



## Arbejdsrettens dom af 5. september 2013

**I sag nr.:** AR2013.0076

Østervang Sjælland A/S

(advokat Søren Aagaard)

*mod*

Landsorganisationen i Danmark

for

Fagligt Fælles Forbund (3F)

for

Fagligt Fælles Forbund Køge Bugt

(advokat Pernille Leidersdorff-Ernst)

*Dommer: Lene Pagter Kristensen (næstformand), jf. arbejdsretslovens § 8, stk. 2.*

Sagen angår lovligheden af en konflikt, som 3F Køge Bugt har varslet og iværksat over for Østervang Sjælland A/S med henblik på at få virksomheden til at underskrive en tiltrædelsesoverenskomst, som indeholder mere byrdefulde vilkår end den gældende overenskomst på området.

### **Parternes påstande**

Klageren, Østervang Sjælland A/S, har nedlagt påstand om, at indklagede, Landsorganisationen i Danmark for 3F for 3F Køge Bugt, skal anerkende, at den mod Østervang Sjælland varslede og iværksatte konflikt er ulovlig.

Landsorganisationen i Danmark har principalt påstået afvisning, subsidiært frifindelse.

Østervang Sjælland har over for afvisningspåstanden påstået sagen fremmet.

### **Sagens omstændigheder**

3F Køge Bugt ved gruppeformand Jørgen Sunddahl varslede ved brev af 14. september 2012 iværksættelse af en konflikt og sympatistrejke over for Østervang Sjælland A/S, som er en uorganiseret virksomhed inden for gartneribranchen. Det hedder i konfliktvarslet bl.a.:



”Vi kan konstatere, at Deres virksomhed ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst gennem medlemskab af en arbejdsgiverforening, samt at der ikke forefindes andre anerkendte former for overenskomstmæssige aftaler.

Vi kan samtidig konstatere, at der ikke er umiddelbar interesse for at indlede seriøse forhandlinger med henblik på oprettelse af en overenskomstaftale.

Vi vil med nærværende brev meddele, at der under forudsætning af vores kompetente forsamplings godkendelse – og uden yderligere varsel – vil blive iværksat strejke og blokade mod Deres virksomhed.

Dato for evt. iværksættelse af konflikt vil blive meddelt senere.

...

Vi er dog fortsat indstillet på en fredelig løsning af sagen, hvorfor vi håber, at De snarest vil kontakte vort kontor med henblik på at finde en forhandlingsløsning.”

Østervang Sjælland ansøgte samme dag om indmeldelse i arbejdsgiverforeningen GLS-A (Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere). Ved e-mail af 17. september 2012 meddelte Johnny Ulf Larsen på vegne af GLS-A, at det afgivne konfliktvarsel medførte, at GLS-A ikke måtte optage Østervang Sjælland som medlem, medmindre 3F accepterede dette. Da der ikke var modtaget meddelelse herom, måtte ansøgningen afslås. Ansøgningen kunne genoptages, såfremt 3F ændrede holdning.

Advokat Søren Aagaard fremsendte på vegne af Østervang Sjælland pr. e-mail et brev af 18. september 2012 til 3F Køge Bugt, hvori bl.a. er anført følgende:

”Min klient Østervang Sjælland A/S har rettet henvendelse til mig i anledning af Deres skrivelse af 14. september 2012 til min klient.

Min klient har med henblik på at tiltræde overenskomsterne indgået med 3F tidligere oplyst Dem om, at min klient var indstillet på at indmelde sig i arbejdsgiverforeningen GLS-a.

Imidlertid er dette ikke muligt grundet Deres ovennævnte skrivelse, hvorfor jeg skal bede Dem rette henvendelse til GLS-a og bekræfte at 3F er indforstået med min klients tiltrædelse af overenskomsterne ved indmeldelse i GLS-a.

Vil De venligst fremsende kopi af Deres skrivelse til GLS-a til orientering til undertegnede.”



Ifølge advokatens oplysninger blev dette afvist af Jørgen Sunddahl under en telefonsamtale den 25. september 2012. Jørgen Sunddahl og advokat Søren Aagaard blev i stedet enige om at afholde et møde den 10. oktober 2012. Advokat Søren Aagaard sendte en bekræftelse herpå ved e-mail af 25. september 2012, hvoraf fremgår bl.a.:

”I det omfang 3F ønsker at præsentere min klient for en tiltrædelsesaftale bedes udkast til en sådan fremsendt til undertegnede inden mødet. En pragmatisk løsning er som nævnt at min klient melder sig ind i GLS-a, hvilket min klient som nævnt tidligere har tilbudt 3F.”

