

Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 31. marts 2010

I sag nr. A2009.0255:

Landsorganisationen i Danmark
for
Fag og Arbejde
(advokat Peter Nisbeth)
mod
Dansk Arbejdsgiverforening
for
DI Overenskomst 1 v/DI
for
Arriva Skandinavien A/S
(advokat Helge Werner)

Dommere: Børge Elgaard, Carsten Holm, Lene Pagter Kristensen (næstformand), Poul Monggaard, Benny Rosberg, Laurits Rønn, Per Sørensen (næstformand), Niels Waage (retsformand) og Nicolai Westergaard.

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

PÅSTANDE

Klager, LO for FOA, har nedlagt følgende påstande:

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening (DA) for DI Overenskomst 1v/DI for Arriva Skandinavien A/S, skal anerkende, at virksomheden ikke ved sin simple opsigelse af 19. februar 2009 vil blive frigjort fra parternes overenskomst med virkning fra den 1. marts 2010.

DA for DI for Arriva har påstået frifindelse og har endvidere nedlagt følgende selvstændige påstand:

FOA skal anerkende, at Arriva med virkning fra den 1. marts 2010 er frigjort fra den mellem parterne gældende overenskomst som følge af selskabets simple opsigelse af 19. februar 2009 af parternes overenskomst.

Over for DA's selvstændige påstand har LO påstået frifindelse.

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.:

”Busdanmark A/S blev i 1999 indmeldt i i Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service/Rutebilsejernes 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 beliggen-

de 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.:

” ...

Vi skal hermed opsiges 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 opsigte 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 opsigte 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.:

”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 opsiges*” 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.”

FORKLARINGER

Leo Lybæk Hansen har forklaret bl.a., at han i 11 år har været leder af LO's arbejdsretsafdeling.

Arbejdsrettens dom af 15. november 2007 i Unilever-sagen blev modtaget i LO med forbløffelse, bekymring, skuffelse og vrede og gav anledning til alvorlige drøftelser på højeste plan i LO. Det, der gav anledning til bekymringen, var præmisserne vedrørende fortolkningen af Hovedaftalens § 7, stk. 2. Der var intet i parternes procedure, der havde givet anledning til en ny fortolkning af denne bestemmelse. LO og DA havde en klar fælles forståelse af bestemmelsen, hvorefter den overenskomst, der skulle træde i stedet for den opsagte, skulle indgås mellem samme parter. Det var således ikke nok, at lønmodtagerorganisationerne var medlem af samme hovedorganisation. Denne fælles forståelse var Arbejdsretten bekendt.

Afgørelsen har givet anledning til mange spørgsmål, herunder om arbejdsgiverne har mulighed for ved at skifte organisation at komme ud af en overenskomst ved simpel opsigelse. Videre har der været forespørgsler om, hvorvidt en lønmodtagerorganisation ville være bedre stillet ved at stå uden for LO.

Han håber ikke, at den omstændighed, at der var grænsestridigheder mellem to lønmodtagerforbund, har spillet nogen særlig rolle for Arbejdsrettens afgørelse. Det er i alles interesse, at Arbejdsretten beskæftiger sig så lidt som muligt med grænsestridigheder. LO har i 2003 etableret en mæglingsordning, der skal håndtere grænsestridigheder, og juridiske afgørelser herom har siden kunnet undgås.

LO ønsker, at den tidligere fælles forståelse af Hovedaftalens § 7, stk. 2, genetableres. Man kan tænke sig tre modeller herfor. For det første kunne det ske ved, at LO og DA i en fælles erklæring

udtrykker enighed om en fælles forståelse af bestemmelsen, hvilket dog næppe er en realistisk mulighed. Det kunne også ske ved en opsigelse af Hovedaftalen med krav om, at aftalens § 7, stk. 2, genetableres med den tidligere forståelse. Denne mulighed er imidlertid ikke acceptabel. Endelig kunne Arbejdsretten afsige en dom, der supplerer den fortolkning af Hovedaftalens § 7, stk. 2, som kom til udtryk i dommen af 15. november 2007.

Reiner Burgwald har forklaret bl.a., at han siden 2008 har været formand for FOAs teknik- og servicesektor.

