

Arbejdsrettens dom af 25. marts 2010

i sag nr. A2006.351:

Landsorganisationen i Danmark
for
HK/Privat
mod
Dansk Arbejdsgiverforening
for
Dansk Erhverv Arbejdsgiver
for
CSC Danmark A/S

Biintervenient:
FTF
for
PROSA
for
PROSA CSC

Dommere: Peter Andersen, Oluf Engell, Børge Elgaard, Carsten Holm, Lene Pagter Kristensen (retsformand og næstformand), Poul Monggaard, Poul Søjgaard (næstformand), Niels Waage(næstformand) og Nicolai Westergaard.

Tvisten i sagen angår, om en koncerntale, som CSC Danmark A/S den 12. maj 2005 indgik med PROSA, favoriserer PROSA på en måde, som er organisationsfjendtlig over for HK/Privat og i strid med forudsætningerne bag de kollektive overenskomster, som er indgået mellem CSC Danmark og HK/Privat, herunder overenskomster, som p.t. er hvilende, fordi HK/Privat ikke opfylder overenskomsternes 50 %'s regel. Parterne er endvidere uenige om, hvorvidt Dansk Erhverv Arbejdsgiver er delagtig i det påståede brud, og om der foreligger bodspådragende adfærd fra de indklagedes side.

Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark (LO) for HK/Privat (HK), har nedlagt følgende påstande:

1. CSC Danmark A/S har brudt de gældende overenskomster mellem parterne.

2. CSC Danmark A/S tilpligtes at ophøre hermed.
3. CSC Danmark A/S tilpligtes til HK/Privat at betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.
4. Dansk Erhverv Arbejdsgiver er delagtig i det begåede brud og tilpligtes at betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat organisationsbod til HK/Privat.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening (DA) for Dansk Erhverv Arbejdsgiver (Dansk Erhverv) selv og for CSC Danmark A/S, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

CSC-koncernen (Computer Sciences Corporation) er et verdensomspændende foretagende med hovedsæde i Californien, USA. Koncernens danske del er samlet i CSC Danmark A/S, som i dag er moderselskab for bl.a. CSC Consulting Group A/S, CSC Integrator A/S (nu ophørt), CSC Scandihealth A/S og CSC Airline Solutions A/S. CSC-koncernen beskæftiger i Danmark ca. 2300 medarbejdere, hvoraf ca. 1500-1600 (65-70 %) er edb-teknikere. Af disse er ca. 1100 medlemmer af PROSA.

CSC-koncernen opkøbte i 1990'erne den indtil da offentligt drevne virksomhed Datacentralen. Edb-teknikerne i Datacentralen havde siden 1970'erne været omfattet af områdeoverenskomster med PROSA, og disse overenskomster blev efter købet videreført af CSC Danmark A/S, som på dette tidspunkt udgjorde virksomheden i Danmark.

CSC Danmark A/S og PROSA indgik den 30. marts 1998 som led i fornyelsen af overenskomsterne for perioden 1997-2000 en koncernaftale med virkning fra den 1. december 1997. Aftalen fandt anvendelse på CSC-koncernen i Danmark og havde til formål at regulere overenskomstforholdene, hvis der oprettedes nye virksomheder i koncernen og/eller flyttes medarbejdere mellem bestående virksomheder.

Med virkning fra den 1. april 1998 blev CSC Danmark A/S optaget som medlem i Dansk Handel & Service (DHS), i dag Dansk Erhverv. CSC Danmark A/S blev herved bundet af landsoverenskomsten mellem DHS og HK. Efter landsoverenskomsten, som stammer tilbage fra 1948, er HK's krav på oprettelse af overenskomst betinget af, at HK på tidspunktet for kravets fremsættelse som medlemmer har mindst 50 % af de beskæftigede inden for det område, som overenskomsten tilsigter at omfatte. Landsoverenskomsten blev i 1997 opsplittet i områdeoverenskomster, og 50 %-reglen er medtaget i samtlige områdeoverenskomster.

CSC Consulting Group A/S blev stiftet af CSC Danmark A/S i 2001 under navnet Newcom A/S og indgik i juli 2001 overenskomst med HK København. Af et protokollat til denne overenskomst fremgår følgende:

”Måtte NEWCOM A/S ejer ved en fagretlig afgørelse blive pålagt at anerkende, at en anden faglig organisation – på trods af overenskomst af 3. juli 2001 mellem NEWCOM A/S og HK – har adgang til at konflikte til støtte for krav om paralleloverenskomst for medlemmer ansat i NEWCOM A/S, vil HK ikke kunne påberåbe sig en overenskomstindgåelse med en sådan organisation som brud på overenskomsten eller som organisationsfjendtlig adfærd overfor HK.”

CSC Consulting Group A/S blev medlem af DHS den 1. oktober 2002.

Overenskomsten gældende for CSC Consulting Group A/S udløb den 31. marts 2005 og skulle derefter genforhandles. I et protokollat af 24. marts 2006 vedrørende omskrivningsforhandlingerne mellem CSC Consulting Group A/S og HK København hedder det bl.a.:

”Parterne er enige om, at underskrivelsen af det foreliggende færdig forhandlede aftalegrundlag af 1. februar 2006 inkl. protokollat udskydes til underskrivelse senest pr. 1. september 2006.

Parterne er enige om, at HK/Privat i den mellemliggende periode frem til 1. september 2006 kan tilkendegive, hvorvidt HK/Privat på lønmodtagerside ønsker at være ene forhandlingsberettiget organisationspart eller om HK/Privat tillige ønsker at udvide lønmodtagersiden til at omfatte PROSA.

...

