

# Arbejdsrettens dom af 23. oktober 2014

**I sag nr.: AR2013.0724**

Dansk Arbejdsgiverforening  
for  
DI Overenskomst I ved DI  
for  
Carlsberg Danmark A/S  
(advokat Helge Werner)  
*mod*  
Landsorganisationen i Danmark  
for  
Fagligt Fælles Forbund  
for  
Fællestillidsrepræsentant Lars Schultz  
(advokat Ane Kirstine Lorentzen)

*Dommere: Tage Arentoft, Poul Flemming Hansen, Ulla Jacobsen, Erik Kjærgaard, Thomas Rønnow, Thomas Rørdam (næstformand og retsformand) og Mads Øland.*

## **Indledning**

Sagen angår, om sagsanlæg ved Arbejdsretten mod en fællestillidsrepræsentant er afskåret som følge af arbejdsretslovens § 9, stk. 3, hvorefter sager efter stk. 1, nr. 1-3, kun kan indbringes for Arbejdsretten, hvis overtrædelsen er foretaget af "... en lønmodtagerorganisation eller af medlemmer af en sådan i fællesskab".

## **Påstande**

Klager, Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst I ved DI for Carlsberg Danmark A/S, har nedlagt påstand om, at fællestillidsrepræsentant Lars Schultz skal anerkende at have begået brud på § 4, stk. 1, i Industriens Overenskomst, og at han skal betale en bod til Dansk Arbejdsgiverforening.

Indklagede, Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund for fællestillidsrepræsentant Lars Schultz, har påstået principalt afvisning, subsidiært frifindelse.

Arbejdsretten har udskilt spørgsmålet om sagens afvisning til forlods og særskilt behandling.

## Sagsfremstilling

Lars Schultz er fællestillidsrepræsentant hos Carlsberg Danmark A/S, produktionen i Fredericia.

I perioden fra den 12. august til den 23. august 2013 etablerede nogle medlemmer af Fagligt Fælles Forbund ansat hos Carlsberg Danmark A/S på virksomhedens produktion i Fredericia et antal overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. Arbejdsnedlæggelserne skete på baggrund af, at nogle medarbejdere ikke ønskede at være medlem af Fagligt Fælles Forbund.

I slutningen af august blev der på den faglige klubs opslagstavle ophængt et billede af tre medarbejdere, der ønskede at stå uden for Fagligt Fælles Forbund.

DA har anført, at billedet blev ophængt af fællestillidsrepræsentant Lars Schultz, og at han derved har begået brud på § 4, stk. 1, i Industriens Overenskomst om pligt til at fremme et roligt og godt samarbejde. LO har bestridt, at billedet er ophængt af Lars Schultz.

LO's afvisningspåstand er nedlagt om morgenen den dag, den 25. august 2014, hvor sagen skulle hovedforhandles i Arbejdsretten kl. 14.30.

Det hedder i Arbejdsrettens retsbog vedrørende retsmødet den 25. august 2014 bl.a.:

”Retsformanden bemærkede ved retsmødets start, at indklagede i sit processkrift af dags dato har nedlagt en afvisningspåstand, og at Arbejdsretten fandt det hensigtsmæssigt, at hovedforhandlingen blev indledt med en formalitetsprocedure om denne påstand. På retsformandens forespørgsel, om klager ønskede sagen udsat med henblik på forberedelse af procedure om afvisningsspørgsmålet, erklærede advokat Helge Werner, at dette ikke var nødvendigt.”

## Retsgrundlaget

Arbejdsrettens saglige kompetence er fastlagt i arbejdsretslovens § 9 og § 10. I § 9 hedder det bl.a.:

”§ 9

For Arbejdsretten indbringes sager om

...

2) overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold,

...

Stk. 3. Sager efter stk. 1, nr. 1-3, kan kun indbringes for Arbejdsretten, hvis overtrædelsen er foretaget eller kampskridtet er varslet eller iværksat af en arbejdsgiverorganisation eller flere medlemmer af en sådan, af en enkeltvirksomhed (enkeltmand, firma, aktie- eller anpartsselskab eller offentlig institution) eller af en lønmodtagerorganisation eller af medlemmer af en sådan i fællesskab. Adgangen til at indbringe sådanne sager er endvidere betinget af, at der ikke i det pågældende overenskomstforhold er indeholdt bestemmelser i modsat retning.”