Ved e-mail af 26. september 2012 bekræftede Jørgen Sunddahl mødet og anførte, at han vedhæftede ”et udkast til en tiltrædelsesoverenskomst”. Det fremgår af det vedhæftede udkast til tiltrædelsesoverenskomsten bl.a.:

”Der er ved forhandling mellem ovenstående parter opnået enighed om, at parterne følger den til enhver tid gældende overenskomst for Gartneri og planteskole indgået mellem Fagligt Fælles Forbund og Gartneri, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere samt den til enhver tid gældende hovedaftale mellem DA og LO med følgende tilføjelser/ændringer:

#### § 1. Løn

Til de i overenskomsten nævnte timelønninger/akkordlønninger/akkordpriser ydes et tillæg på [blank], dog altid mindst 5 pct.

#### § 2. Andet arbejde

Undertegnede arbejdsgiver forpligter sig til, såfremt der ikke i tiltrådte overenskomst er fastsat priser for udført arbejde, at afregne det pågældende arbejde efter den overenskomst, der måtte være indgået mellem Fagligt Fælles Forbund og modstående arbejdsgiverorganisation for det pågældende arbejde.

#### § 3. Akkordbestemmelser

Ved indgåelse af akkordaftaler garanteres timeløn inden for ansættelsesområdet. En akkordaftale skal være skriftlig. Indtil akkordaftale er indgået aflønnes med normal timeløn.

#### § 4. Feriepenge

Bestemmelsen vedrørende feriekortgarantiordning er ikke gældende. Til sikring af feriepenge følger parterne reglerne om indbetaling til FerieKonto jf. Arbejdsministeriets seneste bekendtgørelse herom.

#### § 5. Pension



Medarbejderne indtræder i pensionsordning i PensionDanmark (PKS) i overensstemmelse med tiltrådte overenskomsts regler herfor. Pensionsbidraget udgør pt. 12,99 pct.

...

#### § 7. DA-LO Uddannelsesfonden (FIU-fonden)

Undertegnede arbejdsgiver bidrager til DA-LO Uddannelsesfonden med den til enhver tid mellem organisationerne aftalte procentdel af den samlede pensionsgivende lønsum i virksomheden, pt. 0,2175 %

#### § 8. Fondsbidrag

Ovennævnte arbejdsgiver bidrager til Jordbrugets Uddannelsesfond, Jordbrugets Samarbejds- og Udviklingsfond og Jordbrugets Komptencefond med den til enhver tid mellem organisationerne aftalte procentdel af den samlede pensionsgivende lønsum i virksomheden. De samlede fondsbidrag udgør pt. 0,65 pct.

...

#### § 11. Vikararbejde, udlicitering mv.

Alt arbejde, der udføres i virksomheden inden for tiltrædelsesaftalens gyldighedsområde, er omfattet af tiltrådte overenskomst, hvis det udføres af en ansat eller en anden person, der er underlagt virksomhedens ledelsesret f. eks. en vikar.

Ved udlicitering af virksomhedens arbejde inden for tiltrædelsesaftalens gyldighedsområde til entreprenører, underentreprenører, vikarbureauer eller lignende skal virksomheden sikre sig, at tiltrådte overenskomst som minimum overholdes i forbindelse med arbejds udførelse.

Virksomheden må i sin aftale med vikarbureau, entreprenør, underentreprenør eller lignende sikre sig, at de har det fornødne kendskab til gældende overenskomst- og aftaleforhold.

#### § 12. Særligere aftaler

...

Hvis virksomheden anvender vikarer eller entreprise skal 3F Køge Bugt forinden oplyses om virksomhedens navn, cvr. nr. og opgavens omfang.

#### § 13. Tiltrædelsesaftalens gyldighed

Denne aftale er sideløbende med den til enhver til gældende tiltrådte overenskomst og er gældende, indtil den opsiges til genforhandling ved anbefalet skrivelse med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. marts 2013.”

