



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 7. december 2018

Sag nr. AR 2017.0433:

Dansk Arbejdsgiverforening
for
DIO I
for
Fjernvarme Fyn Distribution A/S
(advokat Helge Werner)
mod
Landsorganisationen i Danmark
for
FOA
(advokat Peter Nisbeth)

Dommere: Poul F. Hansen, Lars Hjortnæs (næstformand og retsformand), Poul Dahl Jensen (næstformand), Lene Pagter Kristensen (formand), Benny Rosberg, Laurits Rønn, Kim Simonsen, Anne Trolle og Mads Øland.

Indledning

Sagen angår, om Fjernvarme Fyn Distribution A/S med virkning fra den 1. april 2018 er blevet frigjort fra Overenskomst for husassistenter (75.01), Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer (41.51) og i tilknytning hertil Hovedaftale af 21. december 2004 mellem Kommunernes Landsforening (KL) og Fag og Arbejde (FOA) m.fl. ved Dansk Industris simple opsigelse på virksomhedens vegne den 1. februar 2016.

Parternes påstande

Klager, Dansk Arbejdsgiverforening for DIO I for Fjernvarme Fyn Distribution A/S, har nedlagt påstand om, at FOA skal anerkende, at Overenskomst for husassistenter (75.01), Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer (41.51) og i tilknytning hertil Hovedaftale af 21. december 2004 mellem KL og FOA m.fl., er opsagt og udløber til ophør den 1. april 2018 for så vidt angår Fjernvarme Fyn Distribution A/S.

Indklagede, Landsorganisationen i Danmark for FOA, har nedlagt påstand om, at Dansk Arbejdsgiverforening skal anerkende, at Fjernvarme Fyn Distribution A/S ikke ved sin simple



opsigelse af 1. februar 2016 kan blive frigjort fra henholdsvis Overenskomst for husassistenter (75.01), Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer (41.51) samt Hovedaftale af 21. december 2004 mellem KL og FOA m.fl. med virkning fra den 1. april 2018.

Sagsfremstilling

Den 1. januar 2007 blev de kommunale fjernvarmeforsyninger i Otterup og Odense lagt sammen og udskilt fra Odense Kommune som et selvstændigt aktieselskab under navnet Fjernvarme Fyn A/S. De kommunale fjernvarmeforsyninger var på tidspunktet for udskillelsen omfattet af Hovedaftale af 21. december 2004 mellem KL og FOA m.fl. og de dagældende overenskomster for husassistenter, kantineledere og rengøringsledere/-chefer, og der blev ikke i forbindelse med selskabsdannelsen ændret herpå.

Ved ansættelsesbrev af 2. december 2008 blev Annegrethe Jørgensen ansat som kantineleder i Fjernvarme Fyn A/S på overenskomsten for kantineledere og rengøringsledere/-chefer.

Lone Detlefsen blev ansat enten af Fjernvarme Fyn A/S eller efterfølgende af Fjernvarme Fyn Distribution A/S som medarbejder i kantinen efter overenskomst for husassistenter, men det fremgår ikke af sagens oplysninger hvornår.

Fjernvarme Fyn A/S indmeldte sig den 23. juni 2015 i DI Overenskomst I og opsagde samtidig selskabets serviceaftale med KL til ophør den 1. januar 2016.

Ved brev af 1. februar 2016 opsagde Dansk Industri på vegne af Fjernvarme Fyn A/S Overenskomst for husassistenter (75.01) og Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer (41.51). I brevet hedder det bl.a.:

”Opsigelse af Overenskomst for husassistenter (75.01) og Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer (41.51) på vegne af Fjernvarme Fyn A/S, Billedskærervej 7, 5230 Odense M

Ovennævnte virksomhed er, som bekendt, blevet medlem af DI Overenskomst I.

Som det er forbundet bekendt følger med indmeldelsen, at virksomheden er forpligtet til at opsigte gældende overenskomst til bortfald med henblik på en overgang til Industriens Overenskomst mellem DIO I og CO-industri.



Vi henviser i den forbindelse til Arbejdsrettens dom af 15. november 2007 i den såkaldte ”Unilever-sag”.

Virksomhedens hidtidige overenskomstforhold med FOA beror på tidligere medlemskab af KL.

DIO I opsiges hermed på vegne af vores nyoptagne medlemsvirksomhed dennes overenskomstforhold med FOA.

Opsigelsen sker til udløbstidspunkt pr. den 1. april 2018 til dennes bortfald.

Opsigelsen sker for at overgå til Industriens Overenskomst fra den 1. april 2018.

I konsekvens heraf finder vi, at virksomheden samtidig overgår fra Hovedaftalen mellem KL og FOA til Hovedaftalen mellem DA og LO.”

Ved brev af 4. februar 2016 protesterede FOA mod opsigelsen. Ved brev af 8. marts 2016 fastholdt Dansk Industri opsigelsen.

Der blev holdt fællesmøde i sagen den 11. oktober 2016. Af protokollatet fremgår bl.a.:

”Fra *arbejdsgiverside* henviste man til fællesmødebegæring af 18. august 2016 samt til den udveksling af synspunkter, der forud for fællesmødebegæringen har fundet sted mellem DI og FOA.

Som anført er forholdet det, at DI Overenskomst I – efter at have optaget Fjernvarme Fyn A/S som medlem – på selskabets vegne opsagde dels ”Overenskomst for husassistenter (75.01)”, dels ”Overenskomst for kantinededere og rengøringsledere/-chefer”. Overenskomsterne blev opsagt den 1. februar 2016 til udløb og bortfald den 1. april 2018, og i øvrigt med henblik på overgang til Industriens Overenskomst.

Baggrunden for opsigelsen af overenskomsterne var, at Fjernvarme Fyn A/S – efter optagelsen i DI Overenskomst I – i medfør af § 48, stk. 4 i Industriens Overenskomst, var forpligtet til snarest muligt at opsiges sin hidtidige overenskomst.

Samtidig med opsigelsen tilkendegav DI Overenskomst I overfor FOA, at virksomheden pr. 1. april 2018 overgår til Industriens Overenskomst.

Dette synes at være i overensstemmelse med voldgiftskendelse af 16. [oktober] 2006, der fortolkede 48, stk. 4 i Industriens Overenskomst samt i overensstemmelse med det princip, der efterfølgende blev fastlagt med Arbejdsrettens domme af 15. november 2007 i sag ARD2007.067 (Unilever) og af 31. marts 2010 i sag ARD2009.0255 (Arriva).

...

Fra *arbejdstagerside* kunne man på det foreliggende grundlag ikke erklære sig enig i arbejdsgiversidens opfattelse, herunder redegørelsen for Arbejdsrettens praksis.



Man afviste, at den opsagte overenskomst bortfalder den 1. april 2018, og henviste i den forbindelse yderligere til § 5, stk. 1 i Hovedaftalen mellem KL og bl.a. FOA, hvorefter parterne i en opsagt og udløben overenskomst er forpligtet til at overholde overenskomstens bestemmelser indtil ”... den er fornyet, eller der er iværksat arbejdsstandsning”.

Da parterne ikke har kunnet opnå enighed, er sagen blevet indbragt for Arbejdsretten.

Klager har i forbindelse med sagen for Arbejdsretten fremlagt et notat vedrørende Dansk Industri og KL, som klager har oplyst er blevet udarbejdet af Fjernvarme Fyn A/S til brug for en beslutning om, hvorvidt man ville indmelde sig i Dansk Industri, hvilket man som ovenfor nævnt gjorde den 23. juni 2015. Af notatet fremgår:

”Vurdering af DI & KL

| | <i>DI</i> | <i>KL</i> |
|--|---|--|
| <i>Pris</i> | 0,26% af lønsum | 0,25% af lønsum + udgift til Odense Kommune |
| <i>Service</i> | Høj | Minimum – herudover køber man konsulentydelse. |
| <i>Fleksibilitet</i> | Høj Én overenskomst for arbejdere Én overenskomst for funktionærer ”Husaftale for akademikere” Der kan indgås lokalaftaler, der dækker alle. <i>Rammeaftaler</i> | Lav/Middel – 360 graders overenskomster med mulighed for lokalaftaler. Overenskomster for hver gruppe. <i>Detailregulering</i> |
| <i>Assistance ved tilpasningsforhandlinger</i> | Høj | Lav – kan dog tilkøbes. |
| <i>Netværk</i> | Mange forsyningsselskaber er gået denne vej. | Primært kommuner. Der er dog en faggruppe for medlemmer på Serviceaftale. |
| <i>Statistik</i> | Høj/middel – der ydes hjælp | Middel/lav |

”



Endvidere har klager fremlagt en oversigt, der viser, at den overvejende del af kommunale forsyningsselskaber i Danmark er medlemmer af DIO I.

Fjernvarme Fyn A/S har efterfølgende skiftet navn til Fjernvarme Fyn Distribution A/S. Selskabet er i dag et ud af tre datterselskaber, som er 100 pct. ejet af Fjernvarme Fyn Holding A/S. Fjernvarme Fyn Holding A/S er ejet af Odense Kommune med 97 pct. og Nordfyns Kommune med 3 pct. Koncernen har i alt ca. 300 ansatte.

Overenskomstgrundlag mv.

I Hovedaftale af 21. december 2004 mellem KL og FOA m.fl., hedder det bl.a.:

”§1

Stk. 1

Denne hovedaftale er indgået med bindende virkning for

1. KL og de kommuner og øvrige ansættelsesmyndigheder i KL's forhandlingsområde, som er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået mellem KL og Forbundet af Offentligt Ansatte, Specialarbejderforbundet i Danmark, Pædagogisk Medhjælper Forbund og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark,

...

§ 2

Stk. 1

Hovedaftalens parter er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på tjenestestederne.

...

§ 5

Stk. 1

Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil den er fornyet, eller der er iværksat arbejdsstandsning, jf. § 7.

...

§ 13

...

Stk. 2

Hovedaftalen kan opsiges af hver af underskriftsparterne med 6 måneders varsel til en 1. oktober. Opsigelsen skal ske skriftligt. Der optages straks forhandlinger med det formål, at hovedaftalen fornyes inden opsigelsestidspunktet.

Stk. 3

Hvis forhandlingerne om fornyelse af hovedaftalen ikke er afsluttet inden opsigelsestidspunktet, gælder denne aftale, selv om tidspunktet overskrides. Aftalen gælder indtil de kollektive overenskomster, som er gældende på opsigelsestidspunktet, afløses af nye



kollektive overenskomster. Aftalen bortfalder ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.”

I Industriens Overenskomst 2014-2017 hedder det bl.a.:

”§ 48 Nyoptagne virksomheder

Stk. 1

Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO I har overenskomst med et eller flere fagforbund inden for CO-området, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af Industriens Overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

Stk. 2

Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i DIO I tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Lokalaftalerne vil efter overenskomstperiodens udløb være omfattet af § 8, stk. 1.

Stk. 3

For nyoptagne virksomheder, der er dækket af tilsvarende overenskomst/aftaler uden for det oprindelige CO-metalområde, gælder dog såvel overenskomstens § 8, stk. 1, som § 8, stk. 6.