Såfremt HK/Privat ikke senest 1. september 2006 har underskrevet det foreliggende forhandlede aftalegrundlag, er parterne enige om, at der med virkning pr. 1. september 2006 automatisk er sket omskrivning til Landsoverenskomsten for kontor og lager mellem Dansk Handel & Service og HK/Privat med det dækningsområde, som er gældende for kontor og lageroverenskomsten.”

Overenskomsten er med virkning fra 1. september 2006 blevet omskrevet til kontor- og lageroverenskomsten med HK med en række yderligere individuelle vilkår.

CSC Integrator A/S blev indmeldt i DHS den 1. juli 2003. Selskabet blev på det tidspunkt omfattet af Kontor- og Lageroverenskomsten mellem DHS og HK. Selskabet ophørte i 2007 og blev i den forbindelse udmeldt af arbejdsgiverorganisationen.

CSC Scandihealth A/S blev indmeldt i DHS den 1. oktober 2002. Selskabet var på det tidspunkt omfattet af en virksomhedsoverenskomst med HK. Denne overenskomst blev med virkning fra den 1. april 2007 omskrevet til IT-overenskomsten mellem Dansk Erhverv og HK.

I *CSC Airline Solutions A/S* er de gældende overenskomster indgået med LFF (Lufthavnfunktionærerne) og PROSA. Efter en fusion mellem LFF og HK/Privat forhandles p.t. om en omskrivning af overenskomsterne.

Efter at der i 2003 var indgået en aftale mellem TDC og CSC Consulting Group A/S om outsourcing af IT-opgaver, overtog CSC-koncernen et større antal IT-medarbejdere fra TDC. Der opstod i den forbindelse tvist mellem koncernen og PROSA om de overtagne medarbejders overenskomstdækning, idet PROSA gjorde gældende, at man fra CSC-koncernen spekulerede i at placere overtagne medarbejdere fra TDC i CSC Consulting Group A/S i et forsøg på at undgå, at disse medarbejdere blev omfattet af PROSA-overenskomsterne, som økonomisk var dyrere end den minimallønsoverenskomst, som CSC Consulting Group A/S havde indgået med HK.

LO indbragte i 2006 tvisten for Arbejdsretten, og ved Arbejdsrettens dom af 23. april 2009 i sagerne A2008.476 og A2008.698 blev CSC Airlines Solutions A/S bl.a. pålagt at betale en bod på 100.000 kr. for at have handlet overenskomststridigt over for PROSA/SAS ved at have beskæftiget en række PROSA-medlemmer, som var ansat i CSC Consulting Group A/S under HK's overenskomst, uden at betale dem den løn mv., som de havde krav på efter PROSA-overenskomsten, som omfattede medlemmer ansat i CSC Airlines Solutions A/S med nærmere angivne stillingsbetegnelser.

Tvisten vedrørende de tidligere TDC-medarbejders overenskomstdækning var medvirkende til, at PROSA under forhandlingerne med CSC Danmark A/S om fornyelse af overenskomsterne for 2004-2007 stillede krav om, at *koncernaftalen* blev revideret. I et "Afsluttende mødereferat" fra overenskomstforhandlingerne, som er dateret 13. maj 2005, hedder det vedrørende parternes enighed om koncernaftalen bl.a.:

"Parterne er enige om, at der på aftalebasis er etableret et system, der sikrer, at CSC-koncernen i Danmark ikke har noget økonomisk incitament i forbindelse med nyansættelser af medarbejdere, herunder i forbindelse med insourcing, til at placere dem i det ene eller det andet selskab i koncernen.

Der er ligeledes enighed om, at der samtidig indgås aftaler om, at selskaberne CSC Scandihealth A/S og CSC Airline Solution A/S holdes uden for en sådan generel aftale, uden at hovedmålet angivet i stk. 1 tilsidesættes."

I den indgåede koncernaftale, som er underskrevet af CSC Danmark A/S og PROSA den 20. juni 2006, men som efter det oplyste var færdigforhandlet i maj 2005, hedder det bl.a.:

"Nærværende koncernaftale mellem på den ene side CSC Danmark A/S og på den anden side PROSA/CSC-DK og PROSA/CSC-GIS (foreningerne) supplerer de mellem parterne indgåede overenskomster og tilsigter at fastlægge anvendelsesområdet for parternes overenskomster og regulere situationer, hvor nye medarbejdere tiltræder CSC-koncernen og hvor medarbejdere, midlertidigt eller permanent, overføres internt i koncernen mellem selvstændige juridiske enheder.

Denne aftale gælder arbejdsfunktioner/arbejdsopgaver, som er eller ville være omfattet af PROSA-overenskomsternes afgrænsning af fagligt dækningsområde, jf. disse overenskomsters § 1.

...

Koncernaftalen finder kun anvendelse for medarbejdere ansat i selskaber, der er beliggende i Danmark. Koncernaftalen dækker ikke selskaberne CSC Scandihealth A/S og CSC Airline Solutions A/S, jf. dog § 3.

Formål

Der er mellem parterne enighed om i fællesskab at arbejde for at sikre de bedste og mest fremtidssikrede vilkår for CSC som koncern, blandt andet ved at tilstræbe at tilvejebringe sammenlignelige ansættelsesvilkår for ansatte i CSC-koncernen, og om muligt på sigt, inden for de arbejdsretlige regler, principper og grundsætninger, at arbejde hen imod et ensartet overenskomstgrundlag for alle ansatte i koncernen.