Advokat Søren Aagaard fremsendte pr. e-mail et brev af 8. oktober 2012 til Jørgen Sunddahl vedrørende udkastet til tiltrædelsesoverenskomsten. Af brevet fremgår bl.a.:



”Som nævnt pr. telefon har min klient tilbudt at melde sig ind i GLS-a for derigennem at blive omfattet af relevante overenskomster.

Dette har De på 3Fs vegne afslået.

Jeg anførte da vi talte i telefonen at min klient ikke vil acceptere usaglige og uproportionale krav fra 3Fs side og at sådanne krav vil blive forfulgt ved arbejdsretten.

3F kræver i henhold til vedlagte udkast til overenskomst et løntillæg på mindst 5 % udover overenskomstens løn. Der er endvidere en række forhold i udkastet, som klart ligger udenfor overenskomstens område, eksempelvis oplysningspligt i forhold til entreprenører samt krav om at mine klienter skal indestå for at entreprenørerne overholder overenskomsten.

Jeg bemærker at entreprenørydelser ikke er omfattet af overenskomsten.

...

Kravene i det fremsendte er således i det hele og under henvisning til bl.a. arbejdsretslig praksis klart usagligt.

Henset til det fremsendte udkast, er der således ikke efter min klients opfattelse grund til at afholde mødet den 10. oktober 2012, som jeg hermed på vegne af min klient aflyser.”

Ved e-mail af 11. oktober 2012 til advokat Søren Aagaard meddelte Jørgen Sunddahl på vegne af 3F, at konflikten imod Østervang Sjælland ville blive iværksat den 15. oktober 2012.

Det hedder i e-mailen bl.a.:

”Da jeg konstaterer, at der ikke er umiddelbar interesse for at indlede seriøse forhandlinger med henblik på oprettelse af en overenskomstaftale, skal jeg hermed meddele dem at strejke- og blokade mod Deres klients virksomhed vil blive etableret fra og med mandag d. 15. oktober ved normal arbejdstids begyndelse.

Det skal samtidig meddeles, at der vil blive etableret sympatikonflikt snarest muligt, således at organiseret arbejdskraft ikke må levere, af- eller pålæsning af varer til og fra Deres virksomhed.”

Ved brev af 14. december 2012 fastholdt advokat Søren Aagaard, at flere vilkår i tiltrædelsesaftalen var ulovlige. Det fremgår af brevet bl.a.:

”Grundet Deres opretholdelse af ”konflikt” ... skal jeg hermed vende tilbage til sagen.

Som bekendt har min klient gentagne gange meddelt, at min klient ønsker at tiltræde gældende overenskomster gennem indmeldelse i GLS-A. En sådan løsning har De på vegne 3F modsat Dem. Deres fokus er således tilsyneladende ikke at skabe overenskomstmæssige vilkår for selskabet og de ansatte, men gennem en ”konflikt” at tvinge min klient til at underskrive en tiltrædelsesaftale, som på flere punkter er i klar strid med arbejdsretlig praksis.



Da De imidlertid ufortrødent fortsætter ”konflikten”, der som følge af de i tiltrædelsesaftalen usaglige krav efter min vurdering er klart ulovlig, har jeg anbefalet min klient, at det udkast til tiltrædelsesaftale, som De fremsendte til undertegnede pr. e-mail den 26. september 2012 forelægges Arbejdsretten med henblik på, at denne standardtiltrædelsesaftale, som 3F benytter flittigt som pression overfor uorganiserede virksomheder, af Arbejdsretten erklæres ulovlig.

Min klient har bedt mig gentage overfor Dem, at min klient gerne vil melde sig ind i arbejdsgiverforeningen, således at de gældende overenskomster gælder for min klient.

Alternativt kan min klient tiltræde det fremsendte udkast til tiltrædelsesaftale mod at paragrafferne 1 – 5, 7, 8, 11, stk. 2 og 3 samt paragraf 12, stk. 2 udgår.

Har de ikke senest den 20. december 2012 meddelt, at De kan tiltræde et af de to ovennævnte alternativer, lægger jeg til grund at De fortsat stiller krav om, at min klient skal tiltræde tiltrædelsesaftalen i den foreliggende form, for at De vil frafalde den igangværende ”konflikt”.