Stk. 4

Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO I ingen overenskomst eller lokalaftale har med noget fagforbund inden for CO-området, omfattes af Industriens Overenskomst fra optagelsestidspunktet.

...”

Bestemmelsen er uændret i Industriens Overenskomst 2017-2020.

I den gældende Overenskomst for husassistenter (75.01) § 30 og Overenskomst for kantinedere og rengøringsledere/-chefer (41.51) § 17 hedder det enslydende om ikrafttræden og opsigelse:

”*Stk. 1*

Overenskomsten gælder fra 1. april 2015, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018. Opsigelsen skal ske skriftligt.”



Arbejdsrettens dom af 31. marts 2010 i sag ARD 2009.0255 (Arriva) med omtale af voldgiftskendelse af 16. oktober 2006 og med omtale af Arbejdsrettens dom af 15. november 2007 i sag ARD 2007.067 (Unilever)

Sagen angik, om § 7, stk. 2, i Hovedaftalen mellem DA og LO var til hinder for, at Arriva Skandinavien A/S kunne frigøre sig fra selskabets overenskomst med FOA ved simpel opsigelse under påberåbelse af, at en overenskomst med Fagligt Fælles Forbund (3F), der er en af LO's medlemsorganisationer, træder i stedet for den opsagte overenskomst.

Af Arbejdsrettens dom fremgår bl.a.:

”SAGSFREMSTILLING
Hovedaftalen

§ 7 i Hovedaftalen mellem DA og LO er sålydende:

”Opsigelsesfristen for overenskomster angående priskuranter og øvrige arbejdsforhold er 3 måneder, medmindre andet er aftalt.

Stk. 2. Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 2.”

Parternes overenskomst

FOA har gennem en årrække haft overenskomst med busselskabet Arriva. Af § 1, stk. 1, i overenskomsten for 2007-2010 for chauffører i Arriva Skandinaviens driftsområder i København fremgår, at overenskomsten omfatter chauffører ansat i Arriva Skandinavien A/S' s driftsområder på Islev og Ryvang samt nye driftsområder inden for Københavnsområdet.

Arriva er endvidere som medlemsvirksomhed i Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Transport (AKT) omfattet af en overenskomst mellem AKT og 3F. På forsiden af den gældende udgave af denne overenskomst fremgår om dækningsområdet:

”Overenskomst 2007-2010 for rutebilchauffører og garagearbejdere i HT-området

...

Tillægsoverenskomst (HT-området) til landsoverenskomst for Rutebilkørsel mellem Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Trafik og Fagligt Fælles Forbund vedr. de tidligere København, Frederiksborg og Roskilde amter samt Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune ...”

I forordet til overenskomsten hedder det:



”AKT’s og Fagligt Fælles Forbund’s forhandlingsudvalg har aftalt, at der efter overenskomstfornyelsen skal udgives to ”overenskomstbøger”. En for brugere på Landsoverenskomstens område og én for brugere på Tillægsoverenskomstens område af hensyn til den daglige praktisering af reglerne og læsevenligheden.

Ved at udgive to ”bøger” undgår brugere på Tillægsoverenskomstens område (HT-området) at skulle slå op i såvel Landsoverenskomsten som Tillægsoverenskomsten for at få det fulde overblik over gældende regler.

Udgivelsen i ”to bøger” ændrer dog ikke på, at der alene findes én hovedoverenskomst – Landsoverenskomst for Rutebilkørsel, til hvilken der findes et sæt særregler for HT-området i form af en tillægsoverenskomst.

...

Baggrunden for overenskomsterne

Den kollektive bustransport i Københavnsområdet var oprindeligt en offentlig opgave, som blev varetaget af HT, der senere blev til Busdivisionen. Denne blev i slutningen af 1990’erne til Busdanmark A/S.

Busdanmark A/S var part i to transportoverenskomster, dels en overenskomst med SiD (nu 3F), der vedrørte bustransport uden for Københavnsområdet, dels en overenskomst med FOA gældende for ”driftsområder på Islev og Ryvang samt nye driftsområder inden for Københavns-området”. Busdanmark A/S meldte sig i 1999 ind i Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service, AHTS/Rutebilsejernes Arbejdsgiverforening, RA, (i dag under ét AKT). I forbindelse med selskabets indmeldelse i AHTS/RA blev det aftalt med 3F, at selskabets overenskomst med dette forbund (gældende uden for Københavnsområdet) skulle erstattes af RA’s overenskomst med 3F. Senere samme år blev Busdanmark A/S overtaget af Arriva Danmark A/S (i dag Arriva Skandinavien A/S), som ligeledes meldte sig ind i arbejdsgiverforeningen og indgik som overenskomstpart i begge overenskomster.

Der er enighed om, at FOAs overenskomst er blevet anvendt på driftsanlæg i København, mens 3F’s overenskomst hidtil er blevet praktiseret således, at den dækkede driftsanlæg uden for Københavnsområdet.

Arriva og FOA fornyede overenskomsten i 2001, 2004 og 2007. I maj 2008 fusionerede HTS, der havde AKT som medlemsorganisation, med DI.

Uoverensstemmelsen, der har ført til denne sag

I august 2007 købte Arriva busselskabet Veolia, hvilket medførte visse strukturændringer, herunder lukning af driftsanlæg. Den 16. marts 2008 blev et antal chauffører i den forbindelse overflyttet fra driftsanlæg i Ballerup og Glostrup, der var dækket af overenskomsten med 3F, til driftsanlægget Ryvang i København, der var dækket af overenskomsten med FOA. Der opstod i den forbindelse tvist mellem 3F og Arriva om overenskomstforholdene, hvilken tvist blev indbragt for Arbejdsretten som Arbejdsrettens sag A2008.411.



Af DAs foreløbige svarskrift af 16. oktober 2008 i A 2008.411 fremgår bl.a. a.:

”Busdanmark A/S blev i 1999 indmeldt i i Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service/Rutebilsjernes Arbejdsgiverforening (RA). I forbindelse med virksomhedens indmeldelse i AHTS blev det aftalt med 3F, at Busdanmark A/S’s overenskomst med 3F i det øvrige land skulle afløses af RA’s overenskomst med 3F. Busdanmark A/S havde udover overenskomsten med 3F tillige en overenskomst med FOA dækkende virksomhedens driftsområder på Islev og Ryvang, samt nye driftsområder inden for København.

For så vidt angår de områder, som er omfattet af Busdanmark/FOA overenskomsten gjorde 3F ikke indsigelse, men accepterede at bl.a. Ryvang anlægget fortsat var dækket af FOA overenskomsten.

...

Overenskomsten mellem FOA og Arriva er blevet forhandlet og fornyet i år 2001, i 2004 og i 2007 uden at det klagende forbund har gjort krav på at overenskomstdække anlægget og uden at det klagende forbund har fremført indsigelser omkring rette overenskomstpart.

...

Det kan oplyses, at Arriva Skandinavien A/S også tidligere har flyttet medarbejdere fra et 3F anlæg til Ryvang uden at dette har ført til et krav om overenskomstdækning fra 3F. Således lukkede Arriva et anlæg i Kokkedal og flyttede trafik samt 80-90 medarbejdere til Ryvang i august 2007.

...

Til støtte for påstanden om frifindelse gøres det gældende,

at Arriva /FOA overenskomsten er indgået før 3F/AKTs landsoverenskomst med tilhørende tillægsoverenskomst.

at Arriva/FOA overenskomstens dækningsområde omfatter ”Chauffører ansat i Arriva Skandinavien A/S’s driftsområdet på Islev og Ryvang, samt nye driftsområder inden for Københavns-området,

at 3F tidligere har accepteret at FOA overenskomsten dækker bl.a. Ryvang, idet forbundet ikke tidligere har gjort indsigelse her overfor,

at Arriva/FOA overenskomsten er genforhandlet i 2000, i 2004 og i 2007 uden at 3F har anfægtet overenskomstens dækningsområde,

at virksomheden tidligere har flyttet medarbejdere fra et 3F anlæg til Ryvang uden at forbundet har gjort indsigelse overfor overenskomstdækningen,

at virksomheden derfor måtte gå ud fra at 3F accepterede, at chaufførerne overgik til FOA overenskomsten ved flytning til Ryvang,

...”

Arbejdsrettens sag A 2008.411 blev drøftet på et møde afholdt den 24. juni 2009 mellem Arriva og DI på den ene side og repræsentanter fra 3F på den anden side. Af referatet fra dette møde fremgår blandt andet:



” ...

Der blev derudover opnået enighed om, at chaufførerne senest den 1. marts 2010 vil blive omfattet af overenskomsten mellem 3F og AKT.

Hovedparten af sagen (AR 2008.411) er herefter afsluttet.

...”

En anden følge af købet af Veolia var, at et driftsanlæg i Vasbygade 18, 2450 København SV, der lå uden for FOA-overenskomstens dækningsområde, blev lukket og erstattet af et nyt anlæg beliggende Ved Amagerbanen 37, 2300 København S, der lå inden for FOAs geografiske dækningsområde. De chauffører, der havde været tilknyttet de buslinjer, der udgik fra anlægget på Vasbygade, blev overført til tre andre anlæg, nemlig de i forvejen eksisterende anlæg i Gladsaxe og Ryvang og det nye anlæg beliggende Ved Amagerbanen 37.

Arriva meddelte i den forbindelse FOA, at kørslen fra anlægget Ved Amagerbanen 37 var planlagt udført efter 3Fs overenskomst. FOA protesterede herimod, og der blev rejst en sag ved Arbejdsretten, som henviste uoverensstemmelsen til faglig voldgift. Sagen blev afgjort ved en opmandskendelse af 11. januar 2010. Ved kendelsen blev det bestemt, at Arriva Skandinavien A/S skulle anerkende, at overenskomsten mellem FOA og Arriva omfattede driftsanlægget beliggende Ved Amagerbanen 37.

Opmanden bemærkede i kendelsen, at der ikke ved kendelsen var taget stilling til, om de pågældende chauffører, som fandtes at være omfattet af FOA-overenskomsten, tillige var omfattet af 3F-overenskomsten, og hvad virkningerne heraf i givet fald var.

I kendelsen oplyses det, at buschaufførerne i Trafikfunktionærernes Fagforening under FOA på en generalforsamling den 7. oktober 2009 besluttede at gå sammen med Chaufførernes Fagforening under 3F.

Opsigelsen af overenskomsten mellem Arriva og FOA

I brev af 19. januar 2009 opsagde Arriva Skandinavien A/S overenskomsten med FOA. Af opsigelsesbrevet fremgår bl.a. a.:

” ...

Vi skal hermed opsige overenskomsten mellem FOA – Fag og Arbejde og Arriva Skandinavien A/S, gældende for chauffører i Arriva Skandinavien A/S' driftsområder i København. Overenskomsten opsiges i henhold til § 36, stk. 1 med det foreskrevne varsel på mindst 3 måneder til udløb og ophør den 1. marts 2010.

Samtidig skal vi meddele, at de berørte medarbejdere pr. 1. marts 2010 vil blive omfattet af overenskomsten mellem Fagligt Fælles Forbund og AKT.

Som følge heraf vil Arriva Skandinavien A/S samtidig være frigjort fra overenskomsten med FOA.

...”