Nærværende koncernaftale indgås i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2004 og tager specifikt sigte mod

- at sikre medarbejderne fri mobilitet mellem CSC-koncernens selskaber,
- at afklare identificerede væsentlige problemstillinger omkring internal work orders mellem koncernens danske selskaber,
- at tilvejebringe en afklaring af PROSA-overenskomsternes faglige dækningsområde for nye medarbejdere, der tiltræder koncernen, uanset om dette sker ved traditionel ansættelse, insourcinger/outsourcinger, etablering af køb af nye selskaber og øvrige juridiske enheder,
- at forenkle og rationalisere administrationen af ansættelses- og arbejdsvilkår ved at nedbringe antallet af forskellige regelsæt og overenskomstmæssige aftaler.

§ 1.

PROSA-OVERENSKOMSTERNES DÆKNINGSOMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomster formelt indgået mellem CSC Danmark A/S og PROSA-foreningerne finder anvendelse også for selskaber, hvor der ikke allerede eksisterer en fungerende overenskomst med en anden faglig organisation. Ved indgåelsen af nærværende koncernaftale tiltræder CSC-koncernen således herved på vegne af øvrige eksisterende selskaber og kommende nye selskaber i koncernen, der ikke er bundet af en overenskomst med en anden faglig organisation, PROSA-overenskomsterne.

Stk. 2.

CSC-koncernen forpligter sig endvidere ved nærværende aftale til ikke fremtidig i sine selskaber at indgå nye overenskomster med andre organisationer inden for PROSA-overenskomsternes faglige område. I den udstrækning en faglig organisation i medfør af almindelige arbejdsretlige principper lovligt kan forfølge et overenskomstkraft med kollektive kampskridt er CSC-koncernen berettiget til at indgå overenskomst med den pågældende faglige organisation.

Stk. 3.

CSC-koncernen er forpligtet til at placere nye opgaver, der falder inden for PROSA-overenskomsternes faglige dækningsområde, i et selskab, der reguleres af en PROSA-

overenskomst, i det omfang det ikke strider mod almindelige arbejdsretlige grundsætninger og principper. Forpligtelsen gælder dog ikke nye opgaver, der naturligt knytter sig til opgaver udført for eksisterende kunder og som hidtil er blevet betjent af et selskab i koncernen, der ikke er omfattet af en PROSA-overenskomst eller nye opgaver, der er en naturlig forlængelse af eksisterende forretningsområder i selskaber, der ikke er omfattet af en PROSA-overenskomst.

Stk. 4.

For medarbejdere beskæftiget i selskaber, der ikke er reguleret af en PROSA-overenskomst, men som udfører arbejde inden for PROSA-overenskomsternes faglige område, er CSC-koncernen forpligtet til at sikre, at de ikke stilles ringere med hensyn til løn- og øvrige ansættelsesvilkår, end hvad der følger af den relevante PROSA-overenskomst, jf. overgangsordningen i § 5. Denne forpligtelse gælder dog kun i den udstrækning øvrige faglige organisationers rettigheder ikke herved krænkes.

§ 2.

KONCERNORGANISATORISKE ÆNDRINGER

Stk. 1.

I forbindelse med CSC-koncernens overvejelser om etablering eller erhvervelse af nye selskaber m.v. er det aftalt, at CSC-koncernen skal inddrage foreningerne, når det er besluttet at etablere/erhverve selskabet, med henblik på en afklaring af PROSA-overenskomsternes betydning for det nye selskab. Er det nye selskab ikke allerede dækket af en fungerende overenskomst, finder § 1, stk. 1, anvendelse. Hvis CSC-koncernen juridisk er afskåret fra direkte at tiltræde PROSA-overenskomsterne i et nyetableret selskab, finder bestemmelserne i § 1, stk. 2, 3 og 4, anvendelse. CSC-koncernen er således i sådanne tilfælde berettiget til at tiltræde eksisterende overenskomster, såfremt udbudsbetingelser el.lign. betinger en fortsættelse af eksisterende overenskomster.

Afklaringen mellem parterne tager i denne situation sigte på at sikre, at eksisterende medarbejdere i det selskab, der påtænkes overtaget, og som allerede før overtagelsen beskæftigede sig med arbejdsfunktioner, der omfattes af PROSA-overenskomsternes faglige område, ikke stilles ringere med hensyn til løn- og øvrige ansættelsesvilkår, end hvad der følger af den relevante PROSA-overenskomst. Drøftelserne i denne henseende foregår under fuld fortrolighed.

Stk. 2.

Som hovedregel er CSC-koncernen, i forbindelse med overtagelse af et eksisterende selskab uden for koncernen eller en aktivitet uden for koncernen, der falder inden for PROSA's faglige dækningsområde, og som er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, forpligtet til at afgive frigørelsesmeddelelse i henhold til denne lovs § 4a for så vidt angår eventuelle eksisterende overenskomster i det overtagne selskab. Dette gælder dog ikke i den udstrækning en faglig organisation i medfør af almindelige arbejdsretlige principper lovligt kan, og efter CSC-koncernens vurdering også faktisk vil, forfølge frasigelsen efterfølgende med krav om overenskomst og kollektive kampskridt.

Stk. 3.

Såfremt der i forbindelse med CSC-koncernens overtagelse af et nyt selskab aftales en tilbageføringsklausul, hvorved CSC-koncernen som erhverver af det pågældende selskab er berettiget til under nærmere betingelser at tilbageføre selskabet til den oprindelige ejer gælder følgende. Hvis medarbejdere i det pågældende selskab, der beskæftiger sig med opgaver, der falder inden for PROSA-overenskomsternes faglige område, og som i tilfælde af selskabets tilbageførsel skal medfølge, omfattes disse ikke af PROSA-overenskomsterne eller bestemmelsen i § 1, stk. 1 og 4, så længe den aftalte tilbageføringsklausul er gældende, dog maksimum 2 år fra CSC-koncernens faktiske overtagelse af det pågældende selskab.

§ 3.

SÆRSKILT F.S.V.A. SELSKABERNE SCANDIHEALTH A/S OG CSC AIRLINE SOLUTIONS A/S

Stk. 1.