Jørgen Sunddahl besvarede dette ved e-mail af 17. december 2012 til advokat Søren Aagaards sekretær. Det hedder heri bl.a.:

”De skal være velkommen til at indklage 3F Køge Bugt, men jeg vil mene at vi brugte hindrens tid bedre ved at gå i dialog, så deres klients firma kan få de bedste vilkår og en god start i det kommende år. Jeg beder dem derfor om at invitere til det møde som vi aldrig fik holdt...”

Advokat Søren Aagaard sendte en e-mail af 19. december 2012 til Jørgen Sunddahl, hvoraf fremgår bl.a.:

”Min klient ønsker fortsat ikke at forhandle med 3F på et ulovligt/usagligt grundlag, ...

Da du ikke på vegne 3F har trukket den fremsendte tiltrædelsesaftale hverken helt eller delvist tilbage, er situationen derfor uændret, ligesom konflikten grundet din fulde opretholdelse af kravene i tiltrædelsesaftalen fortsat er ulovlig.

Jeg skal derfor endnu engang bede dig om at forholde dig til alternativerne i min skrivelse af den 14. december 2012 senest på den i brevet angivne frist dvs. i morgen den 20. december 2012. Jeg henviser i øvrigt til det i denne skrivelse anførte som i det hele fastholdes. Tiltrædes et af de to alternativer ikke indbringes sagen for Arbejdsretten.”

Efter udløb af den af advokat Søren Aagaard fastsatte frist indbragte Østervang Sjælland sagen for Arbejdsretten ved klageskrift af 23. januar 2013.



Under sagens forberedelse ved Arbejdsretten sendte LO's repræsentant, advokat Pernille Leidersdorff-Ernst, et brev af 18. marts 2003 til advokat Søren Aagaard med følgende indhold:

”Jeg skal herved oplyse, at forbundet efter grundige overvejelser har besluttet at acceptere, at Deres klient – Østervang Sjælland A/S – kan indmelde sig i GLS-A.

Jeg forventer på denne baggrund, at indmeldelse sker straks, og at den for Arbejdsretten verserende sag hæves, da der ikke længere er nogen tvist parterne imellem.”

Advokat Søren Aagaard meddelte ved brev af 20. marts 2013, at sagen alene ville blive hævet, hvis der blev taget bekræftende til genmæle over for den af Østervang Sjælland nedlagte påstand.

Den på området gældende overenskomst var den dagældende overenskomst for gartnerier og planteskoler af 1. marts 2011, som var indgået mellem 3F og GLS-A. Denne overenskomst indeholder et protokollat II, hvori det hedder:

”Det er en forudsætning, at Forbundet og dets afdelinger ikke afslutter overenskomst med nogen uden for Gartneri- Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere stående gartneri-, planteskolejer eller firma med tilsvarende eller lavere løn- og arbejdsvilkår end de, som står anført i de mellem medunderskrevne organisationer til enhver tid gældende aftaler.

I tilfælde, hvor Forbundet retter henvendelse til enkeltstående gartnerier eller planteskoler om oprettelse af overenskomst, underrettes Arbejdsgiverforeningen herom ved fremsendelse af kopi af den skriftlige henvendelse.

Forbundet er dog ikke forpligtet til forudgående underretning i tilfælde, hvor omgående henvendelse findes nødvendig, men i sådanne tilfælde tilstilles Arbejdsgiverforeningen en kopi af den med vedkommende indgående aftale.”

Overenskomstens § 30, stk. 6, indeholdt sålydende bestemmelse om kontrol:

”Organisationerne har – efter forudgående henvendelse til arbejdsgiveren – ret til ved deres repræsentanter at lade foretage kontrol på arbejdspladserne med henblik på overenskomstens overholdelse, samt medvirken til afholdelse af informationsmøder.”

Kontrolbestemmelsen blev ændret i forbindelse med overenskomstforhandlingerne ved protokollat nr. 14 af 9. februar 2013. Kontrolbestemmelsen fremgår nu af § 31, stk. 7, som er sålydende:



”Organisationerne har – efter forudgående henvendelse til arbejdsgiveren – ret til ved deres repræsentanter at lade foretage kontrol på arbejdspladserne med henblik på overenskomstens overholdelse, samt medvirken til afholdelse af informationsmøder. Ved kontrolbesøg skal medlemsvirksomheden oplyse navne på alle personer, der er ansat i virksomheden, og som udfører arbejde inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde.