Bestemmelsen kan føres tilbage til § 4 B, nr. 3, i lov nr. 81 af 12. april 1910 om Oprettelse af en fast Voldgiftsret. Af forarbejderne til denne bestemmelse fremgår bl.a., jf. Rigsdagstidende 1909-10, tillæg A, sp. 2904:

”Hvad Enkeltmedlemmer angaar, er der en Forskel mellem Arbejdsgiverne og Arbejderne. De første kunne meget let enkeltvis begaa Overenskomstbrud, medens Overenskomsterne ikke i saa stort Omfang paalægge den enkelte Arbejder Pligter. Det er nærmest de kollektive Skridt, Overenskomsterne tage Sigte paa for Arbejdernes Vedkommende. Arbejderen opgiver ikke sin Ret til at tage Arbejde eller til at lade være, og tager han Arbejde paa ringere Vilkaar, end Overenskomsterne tillade, indeholder dette maaske en Krænkelser af hans Pligt som Organisationsmedlem, men ikke et Overenskomstbrud. Selv om der imidlertid ved særlige Bestemmelser maatte være paalagt den enkelte Arbejder Pligter, vil Krænkelser af saadanne Pligter ikke kunne indklages for heromhandlende Ret...”

Bestemmelsen i § 4 B, nr. 3, blev videreført i lov nr. 536 af 4. oktober 1919 om Den fast Voldgiftsret, jf. Lovtidende 1919, tillæg A, s. 1782 f. Med lovændringen skete der samtidig en udvidelse af Voldgiftsrettens kompetence ved en ændring af § 4 C, som fik følgende ordlyd:

”Ogsaa andre Tvistepunkter mellem Arbejdsgivere og Arbejdere kan, naar Voldgiftsretten med en Majoritet af mindst 5 billiger det, indbringes for samme, naar der mellem en Arbejdsgiver- og Arbejderorganisation eller mellem en Enkeltvirksomhed og en Arbejderorganisation derom er truffet en almindelig eller for det enkelte Tilfælde speciel Aftale.”

Om baggrunden for ændringen af § 4 C hedder det i forarbejderne til bestemmelsen bl.a., jf. Rigsdagstidende 1918-19, tillæg A, sp. 4647f:

”Her foreslaas en Ændring i Udtrykkene. Som det vil være bekendt, vil den enkelte Arbejder som Regel ikke isoleret kunne overtræde Overenskomsterne. Arbejderovertrædelser er af kollektiv Art, og dette er ogsaa – til Overflod mere for en Sikkerheds Skyld – udtrykkelig udtalt i B Nr. 3, der siger, at Arbejderovertrædelser enten foretages af Organisationen eller af Medlemmer i Fællesskab. Der kan dog undtagelsesvis i de indgaaede Overenskomster paalægges Enkeltarbejder Overenskomstpogter; f. Eks. Kræver visse Fag et bestemt Opsigelsesvarsel; og uagtet Brud paa slige Pogter som Regel vil blive at paadømme af den faglige Voldgiftsret, kan det hænde, at dette ikke lader sig gøre, f. Eks. Naar Overtrædelsen netop bestaar i, at et Medlem af Voldgiftsretten hindrer dennes Sammentræden. Saadanne Tvistepunkter burde, naar det faglige Voldgiftsmaskineri svigter, kunne indbringes for den faste Voldgiftsret. Men Litra C. (hvis Hensigt var at omfatte alle saadanne faglige Tvistepunkter, som ikke faldt ind under § 4

B. og hvor Partierne har aftalt, at de skal kunne paadømmes af Retten), er i sine Udtryk noget for snæver, idet de kun omfatter Tvistepunkter mellem en Arbejdsgiverorganisation og en Arbejderorganisation, medens Tvisten altsaa (naar Overenskomsten udtrykkeligt hjemler det), ogsaa kan tænkes opstaaet med en Enkeltmedarbejder, og naar dette er Tilfældet, bør man formentlig ikke staa uden Retsmiddel, saa at man paa et Punkt som dette maa søge Hjælp ved Sagsanlæg ved de ordinære Domstole.”