Arbejdsrettens dom af 15. november 2007 i sag A.2007.067 (Unilever)

Arbejdsrettens dom af 15. november 2007 i sag nr. A2007.067 (Landsorganisationen i Danmark for CO-industri mod Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Industri på egne vegne og for Unilever Danmark A/S) angik spørgsmålet om, hvorvidt Dansk Industri og Unilever Danmark A/S havde begået brud på § 48, stk. 4, i Industriens Overenskomst ved ikke at have efterlevet en forpligtelse til at frigøre sig fra selskabets overenskomst med 3F Transportgruppen efter optagelsen af selskabet i DI. Denne forpligtelse fremgik af en voldgiftskendelse af 16. oktober 2006.

Det udtales i indledningen til dommen, at sagen tillige indebar en stillingtagen til, hvordan Hovedaftalens § 7, stk. 2, skal forstås i tilfælde, hvor en virksomhed som følge af § 48, stk. 4, i Industriens Overenskomst er forpligtet til at opsiges en hidtidig overenskomst med et forbund under LO.

§ 48 i Industriens Overenskomst, der var genstand for voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006, var på daværende tidspunkt affattet således:

”§ 48 Nyoptagne virksomheder

Virksomheder, som ved deres optagelse i Dansk Industri har overenskomst med et eller flere fagforbund inden for CO-området, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af Industriens Overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

Stk. 2. Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i Dansk Industri tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed. Lokalaftalerne vil efter overenskomstperiodens udløb være omfattet af § 8, stk. 1.

Stk. 3. For nyoptagne virksomheder, der er dækket af tilsvarende overenskomst/aftaler uden for det oprindelige CO-metalområde, gælder dog såvel overenskomstens § 8, stk. 1, som § 8, stk. 6.

Stk. 4. Virksomheder, som ved deres optagelse i Dansk Industri ingen overenskomst eller lokalaftale har med noget fagforbund inden for CO-området, omfattes af Industriens Overenskomst fra optagelsestidspunktet.”

I voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006 fastslog det udvidede formandskab bl.a.:

”Inden for dette faglige gyldighedsområde [for Industriens Overenskomst] bliver enhver virksomhed ved nyindmeldelse og nyoptagelse i DI omfattet af Industriens Overenskomst.

En virksomhed, som ved optagelsen i DI ikke har overenskomst med noget fagforbund overhovedet, bliver i medfør af § 48, stk. 4, omfattet af Industriens Overenskomst fra optagelsestidspunktet. For en virksomhed, som ved optagelsen har overenskomst med et eller flere fagforbund inden for CO-området, gælder efter § 48, stk. 1, ”uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst” det samme – dog således at der efter virksomhedens optagelse i DI i henhold til § 48, stk.2, skal optages



tilpasningsforhandlinger med det formål, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

På denne baggrund må § 48, stk. 4, for så vidt angår en virksomhed, som ved optagelse i DI har overenskomst (med et fagligt gyldighedsområde, der overlapper Industriens Overenskomst) med et forbund uden for CO-området, i overensstemmelse med arbejdsretlig praksis forstås således, at virksomheden straks fra indmeldelsen er forpligtet til snarest muligt at opsig sin hidtidige overenskomst, således at den fra tidspunktet for ophøret af den opsagte overenskomst – og først da – i det hele bliver omfattet af Industriens Overenskomst.”

Der kunne herefter ikke gives DI medhold i, at en virksomhed, der har overenskomst med en part uden for CO-området, ved indmeldelse i DI kun bliver omfattet af Industriens Overenskomst efter aftale mellem parten og Dansk Industri. Der kunne på den anden side heller ikke gives CO-i medhold i, at § 48, stk. 4, indeholder hjemmel for dobbeltoverenskomstdækning.

Af Arbejdsrettens dom fremgår, at Unilever ved sin indmeldelse i DI for en del af virksomhedens vedkommende var omfattet af to (sær)overenskomster med 3F Transportgruppen. Arbejdsretten fastslog, at Dansk Industri og Unilever Danmark A/S i realiteten intet havde gjort for at leve op til forpligtelsen til at sørge for, at virksomheden blev frigjort fra disse overenskomster. Unilever, som blev rådgivet af Dansk Industri, havde tværtimod indgået aftale med Transportgruppen om en 2-årig fornyelse af overenskomsten, der af forbundet var blevet opsagt til dens udløb den 31. december 2006. Denne adfærd indebar, at virksomhedens forpligtelse efter § 48, stk. 4, i Industriens Overenskomst, som den var fastslået ved voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006, blev uden reelt indhold.

Arbejdsretten fandt, at der under disse omstændigheder var begået brud på § 48, stk. 4, i Industriens Overenskomst, og at de begåede brud var bodspådragende for både Unilever og Dansk Industri. Ved bodsudmålingen tog Arbejdsretten hensyn til på den ene side, at de begåede brud under de nævnte omstændigheder måtte anses for alvorlige, og på den anden side, at sagen måtte anses for opstået på grund af en strid mellem de to LO-forbund CO-i og 3F (Transportgruppen).

For Dansk Industri – som havde rådgivet Unilever Danmark, og som dermed måtte anses for at være den hovedansvarlige for overenskomstbruddet – fastsattes boden herefter til 250.000 kr., mens den bod, Unilever skulle betale, blev fastsat til 50.000 kr.

I præmisserne til dommen udtaler Arbejdsretten i øvrigt bl.a. a.:

”Dansk Arbejdsgiverforening har anført, at Dansk Unilever ikke kan frigøre sig fra særoverenskomsten med 3F Transportgruppen ved simpel opsigelse, men alene gennem en frigørelseskonflikt, jf. Hovedaftalens § 7, stk. 2. Arbejdsretten skal hertil bemærke, at både den hidtidige overenskomst og Industriens Overenskomst er indgået med en lønmodtagerorganisation, der er medlem af LO. I en sådan situation må Hovedaftalens § 7, stk. 2, forstås således, at Industriens Overenskomst – i bestemmelsens forstand – ”træder i stedet” for den hidtidige overenskomst ved opsigelsen af denne i overensstemmelse med § 7, stk. 1. 3F må således affinde sig med, at virksomheden kan



bringe særoverenskomsten til ophør ved simpel opsigelse og ikke behøver at iagttage den særlige procedure i § 7, stk. 2.”

Om parternes egen opfattelse af betydningen af Hovedaftalens § 7, stk. 2, fremgår bl.a. følgende af referater gengivet i dommens sagsfremstilling:

”Den 29. december 2006 afholdtes efter begæring fra DA fællesmøde med deltagelse af LO og CO-industri samt DA og Dansk Industri. I referatet herfra hedder det bl.a.:

”... [Arbejdsgiversiden] anførte endelig, at Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening under et fællesmøde den 14. december 2006 vedrørende en tilsvarende problemstilling fastslog, at ”... *det følger af Hovedaftalens § 7, stk. 2 og Arbejdsrettens hertil knyttede praksis, at parterne i en opsagt overenskomst skal overholde overenskomsten indtil en anden overenskomst træder i stedet eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalens § 2. I lyset heraf var der mellem LO og DA enighed om, at en opsagt eller udløben overenskomst – herunder den for Solar A/S gældende overenskomst – i overensstemmelse med Hovedaftalens § 7, stk. 2 og Arbejdsrettens praksis, først ophører og bortfalder på det tidspunkt, hvor en anden overenskomst træder i stedet eller når arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalens § 2.*”
...”

På begæring af LO afholdtes nyt fællesmøde den 10. januar 2007. Af referatet fra dette møde fremgår blandt andet:

”...

Fra arbejdsgiverside kunne man ikke på det foreliggende grundlag anerkende noget overenskomstbrud. Man påpegede, at den nævnte voldgiftskendelse ikke udtaler sig om det rejste spørgsmål, og at voldgiftsretten ej heller blev bedt om at tage stilling til, hvorvidt fornyelse af et bestående overenskomstgrundlag, gældende for en virksomhed der optages i Dansk Industri, ville stride imod overenskomstens ordlyd eller forudsætninger, i en situation hvor det er arbejdstagersiden, der rettidigt har opsagt det bestående overenskomstgrundlag og samtidig har stillet krav om genforhandling af dette. Hertil kommer, at arbejdstagersidens standpunkt synes at forudsætte, at det er en følge af voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006, at en uden for CO-området stående lønmodtagerpart skal tolerere, at principperne i Hovedaftalens § 7, stk. 2 samt Arbejdsrettens praksis i tilknytning hertil, ikke finder anvendelse når en overfor denne lønmodtagerpart overenskomstforpligtet arbejdsgiver indmelder sig i Dansk Industri. Fra arbejdsgiverside påpegede man, at voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006 i relation hertil udførligt citerer arbejdsretlige teoretikere, der alle fremhæver, at overenskomstforhold omfattet af Hovedaftalen må bringes til ophør i overensstemmelse § 7, stk. 2.

...”

Det er under sagen oplyst, at forholdet mellem Unilever Danmark A/S og 3F Transport har givet anledning til afholdelse af fællesmøde den 13. februar 2007 med deltagelse af LO og 3F samt DA og DI. Af referat fra dette møde fremgår blandt andet:



”Fra arbejdstagerside understregede man, at fællesmødet var begæret med henblik på at få afklaret, om Dansk Industri har gjort sig ”... *skyldig i brud på diverse bestemmelser for frigørelse af en lovligt indgået overenskomst mellem to parter*”, ved, den 24. november 2006, at have fremsendt et brev til Transportgruppen, hvori man – med henvisning til opmandskendelse i Faglig Voldgift af 16. oktober 2006 – gør opmærksom på, DI på vegne Unilever Danmark A/S (Frisko Is) er ”... *forpligtet til at opsig*” de mellem Transportgruppen og Unilever Danmark A/S (Frisko Is) gældende overenskomster ”*når dette er muligt*”. Man opfordrede arbejdsgiversiden til at tilkendegive, hvorvidt man er af den opfattelse, at de nævnte overenskomster kan udløbe og ophøre ved simpel opsigelse. ... I lyset heraf var der mellem LO og DA enighed om, at en opsagt eller udløben overenskomst ... i overensstemmelse med Hovedaftalens § 7, stk. 2 og Arbejdsrettens praksis, først ophører og bortfalder på det tidspunkt, hvor en anden overenskomst træder i stedet, eller når arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalens § 2... ””

Af dommens referat af parternes argumentation fremgår bl.a. følgende:

[LO]:

”,... Ved frigørelsen fra den hidtidige overenskomst må virksomheden følge denne overenskomsts opsigelsesregler. Er den hidtidige overenskomst underlagt Hovedaftalen, kan dette betyde, at virksomheden kan blive nødt til at iværksætte den særlige frigørelsesprocedure, som følger af Hovedaftalens § 7, stk. 2. Lykkes det således ikke virksomheden at indgå aftale med den faglige modpart i den hidtidige overenskomst om denne overenskomsts bortfald, er virksomheden herefter forpligtet til at iværksætte frigørelseskonflikt over for denne modpart med henblik på overenskomstens bortfald, jf. i samme retning Jens Kristiansens kommentar til voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006 i Voldgiftskommentar 2006.”