Nærværende aftale finder ikke anvendelse på CSC Scandihealth A/S og CSC Airline Solutions A/S medmindre andet fremgår eksplicit af den pågældende bestemmelse, jf. nedenfor.

Stk. 2.

I overensstemmelse med stk. 1 betragtes CSC Scandihealth A/S i forhold til drift, aktiviteter og udlån/overførsel af medarbejdere som et helt selvstændigt selskab. Selskabet kan i overensstemmelse hermed også drives på almindelige forretningsmæssige vilkår og vedligeholde og udvide sine aktiviteter indenfor sundhedssektoren og sit hidtidige forretningsområde.

Stk. 3.

Ved ikke-permanente opgaver kan CSC frit udlåne medarbejdere til CSC Scandihealth A/S så længe overenskomstdækningen af disses ansættelsesforhold ikke ændres.

Stk. 4.

Med undtagelse af denne bestemmelse og § 4 finder nærværende aftale ikke anvendelse på CSC Airline Solutions A/S.

...

§ 5.

OVERGANGSREGLER

Stk. 1.

I situationer, hvor medarbejdere, der ikke hidtil har været omfattet af PROSA-overenskomsterne, i kraft af nærværende koncernaftale bliver omfattet af PROSA-overenskomsterne eller hvis ansættelsesforhold for så vidt angår løn og øvrige ansættelsesforhold som minimum skal følge en af PROSA-overenskomsterne, og for medarbejdergrupper, der tiltræder koncernen som led i erhvervelse af nye selskaber eller dele heraf, blandt andet i forbindelse med insourcinger/outsourcinger, finder følgende overgangsregler anvendelse.

PROSA og CSC aftaler så tidligt som muligt, hvorledes en overgangsordning mest hensigtsmæssigt kan effektueres. I overgangsordningen sigtes der efter, at der over en 4-årig periode sker en gradvis udligning af forskelle i løn og ansættelsesvilkår for de insourcete/overdragne medarbejdere sammenholdt med de ansatte i CSC Danmark A/S. Hvis omkostningsstigningen overstiger det maksimum, der er fastsat i stk. 2, 3 og 4, kan CSC kræve en længere overgangsordning.

...

Stk. 2.

De i stk. 1 nævnte reguleringer finder anvendelse, medmindre de medfører en stigning af timefortjenesten for den enkelte medarbejder omfattet af overgangsordningen på mere end 5% pr. år (udover den i PROSA-overenskomsterne aftalte lønstigninger for det pågældende område) eller udligningen vil medføre en stigning på mere end 1,5% af CSC-koncernens samlede lønsum.

Stk. 3.

Hvis de i stk. 2 fastsatte grænser overskrides, optages forhandlinger mellem koncernen og PROSA-foreningerne om tilpasning af overgangsordningen, dog således at den samlede stigning på timefortjenesten efter nærværende overgangsordning mindst skal udgøre 3 % pr. år for den enkelte medarbejder udover, hvad der i øvrigt er aftalt af generelle reguleringer i PROSA-overenskomsterne.

...

§ 6.

IKRAFTTRÆDEN M.V.

Stk. 1.

Nærværende aftale træder i kraft den 1. april 2005 og finder anvendelse på dispositioner, der er eller bliver udført efter dette tidspunkt.

Stk. 2.

Koncernaftale af d. 30. marts 1998 mellem parterne ophører samtidig med nærværende aftales ikrafttræden, men finder dog anvendelse på dispositioner foretaget inden dette tidspunkt.

Stk. 3.

PROSA-foreningerne afskærer sig ved nærværende koncernaftale ikke fra at kræve overenskomst i koncernens enkelte selskaber i overensstemmelse med almindelige arbejdsretlige grundsætninger og iværksætte berettigede sanktioner til støtte herfor. Nærværende koncernaftale kan i øvrigt ikke føre til forringelse af retstilstanden for PROSA og deres medlemmer.

...

Stk. 5.

Koncernaftalen bortfalder uden yderligere varsel pr. 1. oktober 2009.

...”

HK anmodede ved brev af 14. juli 2005 DHS om et organisationsmøde vedrørende koncernaftalen, som blev afholdt den 23. august 2005 og efter suspension blev videreført den 29. november 2005. I referatet herfra hedder det bl.a.:

”På mødet drøftedes den mellem virksomheden og PROSA indgåede koncerntaftale.

I første omgang blev organisationsmødet suspenderet, jf. referat af 23. august 2005.

HK har efterfølgende meddelt, at forbundet ønsker den på mødet konstaterede uenighed protokollert:

Forbundet er af den opfattelse, at indgåelsen af koncerntaftalen udgør en organisationsfjendtlig handling, jf. Hovedaftalens § 1. Derudover er forbundet af den opfattelse, at der er tale om overenskomstbrud med organisationsansvar i forhold til CSC Consulting Group A/S's overenskomst med HK.

Arbejdsgiversiden er af den opfattelse, at koncerntaftalen er forretningsmæssigt velbegrundet og at koncerntaftalen netop er indgået med respekt af de overenskomstmæssige forpligtelser i forhold til HK.

Enighed kunne ikke opnås”

Sagen blev herefter forhandlet på et fællesmøde den 25. januar 2006. I referatet herfra hedder det bl.a.:

”Arbejdstagersiden er af den opfattelse at virksomheden ved at indgå koncerntaftalen begår brud på Hovedaftalens § 1, idet koncerntaftalen i formål og indhold giver en systematisk fortrinsstilling til den uden for LO stående lønmodtagerpart PROSA i relation til information, forhandlingsret, opnåelse/bevarelse af overenskomst samt placering af opgaver. Endvidere lægger koncerntaftalen hindringer i vejen for, at medarbejderne i koncernen organiserer sig inden for LO's rammer. Dermed har såvel Dansk Handel & Service som CSC Danmark A/S handlet organisationsfjendtligt over for både arbejdstagerside og LO.