For så vidt angår de ansatte i virksomheden kan forbundet stikprøvevis få forevist ansættelsesbeviser, sidste lønseddel og arbejdssedler i det omfang sådanne forefindes. Såfremt det konstateres, at der er fejl, kan der foretages yderligere stikprøver for det seneste år. Herefter aftales konkret i hvilket omfang yderligere oplysninger skal fremlægges.

Vedrørende vikarer (personer, der ikke er ansat i den pågældende medlemsvirksomhed, men som udfører arbejde under medlemsvirksomhedens instruktionsbeføjelse og inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde) er parterne enige om, at medlemsvirksomheden har pligt til at udlevere navn, adresse og CVR-nummer på det anvendte vikarbureau samt den timepris, der er aftalt med vikarbureauet og antal vikarer på kontroltidspunktet og en måned bagud.

Virksomhederne skal i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid sikre sig, at underentreprenøren har kendskab til de for brugervirksomheden gældende overenskomst- og aftaleforhold.

Medlemsvirksomheden skal på opfordring fra den lokale 3F afdeling/ Forbund hurtigst muligt, dog maksimalt 72 timer, give tilstrækkelige oplysninger om navn, adresse, CVR-nummer og entreprisen for den pågældende entreprisevirksomhed.

Såfremt en af overenskomstparterne ønsker en nærmere drøftelse vedrørende en konkret entrepriseaftale, - herunder hvis der er formodning for at underentreprenørens medarbejdere ikke har overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår, kan sagen behandles ved et organisationsmøde, hvis afholdelse fremmes mest muligt.

Afgivelse af manglende/fejlagtige oplysninger, kan gøres til genstand for fagretlig behandling.”

## **Forklaringer**

Peter Krage har forklaret bl.a., at han er direktør i gartnerivirksomheden Østervang Sjælland A/S, som producerer tomater, agurker mv. Østervang Sjælland overtog bygningerne på adressen den 1. januar 2012. Virksomheden har 4-5 gange haft besøg af repræsentanter fra 3F, som opfordrede virksomheden til at blive overenskomstdækket. Østervang Sjælland har i alt tre ansatte. De er alle tre ansat under funktionærlignende forhold. Der er tale om ham selv som direktør, en bogholder og en assistent. Han spurgte 3F, om det var hensigtsmæssigt at melde sig ind i GLS-A alene for disse tre personers vedkommende. De personer, som ellers arbejder i gartneriet, arbejder under underentreprenører, men alle virksomhedens entreprisekontrakter er godkendt af SKAT. 3F pressede på for at få ham til at underskrive en tiltrædelsesoverenskomst, som imidlertid indeholdt mere byrdefulde vilkår bl.a. med hensyn til lønnens størrelse





og ansvar for underentreprenørers overholdelse af overenskomsten. Han afviste at underskrive en sådan overenskomst, som ville stille virksomheden væsentlig dårligere end konkurrenterne, og henviste i stedet til sin advokat.

Jørgen Sunddahl har forklaret bl.a., at han er gruppeformand for ”Byg og Grøn” i 3F. Det var ham, der havde kontakten med Østervang Sjælland. Han har besøgt virksomheden flere gange, hvor han har haft en god og fornuftig snak med Peter Krage, men uden at de kunne blive enige. Østervang Sjælland havde overtaget gartneriet fra en konkursramt virksomhed, hvor Peter Krage havde været ansat. De første besøg hos Østervang Sjælland var i januar måned 2012. De drøftede ikke et medlemskab af GLS-A, spørgsmålet herom opstod først langt senere i forløbet. Peter Krage ønskede ikke at tage stilling til noget, men henviste i stedet til advokat Søren Aagaard, som var virksomhedens advokat. På ejendommen observerede han en masse litauiske medarbejdere, som arbejdede fra tidligt til sent, men det virkede som om, at de var blevet instrueret om ikke at tale med ham.

Han modtog den 18. september 2012 et brev fra advokat Søren Aagaard. Der var flere gange drøftelser om et møde mellem ham og advokaten, og et møde, som de var blevet enige om, blev aflyst af advokat Søren Aagaard med meget kort varsel. Efter at konflikten var iværksat, var der ingen forhandlinger.

