

Arbejdsrettens dom af 7. juli 2011

i sag nr. A2010.0361:

Landsorganisationen i Danmark

for

Fagligt Fælles Forbund Transportgruppen

(advokat Evelyn Jørgensen)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

DIO I

for

HCS A/S Transport & Spedition

Hvissingevej 100

2600 Glostrup

(advokat Tine Benedikte Skyum)

Dommere: Jens Peter Bostrup, Poul Flemming Hansen, Knud Erik Linius, Poul Monggaard, Steen A. Rasmussen, Benny Rosberg og Jytte Scharling (retsformand).

Indledning

Sagen drejer sig om, hvorvidt HCS A/S Transport & Spedition har brudt parternes overenskomst ved at have hjemsendt 38 dagrenovationschauffører uden løn på grund af arbejdsmangel som følge af en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse på Vestforbrænding I/S.

Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund Transportgruppen, har nedlagt påstand om, at indklagede, HCS A/S Transport & Spedition, skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til Fagligt Fælles Forbund.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DIO I for HCS A/S Transport & Spedition, har påstået frifindelse.

Der er enighed om, at eventuelle efterbetalings spørgsmål henskydes til sædvanlig fagretlig behandling.

Sagsfremstilling

Overenskomstgrundlaget

Overenskomst 2007-2010 mellem Arbejdsgiverforeningen for Transport og Logistik (ATL) og Fagligt Fælles Forbund (3F) (ATL-overenskomsten) indledes med nogle generelle bestemmelser, herunder § 15 om ”Tillidsmandsregler”, der indeholder sålydende stk. 3:

”En tillidsmands afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder. Såfremt en tillidsmand har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han dog krav på 6 måneders varsel. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.”

De generelle bestemmelser suppleres af en række særlige overenskomster for forskellige områder, herunder dagrenovationsoverenskomsten, hvori der er fastsat specielle bestemmelser for renovationsarbejdere. I denne overenskomst hedder det bl.a.:

”§ 2. Aflønning

...

Såfremt der er mulighed for at udføre arbejdet i akkord, udlægges distrikterne efter følgende hovedregler:

1. Sække

...

2. Spande på hjul

...

§ 3. Akkordtakster

...

1. Overudbæring

...

§ 6. Ventetid

Opstår der afbrydelser i arbejdsgangen af en af arbejderne utilregnelig årsag, f.eks. ved at en bil bryder sammen, skal der, når arbejdet udføres i akkord, og hvis afbrydelsen varer mere end en halv time, ydes ventetidsbetaling til arbejderne for ventetiden ud over den første halve time, idet dog yderligere afbrydelser samme dag altid betales som ventetid. Ventetid betales i henhold til Chaufføroverenskomstens normaltimesteløn.

§ 7. Ansættelsesforhold

...

4. Bestemmelsen om det gensidige opsigelsesvarsel på en uge er ikke gældende i de første 14 hverdages ansættelse, i hvilken periode ansættelsesforholdet kan bringes til ophør ved hver dags afslutning.

I sådanne tilfælde aflønnes arbejdet forholdsmæssigt efter antallet af arbejdsdage, dog således, at der ikke ydes daglønstillæg til sådanne arbejdere.

Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse forhøjes opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside til 14 dage.

Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse forhøjes opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside til 21 dage.

Efter 5 års uafbrudt beskæftigelse forhøjes opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside til 28 dage.

§ 8. Arbejdets tilrettelæggelse og udførelse

1. Mandskabet er ansvarligt for eventuelle skader, der måtte opstå på affaldsstativer eller ejendomme ved dagrenovationens udførelse, såfremt de opståede skader skyldes uforsvarlig adfærd under arbejdets udførelse.
2. Vognmanden tilrettelægger arbejdet og fastlægger distrikterne, og vognmanden eller den, han delegerer sin myndighed til, har ansvaret for arbejdets udførelse i distrikterne og vognens forsvarlige læsning og pasning og alt, hvad dertil hører.
3. Mandskabet er endvidere ansvarligt for dagrenovationens punktlige udførelse, og eventuelle bøder eller erstatninger for mangelfuld tømning påhviler de arbejdere, der har haft med det pågældende arbejde at gøre. ...

...

6. Forglemmelser eller andre fejl ved tømningerne, som skyldes mandskabet, skal rettes uden betaling, også selv om dette medfører overarbejde.
...”