Endvidere er arbejdstagersiden af den opfattelse, at der foreligger brud på de to HK overenskomster, der gælder for CSC Consulting Group A/S og CSC Integrator A/S, idet koncerntaftalen f.eks. i § 1, stk. 4, jf. § 5 giver PROSA afgørende indflydelse på løn- og øvrige ansættelsesvilkår for medarbejdere i de to datterselskaber. Som følge heraf har PROSA allerede i juni 2005 afholdt orienteringsmøder om koncerntaftalen for medarbejdere i de to virksomheder.

Derudover er koncerntaftalens fortrinsstilling for PROSA en tilsidesættelse af forudsætningerne for 50%-reglen i Landsoverenskomstens § 20, idet incitamentet for medarbejderne til at organisere sig i forbundet fjernes. Derved foreligger brud på Landsoverenskomsten mellem forbundet og Dansk Handel & Service.

Der foreligger efter arbejdstagersidens opfattelse tillige organisationsansvar, idet Dansk Handel & Service har medvirket i forhandlingerne om koncerntaftalen uden på tilstrækkelig loyal måde at varetage sin overenskomstrelation til arbejdstagersiden i Landsoverenskomsten.

Fra arbejdsgiverside afviste man, at der var grundlag for den rejste klage, ligesom man afviste at der var grundlag for at gøre organisationsansvar gældende.”

Der blev herefter den 10. maj 2006 indgivet klageskrift i sagen.

I Landsoverenskomsten for kontor og lager (2004-2007) mellem DHS og HK fremgår 50 %-reglen af § 20, som bl.a. er sålydende:

”§ 20 OPRETTELSE AF OVERENSKOMST

1. Betingelser

- a. HK kan kun slutte overenskomst med medlemmer af Dansk Handel & Service gennem Dansk Handel & Service.
- b. Det er en betingelse, at HK på tidspunktet for kravets fremsættelse som medlemmer har mindst 50 pct. af de beskæftigede inden for det område, overenskomsten tilsigter at omfatte.

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

c. ...

d. ...

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

HK's formand, Karin Retvig, har i marts 2006 indhentet en udtalelse om forståelsen af 50 %-reglen fra direktør i DI Knud Erik Linius, som tidligere har været direktør i HTS og forud herfor var leder af overenskomstafdelingen i DA. I udtalelsen, der er dateret 17. marts 2006 – og som efter det oplyste ikke er indhentet til brug for den foreliggende sag – hedder det:

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

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

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

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

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

HK er således forpligtet til kun at kunne rejse overenskomstkraav gennem de underskrivende arbejdsgiverforeninger, og HK kan ikke lovligt søge at fremtvinge en overenskomstiltrædelse f.eks. ved konflikt.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dansk Erhverv er ikke enig i, at der i ordlyden af den bestående landsoverenskomst er belæg for den forståelse, som er kommet til udtryk i Knud Erik Linius' udtalelse.

Forklaringer

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

CSC Danmark A/S er den næststørste virksomhed i Dansk Erhverv, og koncernen er også en vigtig samarbejdspartner for HK. Efter sin indmeldelse i 1998 i DHS (nu Dansk Erhverv) begyndte CSC Danmark A/S at ekspandere voldsomt, herunder ved opkøb af virksomheder, som havde overenskomst med HK. PROSA stod oprindeligt meget stærkt hos CSC Danmark, men efter tilkøbene fik HK stor interesse i at komme ind med overenskomster. Det er imidlertid blevet sværere og sværere for HK at komme igennem og få en ordentlig dialog med CSC-koncernen, og efter koncernaftalen er dialogen blevet endnu vanskeligere. PROSA har hele tiden været

toneangivende i CSC's overenskomstgrundlag, og sådan forholder det sig stadig, selv om Landsoverenskomsten med HK bliver gældende ved virksomhedernes indmeldelse i Dansk Erhverv.

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

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

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

Kim Bonde Nielsen har forklaret bl.a., at han har været ansat i HK i sammenlagt 18 år – de sidste 8 år inden for IT-området. Han har haft med CSC-koncernen at gøre siden 2002-03 i forbindelse med koncernens ekspansion. Han har også beskæftiget sig med andre af de store IT-virksomheder, f.eks. IBM, og i forhold til disse adskiller CSC-koncernen sig ved at have overenskomster med PROSA.

Den protokol af 3. juli 2001, som er knyttet til overenskomsten indgået mellem Newcom A/S (i dag CSC Consulting Group A/S) og HK, blev vedtaget efter ønske fra arbejdsgiverside, idet arbejdsgiversiden var bekymret over den meget brede formulering af overenskomstens områdebestemmelse. Protokollen tog sigte på at løse situationen, hvis der kom et krav om overenskomstdækning fra f.eks. en organisation, som organiserede akademikere.