[DA]:

”... ”

Da Hovedaftalen er en del af aftalegrundlaget i forhold til Unilever Danmarks hidtidige overenskomst med 3F Transport, er virksomheden i forhold til denne lønmodtagerorganisation afskåret fra at bringe overenskomsten til ophør ved simpel opsigelse. Skal § 48, stk. 4, og voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006 forstås som hævdet af klager, vil det kunne få meget vidtrækkende konsekvenser, ikke mindst for andre lønmodtagerorganisationer. For arbejdsgiveren vil en pligt til at indlede en frigørelseskonflikt kunne betyde risiko for uro på arbejdspladsen, sympatikonflikter mv. Arbejdsgiveren kan endvidere kun varsle konflikt gennem sin organisation. De nævnte forhold, herunder at arbejdsgiveren ikke selv har herredømmet over, om der skal konfliktes, taler imod, at der efter § 48, stk. 4, skulle påhvile arbejdsgiveren en pligt til om fornødent at iværksætte frigørelseskonflikt.”

...

PARTERNES ARGUMENTER

LO har anført bl.a. a., at Hovedaftalens § 7, stk. 2, fører til, at Arriva alene kan frigøre sig fra overenskomsten med FOA ved enten at iværksætte arbejdsstandsning i



overensstemmelse med Hovedaftalens regler i § 2, eller at forny overenskomsten med aftaleparten FOA.

Hovedaftalens § 7, stk. 2, er en afspejling af, hvordan overenskomster indgås. Vil en overenskomstpart ud af en overenskomst, må man iværksætte en konflikt med de risici, dette indebærer. Den eneste måde, hvorpå man kan undgå konflikt er – således som Arbejdsretten gennem en mangeårig praksis har fortolket bestemmelsen – at lade den opsagte overenskomst erstatte af en ny overenskomst, der har samme gyldighedsområde og er gældende for samme overenskomstparter.

Historisk set har 3Fs tillægsoverenskomst ikke været anvendt for chauffører ansat af Arriva i København. Det er først i forbindelse med opsigelsen af overenskomsten med FOA, at Arriva har indtaget det standpunkt, at Tillægsoverenskomsten også dækker virksomhedens chauffører i Københavnsområdet, men først efter opsigelsen af overenskomsten med FOA indgik Arriva aftalen med 3F. DA har tidligere argumenteret lige modsat, således som det f. eks. fremgår af indklagedes foreløbige svarskrift i Arbejdsrettens sag A.2008.411. På tidspunktet for opsigelsen af FOA-overenskomsten var chaufførerne således ikke omfattet af Tillægsoverenskomsten. Det er derfor ikke dokumenteret, at overenskomsten med 3F har samme geografiske dækningsområde som overenskomsten med FOA.

Det er helt sædvanligt, at et område kan være dækket af parallelle overenskomster, og der er således intet til hinder for, at Arbejdsretten når frem til, at begge overenskomster er gældende fra den 1. marts 2010. I en sådan situation er udgangspunktet, at den overenskomst, der er mest fordelagtig for lønmodtageren, finder anvendelse, jf. Per Jacobsen, Kollektiv Arbejdsret, 5. udgave, (1994), side 530.

For så vidt angår spørgsmålet om, hvilke parter der skal være omfattet af den overenskomst, der træder i stedet for den opsagte, var det indtil Arbejdsrettens dom i Unilever-sagen fast antaget i praksis, at den fortsættende overenskomst skulle være gældende mellem de samme parter. Dette blev første gang fastslået i Arbejdsrettens dom af 20. april 1967 i sag 6138 (Apotekerforeningen) og er siden blevet gentaget flere gange, bl.a. ved Arbejdsrettens dom af 10. januar 1992 i sag A.1991.257 (Falck Teknik) og Arbejdsrettens dom af 29. juni 1992 i sag A. 1992.021 (Københavns Lufthavne).

Den foreliggende sag adskiller sig fra Unilever-sagen ved, at den ikke vedrører en enkelt virksomheds nyindmeldelse i en arbejdsgiverforening, og at overenskomsten med FOA flere gange er blevet forlænget. De to overenskomster har været kendt i årevis, og man har følt sig retligt forpligtet af den måde, overenskomsterne har været praktiseret på. Arriva har ikke påberåbt sig organisatoriske ændringer som begrundelse for opsigelsen, og der foreligger da heller ingen ændringer af betydning.

Set i lyset af den nævnte praksis må Unilever-dommen være udtryk for en meget konkret løsning på Unilevers problem. Afgørelsen kan i hvert fald kun gælde på CO-Industris område, jf. § 48, stk. 4, i Industriens Overenskomst, og kun for virksomheder, der nyindmelder sig i en hovedorganisation.

Det anførte har støtte i litteraturen, jf. Ole Hasselbalch, Den Danske Arbejdsret, Bind III, Kollektivarbejdsretten, (2009), side 2685, og Jens Kristiansen, Den Kollektive



Arbejdsret, 2. udgave, (2008), side 309, og samme forfatter i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007, s. 248.

DA har anført bl.a. a., at den foreliggende sag er af stor betydning for busdriften i København. Det spørgsmål, der er til påkendelse, er allerede afgjort ved Arbejdsrettens dom af 15. november 2007 i Unilever-sagen. Det forhold, at LO ikke er tilfreds med denne afgørelse, betyder ikke, at Arbejdsretten nu skal komme frem til et andet resultat.

Med hensyn til de to overenskomsters dækningsområde fremgår det klart af forsiden til og forordet i AKTs overenskomst med 3F, at denne overenskomst også omfatter det geografiske område, som FOAs overenskomst med Arriva dækker. Den omstændighed, at 3F har undladt at kræve overenskomsten overholdt i København, er ikke udtryk for, at man ikke finder, at overenskomsten dækker her. 3Fs overenskomst er en landsoverenskomst. Som det fremgår af Jens Kristiansen, Den Kollektive Arbejdsret, (2008), side 266, er der en formodning for, at en landsoverenskomst dækker alt fagligt arbejde, som udføres på det danske arbejdsmarked, medmindre det konkret er undtaget. Arbejdsretten må derfor lægge til grund, at det område, der dækkes af overenskomsten med FOA, også omfattes af overenskomsten med 3F.

Det er i den forbindelse uden betydning, at Arriva har anvendt overenskomsten med FOA på nogle driftsanlæg og overenskomsten med 3F på andre anlæg. Det er ikke korrekt, at det er et nyt standpunkt, at tillægsoverenskomsten dækker det københavnske område. Indklagede gjorde således samme opfattelse gældende allerede i Arbejdsrettens sag A1999.470 (Liniebus), hvori dom blev afsagt den 9. december 1999.

Retten må endvidere lægge vægt på, at ingen af Arrivas konkurrenter har tilsvarende problemer som Arriva, da de kun har overenskomst med 3F. Sagen udspringer af en langvarig grænsestrid mellem de to lønmodtagerforbund, som Arriva har gjort alt for at holde sig ude af. FOAs overenskomst er en særoverenskomst, mens 3Fs er landsdækkende, og antallet af FOA-medlemmer er således meget lille set i forhold til antallet af 3F-medlemmer. I 1999 var der knap 2.000, mens tallet i dag er ca. det halve. Endelig har alle medarbejdere i Trafikfunktionærernes Fagforening nu – i oktober 2009 – valgt at lade sig fusionere med Chaufførernes Fagforening, der hører under 3F.

Med hensyn til rækkevidden af Unilever-dommen kan der ikke indfortolkes nogen begrænsninger i afgørelsen som hævdet af klager, da dommens præmisser er meget klare. Det helt centrale i dommen var, at begge lønmodtagerforbund var medlemmer af samme hovedorganisation. Hvis Arbejdsretten havde været af den opfattelse, at andre forhold skulle tillægges betydning, var det blevet nævnt i dommen.

Unilever-dommen er ikke nødvendigvis en afvigelse fra den hidtidige retspraksis. Resultatet harmonerer endvidere med hensigten med Hovedaftalens § 7, stk. 2, der stammer fra den første hovedaftale fra 1960. Det fremgår således af C. Ove Christensen, Bemærkninger til Hovedaftalen af 18. november 1960, side 260, at udtrykket ” indtil anden overenskomst træder i stedet” (også) dækker den situation, hvor en overenskomstpарт, der har været bundet af en særoverenskomst, nu bliver underkastet en organisationsoverenskomst, efter at han har meldt sig ind i en organisation. Det var således C. Ove Christensens opfattelse, at der ikke nødvendigvis skulle foreligge identitet mellem parterne i den ny overenskomst og i den gamle.



Det, som Jens Kristiansen anfører i Den Kollektive Arbejdsret, 2. udgave, (2008), side 302, viser, at der er sket en udvikling i hans opfattelse i forhold til hans kommentar til Unilever-dommen i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007, s. 248. Han anfører således i sit seneste værk, at Arbejdsretten i Unilever dommen efter præmisserne at dømme foretager en generel fortolkning af Hovedaftalens § 7, stk. 2, som også vil kunne omfatte andre situationer end den, hvor der er tale om optagelse af en virksomhed med egen overenskomst i en arbejdsgiverforening. Den foreliggende situation opstår i øvrigt kun, hvor to LO-forbund har parallelle overenskomster, og hvor arbejdsgiveren ser sig bundet af begge. Det vil ikke være sædvanligt forekommende. Forbundenes tilhørsforhold til samme hovedorganisation indebærer således en særlig retsstilling.

...

ARBEJDSRETTENS BEGRUNDELSE OG RESULTAT

Af Arbejdsrettens dom i Unilever-sagen fremgår, at det – i overensstemmelse med Arbejdsrettens mangeårige praksis – har været LO's og DA's fælles forståelse af Hovedaftalens § 7, stk. 2, at en overenskomst for at kunne træde i stedet for en opsagt (eller udløbet) overenskomst skal omfatte de samme parter som den opsagte overenskomst, hvis en frigørelseskonflikt skal undgås. I overensstemmelse hermed anførte DA under sagen, at Unilever ikke kunne frigøre sig fra overenskomsterne med 3F ved simpel opsigelse, men alene gennem en frigørelseskonflikt.

I Unilever-sagen forelå imidlertid den situation, at virksomheden, der inden sin indmeldelse i DI havde været omfattet af to særoverenskomster med 3F, i overensstemmelse med, hvad der var blevet fastslået ved voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006, var forpligtet til at opsigse særoverenskomsterne, fordi den i kraft af optagelsen i DI blev forpligtet til at være omfattet af Industriens Overenskomst. Det var endvidere klart, at virksomhedens indmeldelse i DI ikke var begrundet i et ønske om at frigøre sig fra særoverenskomsterne. Under disse særlige omstændigheder fandt Arbejdsretten, der var sat med udvidet formandskab, at den sædvanlige forståelse af Hovedaftalens § 7, stk. 2, måtte modificeres i det foreliggende tilfælde. Et modsat resultat ville have ført til, at optagelsen i DI ville have tvunget virksomheden til at iværksætte en konflikt med et andet LO-forbund (eller -gruppering). En sådan forpligtelse til at iværksætte konflikt ville ikke harmonere med princippet i Hovedaftalens § 1, hvorefter det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektiv overenskomst (og ikke gennem konflikt). Endvidere – og navnlig – måtte det befrygtes, at en forpligtelse til at iværksætte konflikt kunne afholde uorganiserede virksomheder, der ellers måtte ønske det, fra at indmelde sig i DI og således – i strid med princippet i hovedaftalens § 1 – indebære en reel hindring for arbejdsgiveres og arbejdstageres organisering inden for hovedorganisationernes organisatoriske rammer. Der er således tale om en dom om forståelsen af Hovedaftalens § 7, stk. 2, i et ganske særligt tilfælde.