Det er om overenskomstens baggrund bl.a. oplyst, at ATL blev etableret i 1999, idet foreningen Danske Vognmænd (DV) lod sig opløse, og medlemmerne meldte sig herefter ind i Vognmandsfagets Arbejdsgiverforening (VA), der den 1. januar 1999 ændrede navn til Arbejdsgiverforeningen for Transport og Logistik (ATL). De tidligere DV-medlemmer, der meldte sig ind i ATL, blev herefter omfattet af de overenskomster, som VA havde med SiD. I et protokollat af 22. december 1998 aftalte disse parter sammen med AHTS, at der i forbindelse med optagelsen af tidligere DV-virksomheder i ATL skulle optages forhandlinger om tilpasning af en række af parternes overenskomster. Dette fandtes dog ikke nødvendigt med hensyn til bl.a. overenskomsten på renovationsområdet, hvor der ikke blev ”fundet væsentlige problemer af generel karakter.”

Det fremgår af sagen, at den overenskomst, DV indtil sin opløsning havde med SiD, var opbygget med en hovedoverenskomst, som blev suppleret af en række tillægsoverenskomster, herunder en renovationsoverenskomst.

Faglig voldgift

Under overenskomsten mellem SiD og DV blev der den 20. oktober 1986 afsagt opmandskendelse i en faglig voldgift mellem SiD og DV, Hovedorganisationen af 1985, for J. Honore Vognmandsforretning A/S. Sagen angik spørgsmålet, om virksomheden på grund af arbejdsmangel som følge af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i den virksomhed, som man udførte kørsler for, kunne opsiges 6 af de dengang beskæftigede 14 chauffører uden varsel. Opmanden udtalte herom:

”Bestemmelsen om opsigelsesvarsel i Hovedoverenskomstens § 16 indeholder ingen regel om, at opsigelsesvarslet bortfalder i tilfælde af force majeure eller arbejdsmangel som følge af andre arbejderes overenskomststridige arbejdsstandsning. En bestemmelse om bortfald af varselspligten i tilfælde af arbejdsmangel findes derimod i den umiddelbart følgende bestemmelse i Hovedoverenskomstens § 17, efter hvis stk. 11 afskedigelse af en tillidsmand af tvingende årsager kan ske uden iagttagelse af varslet på 4, respektive 5 måneder, når afskedigelsen er begrundet i arbejdsmangel.

Da en tilsvarende bestemmelse som anført ikke findes i Hovedoverenskomstens § 16, og da der i denne bestemmelse er tale om et relativt kort opsigelsesvarsel gældende for begge parter, må udgangspunktet for sagens afgørelse efter opmandens opfattelse være, at opsigelsesvarslet må iagttages, medmindre det godtgøres, at de uvarslede afske-

digelser var begrundet i sådanne ganske særlige omstændigheder, som klart gør det rimeligt at lade de pågældende chauffører bære risikoen herfor.

Efter det foreliggende var de arbejdsstandsninger på COLON vest, som var begrundelse for, at det indklagede vognmandsfirma afskedigede de 6 chauffører, begyndt den 2. april 1986 og havde således – omend med varierende hyppighed og intensitet – været mellem 2 og 3 uger, da afskedigelserne fandt sted. Under disse omstændigheder finder opmanden ikke, at der på opsigelsestidspunktet den 18. april 1986 forelå en sådan ganske særlig situation, som de pågældende chauffører var nærmere til at bære risikoen for end firmaet. Da der herefter ved afskedigelsen af disse er sket en tilsidesættelse af opsigelsesvarslet, vil klagernes påstand være at tage til følge, jf. herved Hovedoverenskomstens § 16, stk. 3.

...”

Sagen

HCS A/S Transport & Spedition (HCS), der efter det oplyste var medlem af DV før etableringen af ATL, beskæftiger sig bl.a. med indsamling af dagrenovation fra husstandene i en række kommuner, herunder Ballerup, Gladsaxe, Glostrup og Herlev, idet HCS efter kommunernes anvisning skal læsse det indsamlede affald af på det kommunalt ejede Vestforbrænding I/S' anlæg.

Den 17. august 2009 blev HCS orienteret om, at Vestforbrænding samme dag var blevet ramt af en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse blandt FOA- og 3F-medlemmer, og at der følgelig ikke blev modtaget affald på Vestforbrænding.