Koncernaftalen fra 2005 har formindsket HKs indflydelse i CSC-koncernen til næsten nul. Det siges godt nok i aftalen, at den respekterer andre overenskomster, men alligevel undtages kun to CSC-

selskaber fra aftalen. Det fremgår endvidere af aftalen, at det er formålet at arbejde hen mod et ensartet overenskomstgrundlag for alle ansatte i koncernen og at nedbringe antallet af forskellige regelsæt og overenskomstmæssige aftaler. Uanset hensigtserklæringen om at ville respektere eksisterende aftaler er dette ikke sket i praksis, hvor HK ikke er blevet inddraget ved den praktiske tilrettelæggelse af en lang række projekter. F.eks. blev det såkaldte CIRIUS-projekt om afklaring af udeståender og overenskomstfornyelser kørt uden at inddrage repræsentanter for HK. Det er lykkedes for HK at få valgt en tillidsrepræsentant i Århus, men samtlige dennes initiativer er blevet affærdiget. HK får hele tiden af koncernens ledelse at vide, at det er PROSA, der lægger lønniveauet, og koncernen bruger generelt PROSA-dokumenter ved udarbejdelsen af nye ansættelseskontrakter, selv om det er nævnt, at ansættelseskontrakter kan indgå efter HK-overenskomsten. Både direkte og indirekte er HK således konstant løbet ind i forhindringer, og efter koncerntaftalens indgåelse er det blevet helt umuligt. Da HK ikke har kunnet få en overenskomst, har HK alene en håndfuld medlemmer i CSC Danmark, selv om HK dækker en stor del af virksomhedens område.

Lene Court-Payen har forklaret bl.a., at hun er områdedirektør i Dansk Erhverv og har været ansat i det daværende Dansk Handel & Service siden 1990'erne. CSC Danmark, som i hvert fald hører til blandt de fem største virksomheder hos Dansk Erhverv, havde oprindeligt en koncerntaftale med PROSA fra 1998, som regulerede overenskomstillørsforholdene ved flytning af medarbejdere rundt i koncernen. Aftalen var bl.a. baseret på, hvor mange der blev flyttet.

Da CSC Danmark begyndte at insource IT-afdelinger fra store danske virksomheder, blev PROSA meget bekymret for, at koncernen skulle spekulere i at ansætte overtagne medarbejdere i selskaber, som ikke havde overenskomst med PROSA, med henblik på at spare lønomkostninger. Dette blev derfor et meget vigtigt tema for overenskomstforhandlingerne i foråret 2005. Forhandlingerne foregik over mange måneder – de var endda i forligsinstitutionen, men blev sendt hjem, da forlig var umuligt. Det var således ikke muligt at indgå overenskomst, uden at PROSA fik sikkerhed for, at CSC Danmark ikke havde et økonomisk incitament til at spekulere i særlige selskabsdannelser. Herefter blev parterne enige om, at koncerntaftalen måtte fornys og udgøre en slags minimumsramme, idet andre overenskomster selvfølgelig skulle overholdes. PROSA's advokat, Louis Beck Nielsen, kom med et oplæg til en ny koncerntaftale, som parterne herefter forhandlede ud fra. CSC Danmark anmodede i den forbindelse DHS om at bistå sig med henblik på at sikre, at andre organisationer og overenskomster blev respekteret, hvilket var vigtigt, da CSC Danmark jo insourcede opgaver.

Den færdigforhandlede udgave af koncerntaftalen mellem CSC Danmark og PROSA er dateret 12. maj 2005 og udgør aftalegrundlaget sammen med det afsluttende mødereferat af 13. maj 2005, hvor alle de elementer, som man var blevet enige om, er listet op. Det er helt sædvanligt, at det samlede overenskomstgrundlag først underskrives af parterne på et senere tidspunkt, når alle konciperingsproblemer mv. er faldet på plads.

Sideløbende med forhandlingerne mellem CSC Danmark og PROSA om koncerntaftalen deltog DHS også i forhandlinger mellem CSC Consulting Group og HK om omskrivning af overenskomsten fra 2001. HK, som under forhandlingerne var repræsenteret ved Kim Bonde Nielsen, protesterede ikke imod, at forhandlingerne blev udsat til efter koncerntaftalens indgåelse. HK blev orienteret om koncerntaftalen på et møde, og hun kan huske, at det kom bag på hende, at HK allerede på mødet kendte til koncerntaftalen. HK fremkom ikke under omskrivningsforhandlingerne med nogen indsigelser imod den indgåede koncerntaftale.

Sten Rasmussen har forklaret, at han er administrerende direktør i CSC Consulting Group A/S og tilhører koncernens ledelse.

CSC-koncernens formål med koncerntaftalen var at få så meget fleksibilitet som muligt. Koncernen arbejder hele tiden på at få så få juridiske enheder som muligt og vil gerne have mulighed for at kunne flytte aktiviteter rundt mellem disse. CSC-koncernen har ingen interesse i at holde nogen ude – hverken HK, PROSA eller Dansk Magisterforening. Koncernen ønsker alene at drive sin forretning så fleksibelt som muligt. Det er hans opfattelse, at PROSA's formål med koncerntaftalen var at sikre en minimumsstandard samt at sikre egen overenskomstdækning.

Foreholdt, at han i Arbejdsrettens dom af 23. april 2009 i sagerne A2008.476 og A2008.698 er citeret for at have udtalt, at koncerntaftalen fra 2005 "blev til for at forsøge at inddæmme HK", vil han ikke bestride, at han kan have udtalt sig sådan. Det er dog ikke en udtalelse, som han kan genkende, og i givet fald må han have haft PROSA i tankerne. PROSA kunne have en interesse i at "inddæmme" HK, men CSC Danmark havde ingen interesse heri.

Parternes argumentation

Klager har gjort gældende, at det klart fremgår af den forklaring, som blev afgivet af direktør Sten Rasmussen i den tidligere arbejdsretssag, at formålet med koncerntaftalen fra 2005 var "at inddæmme HK". Der foreligger således en ren tilståelsessag med hensyn til, at Hovedaftalens § 1 er overtrådt, idet det dermed er erkendt, at der foreligger en organisationsfjendtlig handling rettet mod HK begrundet i organisationstilhørsforhold og ikke i faglige motiver.

Hovedorganisationerne og deres medlemmer er efter hovedaftalens § 1 forpligtet til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisationernes organisatoriske rammer, og koncerntaftalen er netop en sådan hindring rettet mod HK.