Der foreligger ikke i denne sag omstændigheder, der kan sammenlignes med dem, der forelå i Unilever-sagen, og dermed heller ikke en situation, der kan begrunde, at den sædvanlige forståelse af Hovedaftalens § 7, stk. 2, modificeres som anført i Unilever-dommen. Virksomheden må derfor overholde FOA-overenskomsten, indtil en anden overenskomst med FOA måtte være trådt i kraft, eller – hvis virksomheden ønsker at



komme ud af overenskomsten med FOA – arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med Hovedaftalens § 2.”

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af Gitte Lykke Hansen og Mumme Thing.

Gitte Lykke Hansen har forklaret bl.a., at hun har været HR chef i Fjernvarme Fyn Distribution A/S siden 1. december 2014. Annegrethe Jørgensen tiltrådte i marts 2009 som kantineleder i en lille enhed, der bestod af Annegrethe Jørgensen og én anden medarbejder. Annegrethe Jørgensen havde som kantineleder ikke kompetence til at ansætte eller afskedige medarbejdere.

Fjernvarme Fyn Distribution A/S overtog i 2015 Fynsværket A/S. I den forbindelse overtog de også deres kantine og kantineleder. Det var efter overtagelsen meningen at skabe én fælles virksomhed, herunder i forhold til kantinedriften. De drev i starten begge kantiner videre, men for ca. to år siden blev de lagt sammen. Da den anden kantineleder var bedre kvalificeret, blev Annegrethe Jørgensen frataget kantinelederrollen, men fortsatte som almindelig kantinearbejder. For ca. et år siden blev stillingen som teamleder i kantinen ledig. Det var uafklaret, om det var nødvendigt med en teamleder, men Annegrethe Jørgensen blev konstitueret som teamleder. Det indebar, at hun havde ansvaret for den daglige drift af kantinen, hvor der herefter ud over Annegrethe Jørgensen var en fuldtidsansat og en deltidsansat medarbejder. Annegrethe Jørgensen havde ikke kompetence til at ansætte eller afskedige personale. Annegrethe Jørgensen udfører som teamleder også almindeligt kantinearbejde på lige fod med de øvrige medarbejdere.

Mumme Thing har forklaret bl.a., at han er advokat og chefkonsulent i FOA, hvor han er leder af det team, der arbejder med overenskomster på det private overenskomstområde. FOA er ikke medlem af CO-industri og er derfor heller ikke en del af industriooverenskomsten mellem DI Overenskomst I og CO-industri. FOA's faglige interesseområder på det private område drejer sig hovedsageligt om sundhed og velfærd, herunder bl.a. plejehjem, hjemmepleje, daginstitutioner og portører på privathospitaler. Det er FOA's opfattelse, at Unilever-dommen (AR 2007.67) var forkert, og det var også på den baggrund, at de førte Arriva-sagen (AR 2009.255). Får DA medhold i deres påstand i denne sag, åbner det op for ”overenskomstshopping”. Det åbner også for, at en offentlig myndighed alene ved at vælge at udskille en bestemt



virksomhed til at blive drevet i selskabsform kan komme ud af de offentlige overenskomster, hvilket vil kunne få betydning for rigtig mange af FOA's medlemmer.

Parternes argumentation

Klager har i sit påstandsdokument anført følgende:

”

- *Fjernvarme Fyn Distribution A/S' beslutning om at indmelde sig i DI Overenskomst I blev truffet på baggrund af saglige og driftsmæssige hensyn, og var ikke begrundet i et særskilt ønske om at frigøre sig fra overenskomstgrundlaget med FOA.*
Den overvejende del af de kommunale forsyningsselskaber i Danmark er optaget som medlemmer i DI Overenskomst I. Forsyningsselskaberne er i den forbindelse overgået til at være omfattet af DI Overenskomst I's overenskomster, herunder først og fremmest Industriens Overenskomst. Dette har ikke tidligere givet anledning til arbejdsretssager.
- *Fjernvarme Fyn Distribution A/S var ved indmeldelsen i DI Overenskomst I forpligtet til at opgive det eksisterende overenskomstgrundlag med FOA.*
Organisationsoverenskomster hviler generelt på den forudsætning, at en arbejdsgiver, som indmelder sig i en arbejdsgiverorganisation, i kraft heraf accepterer at følge organisationens overenskomster, så snart det er muligt. Heri ligger en forpligtelse til at frigøre sig snarest muligt fra et hidtidigt overenskomstgrundlag, jf. f.eks. Den Faste Voldgiftsrets kendelse K2648 af 3. juni 1939 samt arbejdsretlig teori i tilknytning hertil, f.eks. Jens Kristiansen i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007, s. 249 og i Den Kollektive Arbejdsret, 3. udgave, 2014, s. 294.
- *Det er en direkte følge af § 48 i Industriens Overenskomst, at der inden for overenskomstens område ikke er hjemmel for dobbeltoverenskomster.*
Efter indmeldelsen i DI Overenskomst I var Fjernvarme Fyn Distribution A/S også som følge af § 48 i Industriens Overenskomst, forpligtet til at frigøre sig snarest muligt fra det hidtidige overenskomstgrundlag, jf. bl.a. opmandskendelse i faglig voldgift af 16. oktober 2006.
- *Industriens Overenskomst har samme faglige gyldighedsområde som Overenskomst for husassistenter (75.01).*
Arbejdsfunktionerne for kantinemedhjælper Lone Detlefsen er omfattet af Industriens Overenskomst.
- *Arbejdsfunktionerne for teamleder Annegrethe Jørgensen vil i det hele være dækket af Industriens Overenskomst, indgået mellem DI Overenskomst I og CO-industri og af Lederaftalen indgået mellem Lederne og DA.*
Industriens Overenskomst har ikke samme gyldighedsområde som Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer (41.51). Overenskomsten for kantineledere og rengøringsledere/-chefer (41.51) har karakter af en arbejdslederoverenskomst, og lønmodtagere, der var omfattet af denne overenskomst før Fjernvarme Fyn Distribution A/S indmeldte sig i DI Overenskomst I, er efter indmeldelsen omfattet af Hovedaftalen mellem DA og LO. Ledende medarbejdere kan i medfør af protokollat af 23. januar 2007 til Hovedaftalen, ikke omfattes af en ”almindelig”,



kollektiv overenskomst. Sådanne ledende medarbejdere kan derimod omfattes af Lederaltalen, indgået mellem Lederne og DA, såfremt medarbejdernes arbejdsfunktioner falder ind under Lederaltals gyldighedsområde, jf. denne aftales § 3. Det forhold, at Lederaltalen er en medlemsoverenskomst, ses principielt at være uden betydning i nærværende sammenhæng. I det omfang medarbejdernes arbejdsfunktioner ikke kan omfattes af Lederaltals gyldighedsområde, og derfor falder uden for aftalen, omfattes arbejdsfunktionerne til gengæld af Industriens Overenskomst.

- *Der foreligger sådanne, særlige omstændigheder, at de omhandlede overenskomster bortfalder ved simpel opsigelse over for FOA .*
Den situation, Fjernvarme Fyn Distribution A/S befinder sig i, er fuldt sammenlignelig, med den situation Unilever Danmark A/S befandt sig i jf. ARD 2007.067.
- *Såfremt Fjernvarme Fyn Distribution A/S ikke kan opsiges overenskomstgrundlaget med FOA til ophør ved simpel opsigelse, vil der opstå en u hensigtsmæssig retstilstand.*
Selskabets eneste mulighed for at iagttage de almindelige, arbejdsretlige forpligtelser, og den forpligtelse, der følger af § 48, stk. 4 i Industriens Overenskomst, vil i så fald være at iværksætte konflikt mod et andet LO-forbund. En konflikt på forsyningsområdet vil medføre alvorlige konsekvenser for virksomheden og de berørte borgere, og harmonerer ikke med princippet i Hovedaftalens § 1, hvorefter det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster og ikke ved konflikt. En sådan retstilstand vil også udgøre en reel hindring af virksomheders frie ret til at organisere sig og tegne overenskomst inden for hovedorganisationernes virke.
- *En virksomhed, som "udtræder" af KL, omfattes ikke længere af hovedaftalen mellem KL og bl.a. FOA.*
I hovedaftalen mellem KL og bl.a. FOA findes ikke en bestemmelse svarende til § 11 i Hovedaftalen mellem DA og LO. Hovedaftalen mellem KL og bl.a. FOA indeholder derfor – i modsætning til Hovedaftalen mellem DA og LO – ikke nogen bestemmelse om, at de under KL og FOA hørende foreninger og virksomheder forbliver bundet af hovedaftalen selv om der sker udtræden af hovedorganisationen.
- *Hovedaftalen mellem KL og bl.a. FOA finder ikke anvendelse i nærværende sag, og selv om dette var tilfældet, skal ordene "... indtil den er fornyet" i hovedaftalens § 5, stk. 1, fortolkes på samme måde, som ordene "... indtil anden overenskomst træder i stedet" i § 7, stk. 2 i Hovedaftalen mellem DA og LO.*
Der henvises til bl.a. opmandskendelse i faglig voldgift af 21. juni 2001 og sagens bilag 6. Ordene "... indtil den er fornyet" i § 5, stk. 1 i hovedaftalen mellem KL og bl.a. FOA skal ses i sammenhæng med, at det tidligere var utænkeligt, at et kommunalt ejet selskab kunne overgå til at være omfattet af en privat overenskomst.
- *Fjernvarme Fyn Distribution A/S frigøres under alle omstændigheder fra Overenskomst for kantinedere og rengøringsledere/-chefer (41.51) og Overenskomst for kantinedere og rengøringsledere/-chefer (41.51) på det tidspunkt, hvor de to overenskomster måtte blive fornyet.*
Indklagedes standpunkt synes at tage afsæt i en snæver ordlydsfortolkning af bestemmelsen i § 5, stk. 1 i hovedaftalen mellem KL og bl.a. FOA. Standpunktet synes dog i så fald samtidig at medføre, at Fjernvarme Fyn Distribution A/S under



alle omstændigheder frigøres fra de to overenskomster på det tidspunkt, hvor de måtte blive fornyet. Sker det med virkning fra den 1. april 2018, ophører Fjernvarme Fyn Distribution A/S derfor under alle omstændigheder med at være forpligtet af overenskomsterne fra dette tidspunkt.