Der er enighed om, at HCS herefter gjorde, hvad der stod i virksomhedens magt for at finde alternative steder til aflæsning af dagrenovationsaffaldet. Ingen af de berørte kommuner kunne imidlertid anwise alternative aflæsningssteder, idet der bl.a. blev henvist til, at der ville være tale om ”konflikt-ramt arbejde”. Der er endvidere enighed om, at de ca. 38 dagrenovationschauffører, der var beskæftiget med indsamling af dagrenovationsaffald i Ballerup, Gladsaxe, Glostrup og Herlev kommune, følgelig ikke kunne udføre deres arbejde, idet virksomhedens renovationsbiler fra den 17. august 2009 var fyldt med indsamlet affald og herefter henstod på virksomhedens område.

Med virkning fra den 18. august 2009 hjemsendte HCS de pågældende chauffører, som bl.a. modtog sålydende brev af 18. august 2009:

”Vedr. overenskomststridig arbejdsnedlæggelse på Vest Forbrændingen

Da medarbejderne på Vest Forbrændingen overenskomststridigt og ulovligt har nedlagt arbejdet, kan HCS desværre ikke beskæftige dig fra den 18. august 2009.

Du hjemsendes derfor uden løn med øjeblikkelig virkning og på ubestemt tid.

HCS vil straks kontakte dig, når situationen ændrer sig, ligesom du er meget velkommen til løbende at holde dig orienteret ved kontakt til virksomheden og ved at følge med i dagspressen.

HCS vil meget gerne understrege, at hjemsendelse ikke er udtryk for, at du har misligholdt dit ansættelsesforhold, eller et kollektivt kampskridt fra HCSs side, men alene skyldes andre lønmodtageres overenskomststridige arbejdsnedlæggelse, og deraf manglende mulighed for at beskæftige dig.”

Den 21. august 2009 fandt der en lokalforhandling sted mellem HCS’ direktør Steen Rügge, talsmand A og 3F ved faglig sekretær Bob Nørup. 3F anførte bl.a., at virksomheden ifølge overenskomsten ikke havde været berettiget til at hjemsende chaufførerne uden løn. Enighed kunne ikke opnås, og 3F tog forbehold for at videreføre sagen.

Samme dag – den 21. august 2009 – underskrev Steen Rügge og A ”Aftale om indkøring af affald når VF åbner for modtagelse af affald efter strejken, eller der er anvist alternative modtageanlæg”. Det hedder heri bl.a.:

”For så vidt aflønning af indsamling af det affald, der skal indkøres for perioden fra, den dag og tidspunkt, hvor den enkelte medarbejder var nødt til at stoppe indsamlingen, grundet strejken på VF, og frem til arbejdet genoptages på VF, er det aftalt, at der til de medarbejdere, der foretager indsamling og indkøring af affaldet, betales den løn, der normalt ville være udbetalt for det pågældende arbejde, den pågældende dag, plus 210 overudbæringers tillæg, pr. mand pr. oprensningdag.

...

Det er aftalt at skoler, institutioner etc. prioriteres, så de tages først.

Derudover ydes der ikke yderligere vederlag i forbindelse med indkøringen, herunder for det stop der har været i indsamlingen eller i øvrigt.”

Der er enighed om, at det i aftalen fastsatte vedrørende aflønning tillige følger af parternes overenskomst.

De hjemsendte chauffører fik den 24. august 2009 besked på at møde på arbejde dagen efter, idet chaufførerne bl.a. modtog sålydende brev:

”Vedr. Overenskomststridig arbejdsnedlæggelse på I/S Vestforbrænding er afsluttet

HCS har den 24. august 2009 kl. 16.28, modtaget en meddelelse om, at den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse på I/S Vestforbrænding er slut, dvs. HCS kan igen begynde at indsamle affald fra arbejdstids begyndelse, tirsdag den 25. august 2009.

HCS skal derfor, for en god ordens skyld, og i forlængelse af [f] brev af 18. august 2009 og telefonsamtale dags dato, hermed meddele dig, at du igen skal møde på arbejde, til normal arbejdstids begyndelse, tirsdag den 25. august 2009.

HCS skal i den forbindelse med påbegyndelsen af arbejdet, henvise til den skriftlige indkøringsaftale, der er indgået med talsmand A, den 21. august 2009.”

Chaufførerne mødte herefter på arbejde den 25. august 2009.