Det fremgår således helt generelt af koncerntaftalen, at CSC Danmark har forpligtet sig til at anvende PROSA-overenskomster i alle de tilfælde, hvor det overhovedet er muligt, og der er som følge af koncerntaftalens formålsbestemmelse ikke gjort plads til nogen form for organisering med

HK, uanset det ville være nærliggende med HK-overenskomster på flere områder inden for CSC-koncernen. Når det bl.a. fremgår af formålsbestemmelsen, at parterne er enige om at arbejde hen imod et ensartet overenskomstgrundlag for alle ansatte i koncernen, og at koncernaftalen specifikt tager sigte på at nedbringe antallet af forskellige regelsæt og overenskomstmæssige aftaler, er der tale om en sådan hindring af HK's organisering, at det klart er i strid med Hovedaftalen. Det er i den forbindelse utvivlsomt, at PROSAs og HK's faglige områder er sammenfaldende, og at HK også for IT-medarbejdere er storebroderen i forhold til PROSA og derfor burde indgå overenskomster med CSC-koncernen.

Ud over formålsbestemmelsen har klager særligt anfægtet koncernaftalens § 1, stk. 1-4, § 2, stk. 1-3, § 5, stk. 1, 2. afsnit samt § 5, stk. 3. Bl.a. koncernaftalens § 1, stk. 3, er et systematisk og gennemarbejdet forsøg på at hindre HK's organisering i hele CSC-organisationen, herunder de selskaber, der oprindeligt henhørte under HK.

Med koncernaftalens indgåelse har CSC Danmark endvidere handlet i strid med Landsoverenskomstens forudsætninger. Når der gælder flere overenskomster for samme arbejde, skal arbejdsgiveren tage hensyn til begge organisationer og kan ikke lægge alle æggene alene i den ene organisations kurv. Det fremgår således af retspraksis (AT 2000.48 og AT 2007.45), at man i tilfælde af konkurrerende overenskomster ikke må udkonkurrere en af overenskomsterne.

CSC Danmark kan ikke både være forpligtet af bestemmelserne i Landsoverenskomsten og samtidig indgå en overenskomst, som gør det muligt systematisk at udnytte, at 50 % reglen ikke er opfyldt, med henblik på at overføre områder til PROSA. Noget sådant vil bl.a. fjerne incitamentet for medarbejderne til at organisere sig i HK. Dette må have været åbenbart for Dansk Erhverv, som derfor ved sin medvirken er delagtig i overenskomstbruddet.

Koncernaftalen blev først underskrevet efter, at klageskriftet var blevet indgivet til Arbejdsretten, og der foreligger derfor ingen undskyldende omstændigheder for det begåede overenskomstbrud, som i forhold til CSC Danmark må udløse en bod i størrelsesorden 2 millioner kr. også henset til, at der er tale om en meget stor virksomhed. I forhold til Dansk Erhverv må der fastsættes en bod af tilsvarende størrelse, da Dansk Erhverv har fejlrådgivet en af organisationens største virksomheder på trods af, at Dansk Erhverv var fuldt ud bekendt med CSC Danmarks overenskomstmæssige forpligtelser over for HK.

Indklagede har gjort gældende, at det er klagers bevisbyrde at godtgøre, at koncernaftalen skulle krænke hovedaftalens § 1, eller at den skulle være indgået i strid med Landsoverenskomstens forudsætninger. Klager har imidlertid ikke løftet sin bevisbyrde i nogen af disse to henseender.

Sagen er karakteriseret ved, at CSC Danmark i mange år har haft overenskomster med PROSA og også tidligere har indgået en koncernaftale med denne organisation, at det ikke er selve indgåelsen

af koncernaftalen, der påstås at være organisationsfjendtlig, og at sagen involverer lønmodtagerorganisationer, som er i fri konkurrence.

Det, der fremgår af Hovedaftalens § 1, er, at man ikke må hindre nogen i at organisere sig. Det er imidlertid ikke usædvanligt, at to overenskomstparter har interesse i at skabe større klarhed, hvilket ikke er organisationsfjendtligt. Klagers landsoverenskomst indeholder ikke en eneretsbestemmelse for HK og er end ikke sat i kraft. Koncernaftalen udelukker ikke HK fra at varetage sine medlemmers interesser, ligesom den ikke forhindrer, at HK – når betingelserne herfor er til stede – kan rejse krav om overenskomst med CSC Danmark eller med selskaber i koncernen, der er eller måtte blive medlemmer af Dansk Erhverv.

Det fremgår tydeligt af koncernaftalens formålsbestemmelse, at aftalen ikke er organisationsfjendtlig, idet det direkte er anført, at aftalen ikke dækker CSC Scandihealth og CSC Airlines Solutions. Koncernaftalen gælder endvidere kun i de tilfælde, hvor der ikke er indgået aftaler med andre organisationer, og PROSA har ikke fået eneret til at indgå nye overenskomster, da det af aftalens § 1, stk. 2, 2. pkt., klart fremgår, at CSC-koncernen er berettiget til at indgå overenskomst med andre faglige organisationer, som i medfør af almindelige arbejdsretlige principper lovligt kan forfølge et overenskomstkraft. Ifølge foreningsfrihedsloven er der intet ulovligt i en aftalt eneret til at overenskomstdække arbejdet, medmindre der reelt er tale om en eksklusivtilstand, hvilket ikke er tilfældet. En vis favorisering af PROSA-foreningerne er således ikke i strid med Hovedaftalen. Det fremgår imidlertid af f.eks. koncernaftalens § 1, stk. 4, at der end ikke er tale om en favorisering af PROSA-foreningerne, men derimod om en forpligtelse for CSC-koncernen, hvorefter medarbejderne inden for PROSAs område ikke lønmæssigt må stilles dårligere end efter PROSAs overenskomster. Det er endvidere i flere bestemmelser – herunder i § 1, stk. 3, og § 2, stk. 2 – fremhævet, at almindelige arbejdsretlige grundsætninger og principper skal overholdes, og at eksisterende rettigheder skal respekteres.