- *Det er uden betydning for sagens bedømmelse, at FOA ikke er en del af CO-industri. Det er derimod af afgørende betydning, at FOA er en del af LO.*
- *Det er uden betydning, at der i nærværende sag er tale om "... en bevægelse fra det offentlige område til det private".*
Tværtimod vil Fjernvarme Fyn Distribution A/S stadig være forpligtet til at iværksætte frigørelseskonflikt over for et andet LO-forbund, hvis indklagedes standpunkt følges. Dertil kommer, at indklagedes standpunkt også vil være ødelæggende for overgang af offentlige aktiviteter til privat regi.
- *De to overenskomster, som parternes uoverensstemmelse knytter sig til, har et begrænset anvendelsesområde.*
Overenskomst for husassistenter (75.01) er begrænset til at finde anvendelse på personer, med ansættelse i "... KL's forhandlingsområde", og personer beskæftiget "... i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster m.v.". Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer (41.51) er begrænset til at finde anvendelse på personer med ansættelse i "... KL's forhandlingsområde", og personer beskæftiget i "... virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster m.v." eller "... på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold". Kommunale virksomheder, der indmelder sig i private arbejdsgiverorganisationer, kan således ifølge overenskomsternes egen ordlyd, fremadrettet slet ikke omfattes af overenskomsterne.
- *Det er ikke retvisende, når det i svarskriftet side 4, 1. afsnit anføres, at "Arbejdsretten overså med Unilever-dommen, at virksomheder efter fast arbejdsretlig praksis kan være omfattet af flere overenskomster med samme faglige gyldighedsområde".* Med opmandskendelse i faglig voldgift af 16. oktober 2006 (bilag 12), blev det bl.a. fastslået, at "Der kan på den anden side heller ikke gives CO-i medhold i, at § 48, stk. 4, indeholder hjemmel for dobbeltoverenskomster". Arbejdsretten var netop opmærksom på, at der i visse tilfælde kan forekomme dobbeltoverenskomster, men fandt at andre forhold vejede tungere. Under nærværende sag gør det samme sig gældende."

Indklagede har i sit påstandsdokument anført følgende:

"Både FOA's hovedaftale med KL og Hovedaftalen mellem LO og DA indeholder regler om opsigelse og udløb af overenskomster. Opsigelsesreglerne er ikke ens.

§ 5, stk. 1 i Hovedaftalen mellem FOA og KL har følgende indhold:

"Stk. 1

Selvom en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne forpligtet til at



overholde dens bestemmelser, indtil den er fornyet, eller der er iværksat arbejdsstandsning, jf. § 7.”

§ 7, stk. 2 i Hovedaftalen mellem LO og DA lyder i stedet således:

”Stk. 2

Selvom en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med regler i § 2.”

Klager har generelt anført, at de to KL-overenskomster i henhold til deres indhold ikke kan gælde, når en kommunal virksomhed melder sig ind i en privat arbejdsgiverorganisation. Denne fortolkning af overenskomsternes dækningsområde bestrides, og en afklaring heraf henhører under faglig voldgift, såfremt klager fastholder synspunktet. De kommunale overenskomster er indgået ud fra en forudsætning om, at arbejdsgiver ikke kan shoppe mellem arbejdsgiverorganisationer, men at overenskomster forhandles ved de ordinære overenskomstforhandlinger, sådan som det også implicit fremgår af den kommunale hovedaftales § 5. Spørgsmålet ses imidlertid ikke at være relevant, idet sagens tema er de kommunale og private hovedaftalers regler om frigørelse fra indgåede overenskomster.

Kantinelederoverenskomsten

I forhold til overenskomsten for kantineledere og rengøringsledere/-chefer er der enighed mellem parterne om, at det faglige gyldighedsområde for Industriens Overenskomst ikke omfatter kantinelederoverenskomstens faglige gyldighedsområde. Der er altså ikke mellem DIO-I og et LO-medlemsforbund en overenskomst, der dækker arbejdet. Uanset rækkevidden af Unilever-dommen vil overenskomsten derfor fortsætte i medfør af den kommunale hovedaftales § 5, stk. 1, henholdsvis den private hovedaftales § 7, stk. 2.

Det bestrides, at Hovedaftalen mellem LO og DA kan fortolkes således, at ledende medarbejdere ikke kan være omfattet af en overenskomst med et LO-forbund. Tværtimod enedes LO og DA i 2007 om at lade den tidligere bestemmelse i hovedaftalens § 5 og tilhørende protokollat ophøre med henblik på at bringe hovedaftalen i overensstemmelse med foreningsfrihedsloven.

Efter 2007 har medlemmer af DA og deres medlemsvirksomheder derfor ikke kunnet kræve ledere holdt uden for et LO-forbund.

Der er da også indgået overenskomster mellem LO-forbund og DA-medlemmer, som omfatter ledere. Som eksempel kan nævnes, at FOA og Arriva, som er medlem af DI, har indgået overenskomst for kørselsledere (i Aalborg) og driftsledere (i HT-området), ligesom SL med Dansk Erhverv Arbejdsgiver har indgået overenskomst for ledere af private bo- og opholdssteder.

Den som bilag 20 fremlagte voldgiftskendelse af 21. juni 2001 er desuden et eksempel på, at en virksomhed med en driftslederoverenskomst, der meldte sig ind i en DA-organisation, heller ikke før 2007 kunne frigøre sig fra en lederoverenskomst uden en frigørelseskonflikt.



Protokollatet mellem DA og LO af 23. januar 2007 indebar naturligvis ikke, at ledende medarbejdere uden videre blev omfattet af de ”almindelige” kollektive overenskomster, som de tidligere ikke var omfattet af. Fx er ledende medarbejdere som nævnt ikke omfattet af Industriens Overenskomst. Men LO-forbund er ikke afskåret fra at organisere arbejdsledere og fra at indgå overenskomst, som omfatter arbejdsledere.

Så meget desto mere er FOA ikke afskåret fra at fastholde deres allerede gældende overenskomst, som omfatter kantineledere m.fl., når en virksomhed med denne overenskomst skifter arbejdsgiverforening.

Det bemærkes, at der på det offentlige arbejdsmarked er tradition for, at lønmodtagerorganisationerne organiserer arbejdsledere, og at deres overenskomster også dækker denne medlemsgruppe.

Klager har henvist til, at ledende medarbejdere i DA-virksomheder kan være omfattet af Lederaltalen mellem DA og Lederne, Maskinmestrenes Forening og Dansk Formands Forening, som på lederområdet er konkurrerende organisationer med FOA. Lederaltalen er en medlemsoverenskomst, som alene finder anvendelse, hvis en leder er medlem af Lederne, Maskinmestrenes Forening eller Dansk Formands Forening, jf. Lederaltens § 3. Medlemmer af FOA er derfor ikke omfattet af Lederaltalen. FOA har en legitim interesse i at varetage sine ledermedlemmers interesser.

Det bestrides, at kantinelederen Annegrethe Jørgensen ikke udfører arbejde som kantineleder.

Husassistentoverenskomsten

Indklagede bestrider ikke, at Fjernvarme Fyn ved indmeldelse i DI kan blive forpligtet af DI's overenskomster. Dette medfører imidlertid ikke, at FOA's overenskomster forsvinder, eller at de kan opsiges til bortfald med simpelt varsel. FOA er ikke part i Industriens Overenskomst. I stedet vil virksomheden være forpligtet af parallelle overenskomster, sådan som også arbejdsgiversiden forudsatte i forbindelse med Unilever-sagen (Arbejdsrettens dom af 15. november 2007), og sådan som Arbejdsretten fastslog i den senere Arriva-dom (ARD 2009.0255 af 31. marts 2010), som indebar en tilbagevendende til den hidtidige arbejdsretlige praksis.

Det gøres gældende, at det i overensstemmelse med Arbejdsrettens mangeårige praksis har været LO og DA's fælles forståelse af Hovedaftalens § 7, stk. 2, at en overenskomst for at kunne træde i stedet for en opsagt (eller udløbet) overenskomst skal omfatte de samme parter som den opsagte overenskomst, hvis en frigørelseskonflikt skal undgås. Det er fastslået i bl.a. Arbejdsrettens Arriva-dom (ARD 2009.0255) af 31. marts 2010, som blev afsagt efter, at Arbejdsretten af egen drift og imod parternes anbringender i Unilever-dommen af 15. november 2007 i en helt særlig situation havde fundet anledning til at fravige den almindelige fortolkning af DA-LO Hovedaftalens § 7, stk. 2.

Hvis Arbejdsretten måtte mene, at der med Unilever-dommen er åbnet for en modifikation i parternes adgang til at frigøre sig fra overenskomster i henhold til Hovedaftalens § 7, stk. 2, gøres det gældende, at der i den foreliggende sag ikke foreligger en særlig situation, som gør det nødvendigt at fravige Arbejdsrettens mangeårige praksis og LO og DA's fælles forståelse af Hovedaftalens § 7, stk. 2.



Fjernvarme Fyn A/S er omfattet af en hovedaftale med et andet indhold end Hovedaftalen mellem LO og DA, § 7, stk. 2. En hovedaftaleforpligtelse må gælde frem for en overenskomstforpligtelse. Det fremgår udtrykkeligt af Hovedaftalen mellem FOA og KL, at en overenskomst fortsætter, indtil selve overenskomsten er fornyet, jf. bemærkningen ”indtil den er fornyet”.

Fjernvarme Fyn A/S kan først frigøre sig fra hovedaftalen i henhold til dens indhold, jf. § 13, stk. 2 og 3. Hovedaftalen kan derfor efter korrekt opsigelse først bortfalde, når de kollektive overenskomster, som er gældende på opsigelsestidspunktet, afløses af nye kollektive overenskomster med samme parter.

Også på andre punkter svarer omstændighederne ikke til Unilever-sagens. Fjernvarme Fyn har ikke fornyet en overenskomst i strid med en forpligtelse fastslået ved faglig voldgift. Så vidt ses var dette forhold et væsentligt element i Arbejdsrettens argumentation for sin dom fra 2007.

Dertil kommer, at FOA ikke er en del af CO-industri og vil være afskåret fra at varetage sine medlemmers interesser fremover, hvis klager får medhold.

Unilever-sagen angik bevægelser mellem arbejdsgiverorganisationer på det private område. I den foreliggende sag foregår der en bevægelse fra det offentlige område til det private vel og mærke uden, at det offentlige ejerskab forandres.

I øvrigt ses det ikke at udgøre en særlig forhindring for overgang fra offentlige aktiviteter til privat regi, at en virksomhed, der skifter sektor, enten må frigøre sig fra sit hidtidige overenskomstgrundlag i henhold til de gældende regler som fastslået i Arriva-dommen (og Arbejdsrettens faste praksis) eller forhandle sig til rette med den organisation, der hidtil har varetaget de ansatte medarbejders interesser. Tværtimod taler et sektorskifte netop for, at der bør tages hensyn til, at den hidtidige forhandlingsberettigede organisation kan varetage sine medlemmers interesser.

Som det fremgår af vidneforklaringerne i Arriva-dommen, gav Unilever-dommen da også anledning til spørgsmål om, hvorvidt en lønmodtagerorganisation ville være bedre stillet ved at stå uden for LO.