Han sendte tiltrædelsesaftalen til Østervang Sjælland, men det har aldrig fra 3F's side været tilkendegivet, at der var tale om ultimative krav. Der var tale om et forhandlingsoplæg, hvilket han tidligere havde sagt til Peter Krage, og det vidste advokat Søren Aagaard også. Ved den iværksatte konflikt trak de ingen medarbejdere ud, da de ikke havde nogen ansatte medlemmer på virksomheden. Først i december 2012 reagerede Østervang Sjælland, men på det tidspunkt var det rent proceduremæssigt, og konflikten var i gang. Han har gennem hele forløbet forsøgt at komme i kontakt med Østervang Sjælland, bl.a. telefonisk, og e-mailen af 17. december 2012 var det sidste forsøg på en dialog. Han mener, at han har svaret på de opfordringer, som advokat Søren Aagaard – bl.a. i brevet af 14. december 2012 – fremkom med.

Den fremsendte tiltrædelsesaftale er den standardaftale, som 3F normalt tager udgangspunkt i ved forhandlinger med uorganiserede arbejdsgivere. Han fandt det mærkeligt, at Peter Krage som direktør ikke selv kunne forholde sig hertil, men skulle henvise til sin advokat.



Tilbuddet fra Østervang Sjælland om at melde sig ind i GLS-A kom først i september 2012. På det tidspunkt havde parterne forhandlet siden januar 2012, så på det tidspunkt var løbet kørt. Østervang Sjælland var reelt ikke interesseret i en indmeldelse i GLS-A, og forbundet opfattede derfor virksomhedens tilbud herom som ren taktik. Havde virksomheden været villig til at deltage i et forhandlingsmøde, kunne forhandlingerne imidlertid være resulteret i, at der opnåedes enighed om en indmeldelse.

Arne Grevsen har forklaret bl.a., at han er gruppeformand for Den Grønne Gruppe i 3F, hvor han er chefforhandler. Protokollat II til overenskomsten mellem 3F og GLS-A af 1. marts 2011 er særegen for denne overenskomst og findes ikke i andre overenskomster. Protokollatet forpligter 3F til at undlade at indgå overenskomster med arbejdsgivere uden for GLS-A med tilsvarende eller lavere løn- og arbejdsvilkår end de, som fremgår af GLS-A-overenskomsten. Det vil være overenskomstbrud, hvis 3F indgår en overenskomst med en udenforstående arbejdsgiver, som ikke er dyrere for denne, og dette er baggrunden for den standardtiltrædelsesaftale, som 3F bruger som forhandlingsoplæg på området.

Det er et stort problem for overenskomstområdet, at flere og flere virksomheder baserer sig på underentreprenører, og det har bl.a. ført til, at der ved overenskomstfornyelsen er kommet en bestemmelse ind i overenskomsten, som giver forbundet en udvidet mulighed for at kunne kontrollere underentreprenørers vilkår, jf. herved protokollat 14 til 2013-overenskomsten. Teksten i den tiltrædelsesaftale, der er sendt til Østervang Sjælland, er ikke ordret ens med protokollat nr. 14, men indholdet er det samme. Det blev ikke ved overenskomstfornyelsen drøftet med GLS-A, om medlemsvirksomhederne skal sikre, at underentreprenører yder overenskomstmæssig løn. Kædeansvar har aldrig været drøftet, men 3F skal have indsigt i indholdet af aftalen med underentreprenører. Protokollat 14 handler om information.

### **Parternes argumenter**

Østervang Sjælland har til støtte for, at sagen skal fremmes, anført, at virksomheden har en aktuel og væsentlig retlig interesse i at få Arbejdsrettens stillingtagen til, hvorvidt den iværksatte og opretholdt konflikt er ulovlig, da 3F har afvist at tage bekræftende til genmæle. 3Fs tilkendegivelse om, at de ikke vil modsætte sig, at virksomheden melder sig ind i GLS-A, er uden betydning for sagen, da sagen ikke drejer sig om virksomhedens ret hertil. Virksomheden har blot som en forligsmulighed tilbudt dette, men tilbuddet herom bortfaldt, da det ikke



blev accepteret inden acceptfristens udløb den 20. december 2012. Et krav fra 3F om virksomhedens indmeldelse i GLS-A vil i øvrigt være i strid med foreningsfriheden.