Der blev afholdt mæglingsmøde den 23. november 2009 og fællesmøde den 21. december 2009 uden at enighed kunne opnås. Sagen er herefter indbragt for Arbejdsretten.

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han er talsmand og én af de omkring 38 dagrenovationschauffører, der blev hjemsendt af HCS. I takt med, at bilerne blev fyldt op på den første dag med arbejdsnedlæggelser på Vestforbrænding, blev chaufførerne bedt om at gå hjem. De skulle dog holde sig klar til at komme på arbejde næste dag, som var tirsdag den 18. august 2009. I første omgang fik de ikke beskeden om hjemsendelse på skrift. Steen Rügge havde fået at vide af DI, at HCS kunne hjemsende chaufførerne uden løn.

De indgik indkøringsaftalen af 21. august 2009 for at der ikke skulle være nogen knaster, når arbejdet kunne genoptages. Aftalen indebar ingen ekstrabetaling i forhold til, hvad der allerede fulgte af overenskomsten. Uanset indkøringsaftalen var der fortsat uenighed om, hvorvidt HCS havde været berettiget til at hjemsende chaufførerne uden løn.

Leif Rasmussen har forklaret bl.a., at han har været forhandlingssekretær i 3F fra den 1. marts 1985, til han gik på pension den 1. maj 2010. Han har i alle årene beskæftiget sig med transportområdet, og han har forhandlet overenskomsterne.

Han mindes kun, at der igennem årene har været én sag om hjemsendelse af chauffører uden løn. Det var den faglige voldgift på DV-området, der blev afgjort ved opmandskendelsen af 20. oktober 1986. Her blev det fastslået, at hjemsendelse uden løn ikke kunne ske, hvilket i øvrigt heller aldrig har været aftalt mellem parterne.

DV var tidligere en selvstændig hovedorganisation og blev først i 1990 medlem af DA, hvor VA allerede var medlem. Overenskomsterne på DV- og VA-områderne var dog analoge, idet de indeholdt stort set samme vilkår. Ved dannelsen af ATL i 1999 var der en tilpasningsforhandling, men der var ikke problemer med hensyn til tillægsoverenskomsten på renovationsområdet. Han husker, at ATL siden nævnte på et mæglingssmøde, at ”man bare kunne hjemsende uden løn”. Det protesterede han imod og henviste til opmandskendelsen af 20. oktober 1986, idet kompetencen efter DV-overenskomsten og VA/ATL-overenskomsten var ens. Også ved flere efterfølgende lejligheder har ATL anført, at der bestod en mulighed for at hjemsende uden løn, men han opfattede det mest som en slags drilleri fra ATL’s side. Han opfordrede ATL til at komme med en sådan sag. Der har da også været anledninger – vel op imod 2-3 gange om året – for ATL, hvis man ville tage sagen, men den er ikke kommet før nu.

Omkring år 2000 lavede 3F og HTS et protokollat om, at der skulle foretages en sammenskrivning af Fællesoverenskomsten og ATL-overenskomsten. Protokollatet blev fornyet i 2004. Der var nogle knaster i forhold til at få de to overenskomster sammenskrevet. En af knasterne var spørgsmålet om mulighed for hjemsendelse af medarbejdere på grund af andre medarbejders overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. En sådan bestemmelse ville arbejdsgiversiden gerne have med i overenskomstens generelle bestemmelser. Han henviste imidlertid til opmandskendelsen af 20. oktober 1986, som på grund af chaufførernes særlige situation ikke bare kunne falde væk. Der har ikke på noget tidspunkt efter dannelsen af ATL i 1999 været enighed mellem parterne om, at chauffører kan hjemsendes uden løn i tilfælde af andres overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. Han har hele tiden afvist, at den mulighed eksisterer.

Under overenskomstforhandlingerne i 2007 fremsatte HTS igen krav om, at der blev indsat en bestemmelse i overenskomsten, der ville give mulighed for at hjemsende uden løn. André Rouvillain

fremstillede dette forslag sidst på natten til den 1. april 2007 på et tidspunkt, hvor forhandlingerne næsten var færdige. 3F svarede, at der ikke kunne blive tale om at indsætte en sådan bestemmelse.

André Rouvillain har forklaret bl.a., at han blev ansat i DV den 1. april 1996. Senere – 1. januar 1999 – kom han til AHTS, som siden blev til HTS og derpå en del af DI. Han har i hele perioden beskæftiget sig med transportområdet.