Hovedaftalegrundlaget

En hovedaftale må som andre kollektive overenskomster opsiges efter sit indhold. En virksomhed, der udtræder af KL's forhandlingsområde, er derfor ikke automatisk frigjort fra den kommunale hovedaftale, men må opsiges den i henhold til dens § 13. Den kommunale hovedaftale kan derfor tidligst bortfalde samtidig med, at FOA og DIO-I måtte blive enige om en overenskomstfornyelse for både kantineledere m.fl. og husassistenter m.fl.

Der er som nævnt enighed om, at den kommunale kantinelederoverenskomst ikke kan afløses af Industriens Overenskomst. Den kommunale hovedaftale er derfor som minimum relevant for denne overenskomstdækning.

Der henvises til den som bilag 20 fremlagte voldgiftskendelse af 21. juni 2001 og Arbejdsrettens dom af 29. juni 1992 (ARD 92.021).”



Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagens baggrund og problemstilling

Det daværende Fjernvarme Fyn A/S (i det følgende omtalt med selskabets nuværende navn Fjernvarme Fyn Distribution A/S) var indtil den 23. juni 2015 omfattet af en serviceaftale med KL. Som følge heraf var virksomheden omfattet af Overenskomst for husassistenter (75.01) og Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer, som begge er indgået mellem KL og FOA. Den 23. juni 2015 blev virksomheden indmeldt i DI Overenskomst I, og samme dag opsagde virksomheden serviceaftalen med KL. Den 1. februar 2016 opsagde DI på vegne af virksomheden de to overenskomster til ophør den 1. april 2018 med henblik på overgang til Industriens Overenskomst, der er indgået mellem DIO I og CO-industri.

Denne sag angår betingelserne for, at Fjernvarme Fyn Distribution A/S efter indmeldelsen i Dansk Industri (DIO I) kan blive frigjort fra de nævnte to overenskomster mellem KL og FOA og i tilknytning hertil fra Hovedaftalen mellem KL og FOA m.fl. Spørgsmålet er navnlig, om frigørelse kan ske ved simpel opsigelse af overenskomsterne, eller om frigørelse i mangel af aftale med FOA kun kan ske ved at iværksætte arbejdsstandsning (frigørelseskonflikt).

Hovedaftalens bestemmelser om frigørelse og arbejdsretlig praksis

Det fremgår af § 5, stk. 1, i Hovedaftalen mellem KL og FOA m.fl., at selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil den er fornyet, eller der er iværksat arbejdsstandsning efter hovedaftalens regler herom. Arbejdsretten finder, at der uanset forskelligt ordvalg ikke er grundlag for at forstå denne bestemmelse på anden måde end den tilsvarende bestemmelse i § 7, stk. 2, i Hovedaftalen mellem DA og LO.

§ 7, stk. 2, i Hovedaftalen mellem DA og LO lyder således:

”Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 2.”



For at en arbejdsgiver, der er part i en overenskomst – hvad enten det er en særoverenskomst eller en tiltrædelsesoverenskomst – kan blive frigjort fra overenskomstforholdet, er det således ikke tilstrækkeligt, at arbejdsgiveren opsiges overenskomsten i henhold til overenskomstens egne opsigelsesregler. Når arbejdsgiveren er undergivet hovedaftaleforpligtelsen, kræver frigørelse fra et hidtidigt overenskomstgrundlag herudover, at ”anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat”. Dette indebærer, at overenskomsten fortsætter med at gælde, selv om den er opsagt eller udløbet. Denne eftervirkning af en opsagt/udløbet overenskomst har til formål at sikre, at kollektivt aftalte løn- og arbejdsvilkår ikke uden videre kan bringes til ophør af en af overenskomstens parter.

Er arbejdsgiveren medlem af en arbejdsgiverorganisation og i kraft heraf omfattet af en overenskomst – en såkaldt organisationsoverenskomst – er arbejdsgiveren ikke selv part i den overenskomst, vedkommende er bundet af. Hovedaftalens § 7, stk. 2, tager ikke udtrykkeligt stilling til, om arbejdsgiveren kan frigøre sig individuelt fra organisationsoverenskomsten ved at melde sig ud af den overenskomstbærende arbejdsgiverorganisation. Det er i arbejdsretlig praksis lagt til grund, at arbejdsgiveren efter udmeldelsen fortsat er bundet af såvel organisationsoverenskomsten som hovedaftalens § 7, stk. 2, og således er stillet, som om der var tale om en tiltrædelsesoverenskomst. Selv om den udmeldte arbejdsgiver opsiges organisationsoverenskomsten i henhold til dens egne opsigelsesregler, bliver arbejdsgiveren dermed først frigjort fra overenskomsten, når ”anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat”.

Der har i flere sager været tvist om, hvordan udtrykket ”anden overenskomst træder i stedet” skal forstås, herunder om bestemmelsen kræver, at den nye overenskomst, for at kunne træde i stedet for den opsagte, skal være indgået med samme overenskomstpart som den opsagte overenskomst.

Det klare udgangspunkt efter Arbejdsrettens praksis er, at der med den nye overenskomst skal være etableret et overenskomstforhold, der omfatter parterne i den opsagte overenskomst, og for at kunne træde i stedet skal den nye overenskomst i det væsentlige have samme faglige gyldighedsområde som den opsagte, jf. herved f.eks. Arbejdsrettens dom af 20. april 1967 (Apotekerforeningen, sag nr. 6138) og Arbejdsrettens dom af 29. juni 1992 (Københavns Lufthavne A/S). Dette indebærer, at en arbejdsgiver normalt kun kan frigøre sig ved simpel opsigelse fra en hidtidig overenskomstforpligtelse – hvad enten det er en særoverenskomst,



tiltrædelsesoverenskomst eller organisationsoverenskomst – hvis der træder en ny overenskomst i stedet, og den nye overenskomst, som den pågældende arbejdsgiver bliver omfattet af, indgås med eller er indgået med samme fagforbund, som var part i den opsagte overenskomst.

Er der partsidentitet, er det ikke til hinder for frigørelse ved simpel opsigelse, at den nye overenskomst er indgået under en anden hovedaftale end den opsagte, og dette gælder, uanset om der herved sker en overgang fra en hovedaftale på det offentlige område til en hovedaftale på det private arbejdsmarked, jf. Arbejdsrettens dom af 29. juni 1992 (Københavns Lufthavne A/S) og Arbejdsrettens dom af 28. september 2018 (DSB SOV).

Er der ikke partsidentitet, kræver ensidig frigørelse – i hvert fald som udgangspunkt – at der i tillæg til opsigelsen iværksættes arbejdsstandsning. Efter arbejdsretlig teori og praksis må en sådan overenskomstfrigørende konflikt iværksættes med alle dens risici og følger, og der stilles derfor visse krav til omfanget og intensiteten af en arbejdsstandsning for, at den kan være frigørende for en overenskomstpart, jf. f.eks. Arbejdsrettens dom af 23. juni 2011 (ARD 2011.0365, AT 2011, side 144). Er det en betingelse for frigørelse, at der iværksættes arbejdsstandsning, er arbejdsgiveren, indtil dette sker, forpligtet til at overholde den opsagte overenskomsts bestemmelser. Ved organisationsoverenskomster er arbejdsgiveren bundet af overenskomsten med det indhold, den havde på det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren meldte sig ud af den overenskomstbærende organisation. Arbejdsgiveren er således ikke bundet af eventuelle ændringer, som overenskomstparterne måtte have aftalt efter udmeldestidspunktet, jf. herved opmandskendelse af 3. juni 1969 gengivet i sag nr. 6368 i Arbejdsrettens domme 1966-1970. Fra dette tidspunkt er den overenskomstbærende organisation ikke længere bemyndiget til at indgå aftale om nye overenskomstbestemmelser med virkning for den udmeldte arbejdsgiver.

Den ovenfor refererede retstilstand vedrørende Hovedaftalens § 7, stk. 2, eller tilsvarende bestemmelser i andre hovedaftaler må antages at bygge bl.a. på, at den hidtidige part på arbejdstagerside i den overenskomst, som arbejdsgiveren ønsker at komme ud af, har en legitim faglig interesse i at søge at fastholde sin overenskomstposition – enten ved at det hidtidige overenskomstforhold afløses af et nyt, der også omfatter den pågældende, eller, hvis dette ikke sker, ved at den, der ønsker at komme ud af overenskomsten, pålægges at iværksætte frigørelseskonflikt med de risici og følger, dette indebærer.



I Arbejdsrettens dom af 15. november 2007 (Unilever) er det anførte udgangspunkt om partsidentitet, dvs. at det fagforbund, der var part i den opsagte overenskomst, også skal være part i den nye overenskomst, fraveget. I sagen var den hidtidige overenskomst indgået med 3F Transportgruppen, mens den overenskomst, som virksomheden (Unilever) blev omfattet af efter indmeldelse i Dansk Industri – Industriens Overenskomst – på arbejdstagerside er indgået af CO-industri, der har 3F Industrigruppen som medlem.

Forinden havde en faglig voldgift i en kendelse af 16. oktober 2006 fastslået, at § 48, stk. 4, i Industriens Overenskomst ”for så vidt angår en virksomhed, som ved optagelse i DI har overenskomst (med et fagligt gyldighedsområde, der overlapper Industriens Overenskomst) med et forbund uden for CO-området, i overensstemmelse med arbejdsretlig praksis [må] forstås således, at virksomheden straks fra indmeldelsen er forpligtet til snarest muligt at opsig sin hidtidige overenskomst, således at den fra tidspunktet for ophøret af den opsagte overenskomst – og først da – i det hele bliver omfattet af Industriens Overenskomst.” På den baggrund fik DI ikke medhold i, at en virksomhed, der har overenskomst med en part uden for CO-området, ved indmeldelse i DI kun bliver omfattet af Industriens Overenskomst efter aftale mellem parten og Dansk Industri. CO-industri fik på den anden side heller ikke medhold i, at § 48, stk. 4, indeholder hjemmel for dobbeltoverenskomstdækning.

For Arbejdsretten angik Unilever-sagen, om arbejdsgiveren Unilever efter indmeldelsen i DI havde gjort tilstrækkeligt for at leve op til forpligtelsen ifølge voldgiftskendelsen til at opsig overenskomsten med 3F Transportgruppen og blive frigjort fra den. Arbejdsretten bemærkede, at både den hidtidige overenskomst og Industriens Overenskomst er indgået med en lønmodtagerorganisation, der er medlem af LO. I en sådan situation måtte Hovedaftalens § 7, stk. 2, forstås således, at Industriens Overenskomst ”træder i stedet” for den hidtidige overenskomst ved opsigelsen af denne. Der blev således ikke stillet krav om, at 3F Transportgruppen, der var part i den hidtidige overenskomst, også skulle være part i den nye. Det var tilstrækkeligt, at overenskomstparten i den nye overenskomst var et andet medlem af samme hovedorganisation.