Østervang Sjælland har til støtte for sin påstand om, at den mod virksomheden varslede og iværksatte konflikt skal kendes ulovlig, navnlig anført, at der er tale om en konflikt, som har til formål at påtvinge virksomheden forpligtelser, som er uproportionale og dermed ulovlige. 3F har iværksat konflikten for at tvinge virksomheden til at underskrive en tiltrædelsesaftale, som indeholder vilkår, der går langt ud over, hvad der gælder for tilsvarende organiserede virksomheder. Det følger bl.a. af Arbejdsrettens dom af 4. april 2007 i sag nr. A2006.445, at der alene kan gøres forskel på organiserede og uorganiserede virksomheder, såfremt dette er sagligt begrundet. Tiltrædelsesaftalen indeholder flere vilkår, som går væsentligt videre end overenskomsterne på området, og som forvrider virksomhedens konkurrencedygtighed. Aftalen bestemmer i § 1, at lønnen skal være mindst 5 % højere end den løn, som en organiseret arbejdsgiver skal aflønne sine medarbejdere med. Desuden bestemmer aftalens § 11, stk. 2, at arbejdsgiveren forpligter sig til at påse, at eksterne entreprenører og underentreprenører overholder overenskomsten ved udlicitering, hvilken forpligtelse ikke gælder for overenskomstdækkede virksomheder, jf. bl.a. Arbejdsrettens dom af 26. september 2008. På samme måde indeholdt overenskomsten på daværende tidspunkt ingen bestemmelser svarende til aftalens §§ 11, stk. 3, og 12, stk. 2, som tilmed til dels er mere restriktive end kravene i den nugældende overenskomst. 3F har bevisbyrden for, at vilkårene er saglige, og denne bevisbyrde har 3F ikke løftet. Når blot tiltrædelsesaftalen indeholder ét usagligt krav, vil konflikten være ulovlig. Protokol II til GLS-A-overenskomsten er uden betydning for sagen, da Østervang Sjælland ikke har tiltrådt protokollen og ikke kan være bundet af en aftale, som er indgået mellem 3F og GLS-A. Det fremgår ikke af den tilsendte tiltrædelsesaftales ordlyd, indhold eller vejledning, at der alene var tale om et udspil, tværtimod fastholdt 3F aftalen, selv om Østervang Sjælland bl.a. tilbød at melde sig ind i GLS-A. Alternativerne forholdt 3F sig ikke til.

Landsorganisationen i Danmark har til støtte for afvisningspåstanden anført, at 3F ved skrivelsen af 18. marts 2013 har givet tilladelse til, at Østervang Sjælland frit kan melde sig ind i GLS-A. Da dette vil løse den verserende tvist, er der ikke længere en reel tvist mellem parterne, hvorfor Østervang Sjælland ikke længere har nogen retlig interesse i sagen.



Landsorganisationen i Danmark har til støtte for frifindelsespåstanden navnlig anført, at konflikten blev iværksat på grund af mangel på forligsvillighed fra Østervang Sjællands side. I forbindelse med forhandlinger har 3F frihed til at stille krav, så længe der ikke stilles ultimative krav. Tiltrædelsesaftalen var oplæg til forhandlinger mellem parterne, og der har på intet tidspunkt været opstillet ultimative krav fra 3F's side. 3F forsøgte flere gange at få etableret et møde med Østervang Sjælland, som nægtede at forhandle, og som bl.a. aflyste et møde med 3F. Allerede fordi der ikke var forhandlingsvillighed, var konflikten lovlig.

Den tiltrædelsesaftale, som var oplægget fra 3F, er en standardaftale, som er udarbejdet på baggrund af de forpligtelser, som påhviler 3F som følge af protokollat II til GLS-A overenskomsten. Det bestrides ikke, at tiltrædelsesaftalen indeholder løn- og arbejdsvilkår, der er mere byrdefulde for arbejdsgiveren end, hvad der følger af overenskomsten. Dette er imidlertid en konsekvens af, at det ville have indebåret et brud på overenskomsten, hvis 3F havde tilbudt Østervang Sjælland en aftale, som ikke stillede strengere krav. Entreprenørkontrollen er endvidere sagligt begrundet i dels den stærkt stigende anvendelse af underentreprenører i branchen, dels at en uorganiseret virksomhed ikke har en organisation til at vejlede sig. Kontrolbestemmelsen i tiltrædelsesaftalen svarer i øvrigt i alt væsentligt til, hvad overenskomstparterne har aftalt herom i forbindelse med de seneste overenskomstforhandlinger.

### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

Da det indklagede forbund ikke har taget bekræftende til genmæle over for Østervang Sjælland A/S's påstand, foreligger der en aktuel tvist om, hvorvidt den mod virksomheden varslede og iværksatte konflikt – som fortsat verserer – er lovlig. Østervang Sjælland har en åbenlys retlig interesse i at få denne tvist prøvet ved Arbejdsretten, og den nedlagte afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Som fastslået bl.a. ved Arbejdsrettens domme i sag A1992.149 (dom af 30. juni 1993) og i sag A2006.445 (dom af 4. april 2007) skal der kunne påvises en saglig begrundelse herfor, såfremt en arbejdstagerorganisation skal kunne stille skærpede overenskomstmæssige krav til en arbejdsgiver alene som følge af, at arbejdsgiveren ikke er medlem af den arbejdsgiverorganisation, som arbejdstagerorganisationen har indgået overenskomst med.

Et vilkår i en overenskomst om, at arbejdstagerorganisationen ikke må afslutte overenskomst med en arbejdsgiver, som står uden for arbejdsgiverorganisationen, om tilsvarende løn- og



arbejdsvilkår som de, der fremgår af overenskomsten, kan ikke håndhæves over for en uorganiseret arbejdsgiver, og en sådan aftale kan ikke i sig selv udgøre en saglig begrundelse for, at et fagforbund over for en uorganiseret arbejdsgiver stiller mere byrdefulde overenskomstkra­v end de, der fremgår af overenskomsten på området.

Østervang Sjælland forsøgte samme dag, som konflikten blev varslet, at indmelde sig i GLS-A, men blev afskåret herfra, da 3F Køge Bugt – på trods af at være opfordret hertil – ikke meddelte den fornødne tilladelse til, at virksomheden kunne optages som medlem af GLS-A. Der er ikke påvist en saglig begrundelse for, hvorfor forbundet undlod at medvirke til Østervang Sjællands optagelse i arbejdsgiverorganisationen, men i stedet valgte at insistere på en forhandling om en tiltrædelsesoverenskomst.

Det udkast til tiltrædelsesoverenskomst, som 3F Køge Bugt fremsendte til Østervang Sjælland, indeholdt bl.a. en bestemmelse om, at der til de lønninger, som fremgik af overenskomsten, skulle ydes et tillæg, som altid skulle være på mindst 5 %. Udkastet indeholdt endvidere andre regler, som var mere byrdefulde end overenskomstens, herunder med hensyn til kontrolforanstaltninger samt krav om, at virksomheden ved udlicitering til entreprenører mv. skulle sikre sig, at den tiltrådte overenskomst som minimum overholdtes i forbindelse med arbejdets udførelse. Da virksomheden ikke ville forhandle på dette grundlag, meddelte 3F Køge Bugt ved brev af 11. oktober 2012, at den varslede strejke og blokade ville blive etableret fra og med mandag den 15. oktober 2012.

Indklagede har ikke påvist en saglig begrundelse for at gøre forskel mellem organiserede og uorganiserede arbejdsgivere med hensyn til lønnens størrelse. Der er heller ikke påvist en saglig begrundelse for at stille skærpede krav til uorganiserede arbejdsgivere, hvad angår sikring af eller kontrol med underentreprenørers overholdelse af overenskomsten.

Den varslede og iværksatte konflikt findes på baggrund af det anførte at have haft til formål at tvinge Østervang Sjælland til at acceptere vilkår, der må anses for ulovlige og usaglige. Da der dermed må gives Østervang Sjælland medhold i, at den varslede og iværksatte konflikt er ulovlig, tager Arbejdsretten Østervang Sjællands påstand til følge.

**Thi kendes for ret:**

Landsorganisationen i Danmark for 3F for 3F Køge Bugt skal anerkende, at den mod Østervang Sjælland A/S varslede og iværksatte konflikt er ulovlig.

Landsorganisationen i Danmark for 3F for 3F Køge Bugt skal inden 14 dage fra denne doms afsigelse betale 2.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

Lene Pagter Kristensen