Vognmandsområdet har altid været turbulent, men slutningen af 90'erne var en samlingsperiode. DV opløste sig selv, og VA blev den fortsættende arbejdsgiverforening for vognmændene. Der var tale om en fuldstændig omkalfatring af strukturen på transportområdet. DV-medlemmer meldte sig ud af DV og ind i VA, der herefter kom til at hedde ATL. DV-overenskomsten indeholdt i modsætning til overenskomsten på VA-området en eksklusiv-bestemmelse, hvilket var en stor knast i forhandlingerne om tilpasning af overenskomsterne. De to overenskomster havde et forskelligt udgangspunkt, men mindede dog om hinanden, da de angik samme fag. Efter en kortere periode faldt DV-overenskomsten væk, og den spillede herefter ingen rolle.

Spørgsmålet om hjemsendelse af medarbejdere uden løn har været oppe nogle gange, fx i forbindelse med den faglige voldgift i 1986. Siden etableringen af ATL har det været arbejdsgiversidens klare og udtalte synspunkt, at opmandskendelsen af 20. oktober 1986 ikke længere var relevant, idet der var et skarpt skel mellem DV og VA/ATL-overenskomsterne. Det er en almindelig arbejdsretlig grundsætning, at der kan ske hjemsendelse af medarbejdere uden løn i tilfælde af andres overenskomststridige arbejdsnedlæggelser.

Det forløb vedrørende sammenskrivning af overenskomster, der blev igangsat omkring år 2000, havde til formål at skabe en ramme for alle overenskomsterne på transportområdet. Knasterne i dette arbejde var navnlig spørgsmål om løn, fleksibilitet og arbejdstid. Spørgsmålet om hjemsendelse uden løn var også et diskussionsemne, men det var ikke en knast. Det har været et tilbagevendende diskussionsemne mellem ham og Leif Rasmussen. Han har hele tiden sagt, at det er et almindeligt arbejdsretligt princip, at der kan ske hjemsendelse, og Leif Rasmussen har heroverfor henvist til opmandskendelsen af 20. oktober 1986.

Han har ingen erindring om, at han i en sen nattetime under overenskomstforhandlingerne i 2007 skulle have foreslået, at der blev indsat en bestemmelse i overenskomsten, der ville give mulighed for at hjemsende uden løn. Det var slet ikke nødvendigt at foreslå dette, da muligheden jo allerede bestod i overensstemmelse med det almindelige arbejdsretlige princip herom.

Parterne har været uenige i dette spørgsmål siden etableringen af ATL i 1999, og hen over årene har der indimellem været optræk til sager. De er imidlertid ikke blevet til noget – i al fald ikke på organisationsniveau.

Steen Rügge har forklaret bl.a., at han siden 2004 har været direktør i HCS. Han har ansvaret for virksomhedens renovationsafdeling. Kontrakten med kommunerne vedrørende indsamling af dagrenovation blev vundet efter et EU-udbud. Det ligger helt fast, hvad HCS' opgave er; nemlig at hente affald hos borgerne og derefter tømme det af på et angivet sted. I øvrigt har virksomheden intet med affaldet at gøre.

Arbejdsnedlæggelsen på Vestforbrænding begyndte mandag den 17. august 2009 om morgenen. Omkring kl. 11.30 udsendte Vestforbrænding en e-mail om, at der var en ulovlig arbejdsnedlæggelse, og at der derfor ikke kunne afleveres affald i Glostrup. Herefter rettede han henvendelse til kommunerne, men der var ingen af dem, der kunne pege på et alternativt aflæsningssted.

Da han ikke vidste, hvor lang tid arbejdsnedlæggelsen på Vestforbrænding ville vare, tog han kontakt til DI. Her fik han at vide, at HCS kunne sende folk hjem uden løn. Allerede den 17. august 2009 havde han en dialog med A om situationen, og samme dag havde han et brev klar til chaufførerne om hjemsendelse. I løbet af mandagen stod det klart for alle chauffører, at de ville blive hjemsendt uden løn. Det skete efterhånden, som bilerne blev fyldt op og ikke kunne tømmes på Vestforbrænding. Ingen af chaufførerne mødte på arbejde den 18. august 2009.