Bestemmelsen i § 4 C blev ved lov nr. 317 af 13. juni 1973 om Arbejdsretten videreført som § 9, stk. 4, jf. Folketingstidende 1972-73, tillæg A, sp. 5668, og har siden haft en ordlyd, som i alt væsentligt svarer til den nugældende ordlyd:

”Ud over sagerne, som er nævnt i stk. 1, kan sager vedrørende uoverensstemmelser mellem arbejdsgivere og lønmodtagere indbringes for Arbejdsretten, når retten billiger det og der mellem en arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisation eller mellem en enkeltvirksomhed og en lønmodtagerorganisation er truffet aftale derom.”

### **Parternes argumenter**

Indklagede har til støtte for den nedlagte afvisningspåstand anført bl.a., at det er uden betydning, at afvisningspåstanden er fremkommet på et meget sent tidspunkt, da retten af egen drift skal påse, at den har saglig kompetence til at behandle sagen. Hvis retten ikke skal påse spørgsmålet af egen drift, bør retten tillade påstanden fremsat, jf. arbejdsretslovens § 17, sammenholdt med retsplejelovens § 358. Skal afvisningspåstanden behandles, må den tages til følge, da sagen er anlagt i medfør af arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 2, og da Arbejdsretten kun kan behandle sagen, hvis overtrædelsen er foretaget af ”en lønmodtagerorganisation eller af medlemmer af en sådan i fællesskab”, jf. § 9, stk. 3, hvilket ikke er tilfældet.

Klager har til støtte for den nedlagte påstand anført bl.a., at klager er enig i, at afvisningsspørgsmålet, hvis det skal behandles, angår om overtrædelsen er foretaget af ”en lønmodtagerorganisation eller af medlemmer af en sådan i fællesskab”, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 3. Arbejdsretten skal ikke af egen drift påse, at den har kompetence til at behandle en sag af den foreliggende karakter, og under hensyn til, at påstanden først er fremkommet samme dag, som hovedforhandlingen fandt sted, uanset at der har været rig anledning til at fremkomme med påstanden tidligere, bør den ikke tillades, jf. arbejdsretslovens § 17, sammenholdt med retsplejelovens § 358 og principperne i lovens § 248, stk. 1, 2. pkt., og § 232. Hvis afvisningspåstanden skal behandles, bør den ikke tages til følge, da sagen angår en fællestillidsrepræsentant, som er arbejdstagerorganisationens stedlige repræsentant og derfor omfattet af udtrykket ”en lønmodtagerorganisation eller af medlemmer af en sådan i fællesskab”.

## **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

Arbejdsretslovens § 9 og § 10 fastlægger, hvilke sager der kan indbringes for Arbejdsretten og dermed Arbejdsrettens saglige kompetence. Arbejdsretten finder, at det i overensstemmelse med princippet i retsplejelovens § 232 påhviler retten af egen drift at påse, at retten har saglig kompetence til at behandle en sag, der indbringes for Arbejdsretten. Det er derfor uden betydning for Arbejdsrettens stillingtagen til sin saglige kompetence i den foreliggende sag, at indklagede har nedlagt påstand om afvisning og dermed også, at påstanden først er fremkommet på et meget sent tidspunkt.

Efter arbejdsretslovens § 9, stk. 3, kan sager efter bl.a. stk. 1, nr. 2, kun indbringes for Arbejdsretten, hvis overtrædelsen er foretaget af "... en lønmodtagerorganisation eller af medlemmer af en sådan i fællesskab".

Arbejdsretten finder, at en fællestillidsrepræsentant ikke omfattes af udtrykket "lønmodtagerorganisation" i § 9, stk. 3. Det kan ikke føre til et andet resultat, at en fællestillidsrepræsentant i nogle henseender kan betragtes som lønmodtagerorganisationens repræsentant på virksomheden, idet et synspunkt om, at fællestillidsrepræsentanten har handlet på lønmodtagerorganisationens vegne i givet fald måtte føre til, at sagen skulle anlægges mod lønmodtagerorganisationen. En fællestillidsrepræsentant findes heller ikke at være omfattet af udtrykket "medlemmer af en sådan i fællesskab", idet anvendelsen af dette led i § 9, stk. 3, forudsætter, at overtrædelsen er begået af en flerhed af personer, som har handlet i fællesskab, hvilket ikke er tilfældet efter påstanden i sagen.

Efter det anførte har Arbejdsretten ikke kompetence til at behandle sagen, og indklagedes afvisningspåstand tages derfor til følge.

### **Thi kendes for ret:**

Sagen afvises fra Arbejdsretten.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst I ved DI for Carlsberg Danmark A/S inden 14 dage betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Thomas Rørdam