Arbejdsretten har i dom af 31. marts 2010 (Arriva) udtalt sig om rækkevidden af den fravigelse af kravet om partsidentitet på forbundsniveau, der skete ved dommen i Unilever-sagen. Sagen angik, om arbejdsgiveren Arriva kunne frigøre sig fra en særoverenskomst med



FOA ved simpel opsigelse med henvisning til, at Arriva som medlem af Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Transport var omfattet af en overenskomst med 3F, der ligesom FOA er medlem af LO. Arrivas busdrift i København havde i en årrække været dækket af to overenskomster, én med FOA og én med 3F. Arriva opsagde i 2009 særoverenskomsten med FOA med henblik på, at de berørte medarbejdere skulle være omfattet af organisationsoverenskomsten med 3F. Opsigelsen var bl.a. begrundet i, at det gav anledning til praktiske problemer, når begge overenskomster skulle gælde for samme garageanlæg, idet reglerne om arbejdstider, pauser mv. var forskellige. I dommen, der er gengivet ovenfor, anførte Arbejdsretten bl.a.:

”Af Arbejdsrettens dom i Unilever-sagen fremgår, at det – i overensstemmelse med Arbejdsrettens mangeårige praksis – har været LO’s og DA’s fælles forståelse af Hovedaftalens § 7, stk. 2, at en overenskomst for at kunne træde i stedet for en opsagt (eller udløbet) overenskomst, skal omfatte de samme parter som den opsagte overenskomst, hvis en frigørelseskonflikt skal undgås. I overensstemmelse hermed anførte DA under sagen, at Unilever ikke kunne frigøre sig fra overenskomsterne med 3F ved simpel opsigelse, men alene gennem en frigørelseskonflikt.

I Unilever-sagen forelå imidlertid den situation, at virksomheden, der inden sin indmeldelse i DI havde været omfattet af to særoverenskomster med 3F, i overensstemmelse med, hvad der var blevet fastslået ved voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006, var forpligtet til at opsigse særoverenskomsterne, fordi den i kraft af optagelsen i DI blev forpligtet til at være omfattet af Industriens Overenskomst. Det var endvidere klart, at virksomhedens indmeldelse i DI ikke var begrundet i et ønske om at frigøre sig fra særoverenskomsterne. Under disse særlige omstændigheder fandt Arbejdsretten, der var sat med udvidet formandskab, at den sædvanlige forståelse af Hovedaftalens § 7, stk. 2, måtte modificeres i det foreliggende tilfælde. Et modsat resultat ville have ført til, at optagelsen i DI ville have tvunget virksomheden til at iværksætte en konflikt med et andet LO-forbund (eller -gruppering). En sådan forpligtelse til at iværksætte konflikt ville ikke harmonere med princippet i Hovedaftalens § 1, hvorefter det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektiv overenskomst (og ikke gennem konflikt). Endvidere – og navnlig – måtte det befrygtes, at en forpligtelse til at iværksætte konflikt kunne afholde uorganiserede virksomheder, der ellers måtte ønske det, fra at indmelde sig i DI og således – i strid med princippet i Hovedaftalens § 1 – indebære en reel hindring for arbejdsgiveres og arbejdstageres organisering inden for hovedorganisationernes organisatoriske rammer. Der er således tale om en dom om forståelsen af Hovedaftalens § 7, stk. 2, i et ganske særligt tilfælde.

Der foreligger ikke i denne sag omstændigheder, der kan sammenlignes med dem, der forelå i Unilever-sagen, og dermed heller ikke en situation, der kan begrunde, at den sædvanlige forståelse af Hovedaftalens § 7, stk. 2, modificeres som anført i Unilever-sagen. Virksomheden må derfor overholde FOA-overenskomsten, indtil en anden overenskomst med FOA måtte være trådt i kraft, eller – hvis virksomheden ønsker at



komme ud af overenskomsten med FOA – arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med Hovedaftalens § 2.”

I Arriva-sagen fandt Arbejdsretten således ikke grundlag for at fravige udgangspunktet om, at frigørelse ved simpel opsigelse kræver partsidentitet, selv om konkurrencen om overenskomstdækning stod mellem FOA og 3F, der begge er medlemmer af LO. Til forskel fra Unilever-sagen var Arrivas opsigelse af FOA-overenskomsten og overgang til 3F-overenskomsten ikke begrundet i, at det var nødvendigt som følge af indmeldelse i en arbejdsgiverorganisation, idet Arriva ikke som medlem af Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Transport var forpligtet til at lade arbejdet overenskomstdække alene gennem overenskomsten med 3F. I Arriva-sagen udgjorde kravet om konflikt som betingelse for at frigøre sig fra FOA-overenskomsten således ikke en reel hindring for, at Arriva kunne være organiseret i Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Transport.

Den konkrete sag

Som anført ovenfor var Fjernvarme Fyn Distribution omfattet af Overenskomst for husassistenter og Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer, som begge er indgået mellem KL og FOA. Den 23. juni 2015 blev virksomheden indmeldt i DI Overenskomst I, og samme dag opsagde virksomheden serviceaftalen med KL. Den 1. februar 2016 opsagde DI på vegne af virksomheden de to overenskomster til ophør den 1. april 2018 med henblik på overgang til Industriens Overenskomst mellem DIO I og CO-industri. FOA er ikke medlem af CO-industri. Både FOA og CO-industri er medlemmer af LO.

Der er mellem parterne enighed om, at det arbejde i virksomheden, som er omfattet af Overenskomst for husassistenter, også er dækket af Industriens Overenskomst. Parterne er endvidere enige om, at Industriens Overenskomst ikke dækker det område, der er omfattet af Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer.

a. Overenskomst for husassistenter

Efter indmeldelsen i DIO I befinder Fjernvarme Fyn Distribution sig for så vidt angår Overenskomst for husassistenter i en situation, der svarer til den, der forelå i Unilever-sagen. Virksomheden er således som en konsekvens af indmeldelsen i DI forpligtet til at opsiges FOA-overenskomsten og frigøre sig fra denne overenskomst med henblik på at overgå til Industriens Overenskomst, som er indgået mellem DIO I og CO-industri, jf. herved



voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006. FOA er dermed – ligesom 3F Transportgruppen var det i Unilever-sagen – i konkurrence med CO-industri, der efter den nævnte voldgiftskendelse har krav på at overenskomstdække det pågældende arbejde gennem Industriens Overenskomst for så vidt angår medlemmer af DIO I.

LO/FOAs standpunkt om, at Fjernvarme Fyn Distribution i mangel af aftale med FOA må iværksætte konflikt for at blive frigjort fra overenskomsten for husassistenter, må antages at forudsætte, at FOA under en sådan konflikt vil søge at fastholde sin overenskomstposition i forhold til virksomheden, således at det overenskomstforhold, der etableres, kommer til at omfatte FOA.

Arbejdsretten finder, at voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006 må forstås således, at CO-industri har en eneret til at overenskomstdække det pågældende arbejde gennem Industriens Overenskomst for så vidt angår medlemmer af DIO I. Dette indebærer, at Overenskomst for husassistenter og Industriens Overenskomst ikke kan ”leve side om side”, og at det er Industriens Overenskomst, der har forrang.

Så længe Fjernvarme Fyn Distribution er medlem af DI, vil en eventuel frigørelseskonflikt med FOA ikke kunne ende med, at FOA opnår ret til fortsat at overenskomstdække det pågældende arbejde, medmindre CO-industri giver afkald på den eneret til at overenskomstdække arbejdet i forhold til medlemmer af DIO I, som følger af voldgiftskendelsen af 16. oktober 2006. Fjernvarme Fyn Distribution kan således ikke efterleve sine forpligtelser som medlem af DI i forhold til CO-industri samtidig med, at FOA bevarer sin overenskomstposition. Disse to interesser er indbyrdes uforenelige, og det kan en eventuel frigørelseskonflikt ikke ændre på.

Efter bevisførelsen lægger Arbejdsretten til grund, at Fjernvarme Fyn Distributions beslutning om at melde sig ind i DI har været begrundet i saglige driftsmæssige hensyn, og det er uklart, hvad FOA – når henses til det foran anførte – vil kunne opnå ved at stille krav om, at virksomheden skal følge opsigelsen op med en konflikt for at blive frigjort fra overenskomsten.

På den baggrund finder Arbejdsretten, at FOA ikke i medfør af hovedaftalens § 5 kan kræve, at Fjernvarme Fyn Distribution som betingelse for frigørelse skal iværksætte



arbejdsstandsning (lockout) med henblik på at give FOA mulighed for at fastholde overenskomstdækningen for et arbejdsområde, som det efter virksomhedens indmeldelse i DIO I tilkommer et andet LO-medlem, CO-industri, at overenskomstdække gennem Industriens Overenskomst. I denne situation må hovedaftalens § 5 forstås således, at den hidtidige overenskomst for husassistenter ”er fornyet” ved Industriens Overenskomst. Dette svarer til Arbejdsrettens fortolkning i Unilever-dommen af § 7, stk. 2, i Hovedaftalen mellem DA og LO.

Fjernvarme Fyn Distribution er herefter frigjort fra overenskomsten for husassistenter ved den skete opsigelse og overgangen til Industriens Overenskomst. I tilknytning hertil er virksomheden tillige frigjort fra Hovedaftalen mellem KL og FOA m.fl. for så vidt angår dette overenskomstområde, jf. herved hovedaftalens § 1, stk. 1, nr. 1, og Arbejdsrettens dom af 29. juni 1992 (Københavns Lufthavne A/S) forudsætningsvis.

b. Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer

For så vidt angår Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer er der som nævnt enighed mellem parterne om, at Industriens Overenskomst ikke dækker det faglige område, der er omfattet af Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer. Det er heller ikke dokumenteret, at det pågældende arbejdsområde er dækket af andre overenskomster, som DIO I har indgået med forbund eller grupperinger, der er medlem af LO. Som følge heraf er FOA-overenskomsten om kantineledere mv. ikke blevet ”fornyset” ved Fjernvarme Fyn Distributions indmeldelse i DIO I, og en anden overenskomst er ikke trådt i stedet. Virksomheden er derfor forpligtet til indtil videre at overholde overenskomstens bestemmelser. Da virksomheden således ikke er frigjort fra denne overenskomst ved den skete opsigelse, må Hovedaftalen mellem KL og FOA m.fl. efter bestemmelsen i § 1, stk. 1, nr. 1, anses for fortsat at være gældende for så vidt angår denne overenskomst med den begrænsning, der følger af, at virksomheden alene er forpligtet af overenskomsten med det indhold, den havde, da serviceaftalen med KL blev bragt til ophør, og KL således ikke længere var bemyndiget til at indgå ny overenskomst med virkning for Fjernvarme Fyn Distribution.

Efter sagens udfald skal hver part betale halvdelen af sagens omkostninger til Arbejdsretten.

Thi kendes for ret:



FOA skal anerkende, at Fjernvarme Fyn Distribution A/S pr. 1. april 2018 er frigjort fra Overenskomst for husassistenter (75.01) og i tilknytning hertil Hovedaftale af 21. december 2004 mellem KL og FOA m.fl.

Dansk Arbejdsgiverforening for DIO I for Fjernvarme Fyn Distribution A/S skal anerkende, at Fjernvarme Fyn Distribution A/S ikke ved DIO I's simple opsigelse på virksomhedens vegne den 1. februar 2016 er blevet frigjort fra Overenskomst for kantinededere og rengøringsledere/-chefer (41.51) og i tilknytning hertil Hovedaftale af 21. december 2004 mellem KL og FOA m.fl. med virkning fra den 1. april 2018.

Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisation i Danmark skal inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom hver betale 1.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

Lars Hjortnæs