Den særlige aftale af 21. august 2009 om indkøring af affald blev indgået for en god ordens skyld, således at der ikke var tvivl om den praktiske fremgangsmåde, når arbejdsnedlæggelsen på Vestforbrænding ophørte. Aftalens afsnit om betaling blev taget direkte fra overenskomsten, som er en "uge-overenskomst". Det betyder, at arbejde, der "skubbes" til en efterfølgende uge, udløser overarbejdsbetaling. Chaufførerne har således ikke lidt noget økonomisk tab ved hjemsendelsen. De har

tværtimod fået sædvanlig betaling for arbejdet – ca. 6.500 kr. pr. uge – samt herudover overbæringstillæg for det arbejde, der vedrørte affald fra den uge, hvor chaufførerne havde været hjemsendt.

Parternes argumentation

Klager har anført, at HCS har begået brud på den mellem parterne gældende renovationsoverenskomst ved i perioden den 18. til den 24. august 2009 at have hjemsendt dagrenovationsarbejdere uden løn. Overenskomsten hjemler ikke hjemsendelse af medarbejdere uden løn på grund af arbejdsstandsning hos andre arbejdstagere.

Det bestrides, at en almindeligt gældende arbejdsretlig regel skulle hjemle adgang til hjemsendelse uden løn. I Fællesoverenskomsten 2007-2010, som tillige er indgået mellem det tidligere HTS-A og 3F, er det derimod udtrykkeligt aftalt i § 15, stk. 4, at opsigelsesvarsel bortfalder ved arbejdsledighed forårsaget af andre arbejderes arbejdsstandsning og enhver force majeure. Tilsvarende hjemmelsbestemmelser findes i en række andre overenskomster, men altså ikke i ATL-overenskomsten, selv om HTS-A/ATL under overenskomstforhandlingerne i 2007 forsøgte at få optaget en sådan bestemmelse om adgang til hjemsendelse uden løn i ATL-overenskomstens generelle bestemmelser. Dette forslag blev blankt afvist af 3F.

Parternes overenskomst er hidtil blevet forstået og praktiseret således, at der ikke er adgang til at tilsidesætte opsigelsesvarslene og hjemsende medarbejdere uden løn på grund af andre lønmodtagers arbejdsnedlæggelse, jf. herved opmandskendelsen af 20. oktober 1986 i faglig voldgift mellem SiD og DV. Den sag angik DV-overenskomsten, som var opbygget på helt samme måde som ATL-overenskomsten. 3F har siden etableringen af ATL stedse gjort gældende, at ATL-overenskomsten skal forstås i overensstemmelse med opmandskendelsen af 20. oktober 1986, og 3F's tilkendegivelser er aldrig blevet imødegået af overenskomstmodparten. Transportområdet er i øvrigt et særligt område, hvor det ikke er nærliggende, at der skulle bestå en adgang til hjemsendelse uden løn.

Dagrenovationsoverenskomsten indeholder i § 6 en udtrykkelig bestemmelse om betaling for ventetid, og der er ikke heri gjort undtagelse med hensyn til ventetid som følge af andres overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. Endvidere indeholder overenskomstens § 8 en minutiøs detailregulering, som går vidt i retning af at pålægge medarbejderne pligter. Det havde derfor været nærliggen-

de at foretage en udtrykkelig regulering, såfremt medarbejderne skulle tåle at blive hjemsendt uden løn.

Såfremt hjemsendelse af medarbejdere uden løn begrundet i andre arbejdstageres overenskomststridige arbejdsnedlæggelser kunne finde sted i henhold til ATL-overenskomsten, ville chauffører i international trafik risikere at skulle tåle hjemsendelse eller at ”stå stand by” uden løn, i tilfælde af, de ikke kan få aflæsset, fortoldet mv. på grund af andre lønmodtageres arbejdsnedlæggelser i udlandet. Tilsvarende vil gælde ved indenlandsk kørsel, hvor chaufføren måtte befinde sig langt fra sin virksomheds hjemsted.

Aftalen af 21. august 2008 om indkøring af affald efter konflikten indeholder alene præciseringer af, hvad der følger af ATL-overenskomsten. Den i aftalen nævnte betaling er udtryk for det ekstraarbejde, der skulle udføres efter konflikten, og erstatter således ikke den manglende udbetaling af løn under hjemsendelsen.