Det bestrides, at Sten Rasmussens forklaring i den tidligere arbejdsretssag kan udlægges, som klager gør det, idet CSC-koncernen ikke har haft nogen interesse i at holde HK ude.

Klagers anbringende om, at koncernaftalen skulle være i strid med Landsoverenskomstens forudsætninger, bygger på en forudsætning om, at klager skulle have en særret til at forhandle overenskomst. Det har imidlertid formodningen imod sig, at der skulle være tilsagt klager en sådan særret, og en sådan fremgår heller ikke af Landsoverenskomsten. Landsoverenskomstens § 20, stk. 1, litra e, giver ikke HK nogen eneforhandlingsret, og der er ingen holdepunkter for at antage, at landsoverenskomstens 50 %-regel skal forstås på den måde, som Knud Erik Linius gør sig til talsmand for i sin udtalelse af 17. marts 2006. Denne udtalelse er blevet til efter henvendelse fra HK og uden inddragelse af overenskomstmodparten, og udtalelsen kan derfor ikke tillægges nogen betydning. HK var i øvrigt bekendt med denne udtalelse, da HK den 24. marts 2006 underskrev protokollatet vedrørende omskrivningsforhandlingerne mellem CSC Consulting Group og HK.

Havde HK været eneforhandlingsberettiget allerede i medfør af Landsoverenskomsten, så havde dette protokollat været unødvendigt. Da indklagede har bestridt klagers fortolkning af Landsoverenskomsten, må klager endvidere i givet fald indbringe spørgsmålet for en faglig voldgift.

Biintervenienten har procederet til støtte for de indklagedes frifindelsespåstand og har i den forbindelse bl.a. henvist til, at en imødekommelse af HK's standpunkt under sagen i givet fald markant vil ændre den almindelige arbejdsretlige grundsætning om organisationers adgang til materielt at kræve overenskomst for sine medlemmer og beskytte de områder, som de i årtier har haft overenskomstdækket, mod omgåelsesforsøg baseret på selskabsretlige dispositioner. CSC Danmark har traditionelt haft overenskomster med PROSA, og HK-problematikken kom til i forbindelse med outsourcingerne, herunder da TDC's IT-afdeling blev placeret i selskabet CSC Consulting Group, hvilket blev mødt med undren, da dette selskab hidtil havde beskæftiget helt andre medarbejdere med billigere overenskomster. Placeringen var således en overraskelse for både HK og PROSA. Henset til, at de 180 nye medarbejdere skulle beskæftige sig med opgaver, der var usædvanlige for CSC Consulting Group, var der klart tale om en omgåelse, og PROSA anlagde i 2003 en sag herom ved Arbejdsretten. Parterne talte sig imidlertid til rette, og ved de efterfølgende overenskomstforhandlinger blev koncernaftalen indgået med henblik på at sikre, at der ikke måtte være et økonomisk incitament til at placere en medarbejder i et selskab frem for et andet. Det var ikke noget parameter under forhandlingerne, at HK skulle "inddæmmes", og HK var slet ikke på dagsordenen, men der blev selvfølgelig taget skyldigt hensyn til dem, som allerede havde overenskomster med CSC-koncernen.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Bevisbyrden for, at der foreligger en overtrædelse af Hovedaftalens § 1 og en tilsidesættelse af forudsætningerne bag Landsoverenskomsten indgået mellem Dansk Erhverv og HK, påhviler klager. Arbejdsretten kan i den forbindelse ikke tage stilling til de spørgsmål vedrørende fortolkning af Landsoverenskomsten, som er rejst under sagen, idet de i givet fald må finde deres løsning ved fagretlig behandling, herunder eventuelt ved faglig voldgift.

Det lægges efter bevisførelsen til grund, at PROSA traditionelt har organiseret hovedparten af CSC-koncernens edb-teknikere, og at den anfægtede koncernaftale blev indgået efter krav herom fra PROSA som et led i fornyelsen af overenskomsterne med PROSA for 2004-2007. Hovedformålet var i den forbindelse at undgå, at CSC-koncernen skulle kunne have et økonomisk incitament til at placere medarbejdere i et bestemt af koncernens selskaber. Aftalen fandt som udgangspunkt ikke anvendelse på selskaberne CSC Scandihealth A/S og SCS Airline Solutions A/S eller i tilfælde, hvor der var indgået aftale med andre organisationer, og der var i aftalen taget forbehold for, at almindelige arbejdsretlige grundsætninger og principper skulle respekteres. Det er ikke godtgjort, at dette ikke også har været tilfældet, og det er heller ikke godtgjort, at koncernaftalen har gjort indgreb i HKs overenskomstmæssige rettigheder hverken i forhold til de af CSC-koncernens

datterselskaber, som HK i forvejen havde overenskomst med, eller i forhold til HKs rettigheder i henhold til Landsoverenskomsten.

Da det herefter ikke findes godtgjort, at CSC Danmark har overtrådt Hovedaftalens § 1 eller har handlet i strid med forudsætningerne bag Landsoverenskomsten indgået mellem Dansk Erhverv og HK, tager Arbejdsretten de indklagedes frifindespåstand til følge.

Thi kendes for ret:

Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver selv og for CSC Danmark A/S frifindes.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Landsorganisationen i Danmark for HK/Privat inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Lene Pagter Kristensen