FOA har historisk haft overenskomsterne for buschauffører i København, Odense og Århus. I dag har FOA overenskomst i Odense og København. I Odense er der parallelle overenskomster med 3F. I Århus har FOA en tjenestemandsaftale og 3F en overenskomst. Der er store forskelle i vilkårene, men man har kunnet tilrettelægge arbejdet, så det fungerer på trods af disse forskelle.

I HT-området dækkede FOA oprindeligt København og enkelte bydele uden for København. I det resterende område havde det daværende SiD overenskomsten. FOAs dækningsområde blev senere begrænset til Københavnsområdet. 3Fs overenskomst har aldrig været brugt i det område, FOA dækker.

FOAs overenskomst har relativt bedre lønvilkår, opsigelsesvarsler og pauser. Grænsestridighederne mellem FOA og 3F er blevet drøftet med Arriva siden 1991. Der har været mange forgæves forsøg på løsninger.

Trafikfunktionærernes Fagforening er en af FOAs afdelinger, nærmere bestemt FOAs afdeling 12. FOA består af 43 afdelinger. I 1999 havde Trafikfunktionærernes Fagforening ca. 1.930 medlemmer mod ca. 1.000 i dag. Efter fusionen mellem Trafikfunktionærernes Fagforening og Chaufførernes Fagforening vil chaufførerne fortsat kunne være omfattet af en FOAs overenskomst, idet de vil kunne rykke over i FOAs afdeling 1 i København.

Johnny Hansen har forklaret bl.a., at han siden 2000 har været administrerende direktør i Arriva. Arriva har haft overenskomst med SiD, nu 3F, i hele perioden siden udliciteringerne gik i gang. Selskabet havde samtidig overenskomst med FOA.

Den kollektive bustrafik blev privatiseret i 1999. AHTS havde da overenskomst med 3F. Det var en landsoverenskomst, som havde et tillæg, der dækkede HT-området. AHTS oplyste over for Arriva, at man ikke ønskede en aftale med FOA, da man havde en aftale med 3F. For ikke at skabe konflikt fortsatte Arriva dog overenskomsten med FOA som virksomhedsaftale.

3F dækker hele landet og hele det storkøbenhavnske område. FOA dækker kun København. Alle ved, at det er samme områder, der dækkes. Man kan sagtens møde to busser i samme gade i København, hvoraf den ene føres af en chauffør omfattet af overenskomsten med 3F, og den anden føres af en chauffør omfattet af FOA-overenskomsten.

Det er kun Arriva, der har overenskomst også med FOA, mens Arrivas konkurrenter alene har overenskomst med 3F. Arriva ønsker at frigøre sig fra FOA-overenskomsten, da begge forbund nu har krævet, at deres overenskomst skal være gældende på samme driftsanlæg. De to aftaler indebærer nogenlunde samme omkostninger for Arriva, men er forskellige. Problemerne opstår, når de to overenskomster skal gælde for samme anlæg, da reglerne om arbejdstider, pauser mv. er forskellige.

Det har hidtil kunnet fungere med to overenskomster, når de har været gældende for hver deres driftsanlæg.

Arriva er således fanget i en grænsestrid, som selskabet forgæves har søgt at løse blandt andet ved sammenskrivning af overenskomsterne. Arriva kan ikke tilrettelægge sin drift, hvis de to overenskomster skal være gældende for samme driftsanlæg. Arrivas konkurrenter har ikke samme problem.

PARTERNES ARGUMENTER

LO har anført bl. 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, Kollektiv-arbejdsretten, (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., 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 overenskomstpart, 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 opsigte 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 ikraft, eller – hvis virksomheden ønsker at komme ud af overenskomsten med FOA – arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med Hovedaftalens § 2.

Herefter tages LO's påstand til følge.

Efter omstændighederne finder Arbejdsretten, at hver part skal betale halvdelen af sagens omkostninger til Arbejdsretten.

THI KENDES FOR RET:

Dansk Arbejdsgiverforening for DI – Overenskomst 1v/DI for Arriva Skandinavien A/S skal anerkende, at Arriva Skandinavien A/S ikke ved sin simple opsigelse af 19. februar 2009 vil blive frigjort fra overenskomsten med Fag og Arbejde med virkning fra den 1. marts 2010.

Dansk Arbejdsgiverforening for DI – overenskomst 1v/DI for Arriva Skandinavien A/S, og Landsorganisationen i Danmark for Fag og Arbejde skal hver betale 1.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

Niels Waage