Klager har yderligere anført, at en eventuel adgang til at bortse fra varsel ved opsigelse på grund af force majeure, ikke giver automatisk adgang til kortvarig hjemsendelse uden løn. I arbejdsretlig praksis er der tale om, at medarbejdere i visse tilfælde og efter en konkret afvejning er blevet pålagt at bære risikoen for andres overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. I den foreliggende sag er HCS' chauffører beskæftiget med dagrenovation ikke nærmest til at bære risikoen for de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser på Vestforbrænding, idet der efter teori og praksis kræves en snæver forbindelse mellem de strejkende og de hjemsendte medarbejdere. En sådan snæver forbindelse forudsætter i realiteten, at der er tale om samme arbejdsplads, jf. herved Arbejdsrettens domme af 13. november 1987 i sag nr. 10.988 og sag nr. 86.334.

Subsidiært gøres det gældende, at ulønnet hjemsendelse tidligst kan få virkning fra normal arbejdstids begyndelse efter det tidspunkt, hvor meddelelsen om hjemsendelse er kommet frem til medlemmerne.

HCS bør pålægges at betale en bod på 100.000 kr., som afspejler manglende udbetaling af løn i én uge til ca. 38 medarbejdere.

Indklagede har anført, at hjemsendelsen uden løn af de 38 dagrenovationschauffører i perioden fra den 18. til den 24. august 2009 ikke var et brud på overenskomsten, idet betingelserne for hjemsendelse var opfyldt.

Hjemsendelsen var således begrundet i en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse hos Vestforbrænding, hvor HCS normalt foretager aflæsning af affald, og det er en almindelig arbejdsretlig regel, at medarbejdere, hvis arbejdskraft i en periode bliver overflødig på grund af andre arbejdstageres overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, kan hjemsendes uden løn. Dette gælder også, hvor overenskomsten ikke indeholder en bestemmelse om force majeure, jf. herved Arbejdsrettens dom af 13. november 1987 i sag nr. 10.988. Andre arbejdstageres overenskomststridige arbejdsnedlæggelse er netop kvalificeret force majeure. At ATL-overenskomsten indeholder detaljerede regler om ventetid har intet med force majeure at gøre.

Den almindelige arbejdsretlige regel om hjemsendelse finder også anvendelse i den foreliggende sag, da hjemsendelsen ubestridt har været driftsmæssigt begrundet, og da de hjemsendte dagrenovationschauffører er nærmest til at bære risikoen for den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse hos Vestforbrænding, der også omfattede 3F-medlemmer. Det kan hverken af teori eller praksis udledes, at det er en forudsætning for hjemsendelse uden løn, at arbejdsmanglen skyldes forhold *i* den hjemsendende virksomhed. Også andre lønmodtageres overenskomstmæssige arbejdsnedlæggelse *uden for* virksomheden kan begrunde hjemsendelse uden løn, jf. herved Arbejdsrettens dom af 18. december 1986 i sag nr. 86.034.

HTS-A/ATL rejste under overenskomstforhandlingerne i 2007 ikke krav om optagelse en bestemmelse om adgang til hjemsendelse uden løn i ATL-overenskomstens generelle bestemmelser. Det er i øvrigt klager, der har bevisbyrden for, at et sådant overenskomstkraav skulle være rejst, og denne bevisbyrde er ikke løftet.

Det har tværtimod hele tiden været arbejdsgiversidens klare – og tydeligt tilkendegivne – holdning, at adgangen til at hjemsende medarbejdere uden løn følger af en almindelig arbejdsretlig regel. Klager har da heller ikke godtgjort, at der skulle foreligge en fælles forståelse eller praksis mellem overenskomstparterne om, at der ikke skulle være adgang til hjemsendelse i henhold til den relevante overenskomst. Dette spørgsmål har der været uenighed om i en årrække, og det forhold, at ar-

bejdsgiversiden har forsøgt at undgå sager herom, er ikke udtryk for, at man har opgivet sit synspunkt.

Det kan i øvrigt ikke lægges til grund, at opmandskendelsen 20. oktober 1986, som klager har henvist til, vedrører det overenskomstområde, som nu er til pådømmelse, idet DV-overenskomsten og ATL-overenskomsten ikke er ens. Hertil kommer, at de omstændigheder, der i 1986-sagen efter en helt konkret vurdering førte til at anse den skete hjemsendelse for overenskomststridig, var ganske anderledes end i den foreliggende sag.

Indholdet af Fællesoverenskomsten er desuden irrelevant for bedømmelsen af den foreliggende sag, da ATL og foreningens medlemmer aldrig har været omfattet af denne overenskomst. Desuden bygger ATL-overenskomsten alene på den oprindelige VA-overenskomst, og der er ingen historisk forbindelse mellem de to overenskomster.

Statuering af hjemsendelsesadgang i den foreliggende sag vil i øvrigt ikke have de af klager beskrevne urimelige konsekvenser for chauffører i international trafik i tilfælde af arbejdsnedlæggelser i udlandet. I henhold til den almindelige arbejdsretlige regel må der under alle omstændigheder i de tilfælde, hvor spørgsmålet om hjemsendelse måtte opstå, foretages en konkret afvejning af, hvem der er nærmest til at bære risikoen for en arbejdsnedlæggelse.

Endelig har de hjemsendte dagrenovationschauffører reelt ikke lidt noget løntab, idet det arbejde, der skulle have været udført i hjemsendelsesperioden, blev udført efterfølgende og honoreret med almindelig løn samt herudover overtidsbetaling.

Der er ikke grundlag for at pålægge bod i denne sag, idet det er et tvivlsomt spørgsmål, om overenskomsten kan anses for brudt. Hvis bod er forskyldt, kan der under hensyn til chaufførernes manglende løntab alene blive tale om en meget beskedne bod.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Der er enighed om, at der opstod arbejdsmangel hos HCS A/S Transport & Spedition som følge af de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser på Vestforbrænding, idet HCS – forgæves – udfoldede alle rimelige bestræbelser på at finde alternative aflæsningsmuligheder.

Efter arbejdsretlig teori og praksis gælder det som en almindelig arbejdsretlig grundsætning, at medarbejdere, hvis arbejdskraft i en periode bliver overflødig på grund af andre arbejders overenskomststridige arbejdsnedlæggelser eller aktioner, kan hjemsendes uden løn. Dette gælder også, hvor overenskomsten – som det er tilfældet i den foreliggende sag – ikke indeholder noget udtrykkeligt forbehold herom.

Det er herefter denne sags hovedspørgsmål, om der kan anses at foreligge sådanne særlige omstændigheder, at det efter en konkret afvejning af, hvem der er nærmest til at bære risikoen for de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, vil være urimeligt at pålægge de hjemsendte dagrenovationsarbejdere denne risiko.

Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at den tidligere DV-overenskomst på de relevante områder ikke adskilte sig væsentligt fra VA/ATL-overenskomsten. Det må endvidere lægges til grund, at arbejdstagersiden siden etableringen af ATL i 1999 stedse – med henvisning til opmandskendelsen af 20. oktober 1986 i faglig voldgift mellem SiD og DV – har gjort gældende over for overenskomstmodparten, at der efter ATL-overenskomsten ikke består en adgang til at hjemsende medarbejdere uden løn. Det kan ikke anses for godtgjort, at der har været en fælles forståelse mellem parterne om dette spørgsmål. Efter bevisførelsen må det imidlertid lægges til grund, at begge parter reelt hidtil har efterlevet det, der er arbejdstagersidens synspunkt, idet det ikke kan anses for dokumenteret, at arbejdsgiversiden tidligere har handlet i overensstemmelse med det synspunkt, som man har gjort gældende under denne sag.

I al fald under disse omstændigheder, og under hensyntagen til, at arbejdsnedlæggelsen ikke fandt sted i HCS men i en anden virksomhed, og at der ikke er påvist et samarbejde mellem de hjemsendte chauffører og de strejkende medarbejdere på Vestforbrænding, finder Arbejdsretten herefter, at de hjemsendte dagrenovationsarbejdere ikke kan anses at være nærmest til at bære risikoen for den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse på Vestforbrænding. HCS har derfor ikke været berettiget til at hjemsende disse medarbejdere uden løn.

Da spørgsmålet om, hvorvidt HCS har været berettiget til hjemsendelse uden løn, har været tvivlsomt, finder Arbejdsretten imidlertid, at bod ikke er forskyldt i denne sag.

På den anførte baggrund tager Arbejdsretten herefter indklagedes påstand om frifindelse for bod til følge.

Thi kendes for ret:

HCS A/S Transport & Spedition frifindes for påstanden om bod.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund og Dansk Arbejdsgiverforening for DIO I for HCS A/S Transport & Spedition inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom hver betale 1.000 kr. til Arbejdsretten.

Jytte Scharling