



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 9. juni 2017

I sag nr.: AR2017.0089

Kristelig Arbejdsgiverforening
for
Vestjysk Busser v/ Arnbjørn Fagraklett,
Flexbusser ApS
og
AJ Busser ApS
(advokat Bjørn Carlsen for alle)

mod

Landsorganisationen i Danmark
for
Fagligt Fælles Forbund
(advokat Evelyn Jørgensen)

Dommer: Formand, højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen

Tvisten

Denne sag angår, om Fagligt Fælles Forbunds strejke- og blokadevarsler afgivet den 29. december 2016 og den 24. januar 2017 over for de klagende virksomheder er ulovlige som følge af, dels *at* konfliktvarslerne ikke angav de af forbundets medlemmer, der ville blive omfattet af strejken, dels *at* virksomhederne ikke var blevet gjort bekendt med konfliktgrundlaget (overenskomstkravet).

Konflikten trådte i kraft den 15. februar 2017 og er stadig verserende.

Påstande

Klagerne, Kristelig Arbejdsgiverforening for Vestjysk Busser v/ Arnbjørn Fagraklett, Flex-busser ApS og AJ Busser ApS, har nedlagt påstand om, at Fagligt Fælles Forbund skal anerkende, at den varslede og iværksatte konflikt overfor de tre klagende virksomheder er ulovlig.

Indklagede, Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

De tre klagende virksomheder driver vognmandsvirksomhed og kører bl.a. fleksbuskørsel for de regionale trafikelskaber. 3F har tidligere søgt at indgå overenskomst med virksomhederne, hvilket virksomhederne har afvist med henvisning til, at man allerede var overenskomstdækket gennem medlemskabet af Kristelig Arbejdsgiverforening.

3F Holstebro sendte den 8. december 2016 enslydende breve til de tre virksomheder med overskriften ”Tiltrædelsesoverenskomst” og bl.a. følgende indhold:

”Jeg kan se, at virksomheden udfører arbejde under Fagligt Fælles Forbunds overenskomstområde, men er ikke omfattet af en kollektiv overenskomst gennem medlemskab af en dansk arbejdsgiverforening eller andre anerkendte former for overenskomstmæssige aftaler.

Jeg vil derfor gerne bede dig indgå i dialog med henblik på at etablere en overenskomst.

Kontakt mig venligst på telefon: ... eller mail: ... Hvis jeg ikke hører fra dig inden 22. december 2016, kontakter jeg dig igen.”

Brevene blev fulgt op med breve af 29. december 2016 med overskriften ”1.konfliktvarsel” og med bl.a. følgende indhold:

”Da 3F transportgruppen forgæves har forsøgt at etablere overenskomst med virksomheden:

...

Baggrunden for konflikten er, at virksomheden udfører arbejde inden for 3F Transportgruppens faglige område, der ikke er overenskomstdækket.

Transportgruppen har gennem dialog forgæves forsøgt at opnå overenskomstdækning, men ser sig på nuværende tidspunkt ikke i stand hertil.

3F skal herefter meddele, at ville anbefale vores kompetente forsamling, at der etableres konflikt i form af strejke og blokade over for virksomheden.

Af forbundets 2. konfliktvarsel vil fremgå nærmere om konfliktens omfang og tidspunkt for ikrafttræden.”

Vestjysk Busser svarede ved mail af 2. januar 2017 til 3F Holstebro, at virksomheden siden 2008 havde haft overenskomst via sit medlemskab af Kristelig Arbejdsgiverforening, og at virksomheden ikke ønskede at tilslutte sig 3F's overenskomst. Virksomheden anførte, at Kristelig Arbejdsgiverforenings overenskomst var anerkendt på transportområdet, og at virksomheden derfor forventede, at 3F trak konfliktvarslet tilbage.

Den 24. januar 2017 sendte 3F Holstebro nye enslydende breve til de tre virksomheder med overskriften ”Tiltrædelsesoverenskomst” og med følgende indhold:

”3F Holstebro skrev 29 december 2016 og bad om et møde for at drøfte en aftale om en overenskomst.

Desværre er dette møde ikke blevet til noget.

Vi håber fortsat på at kunne drøfte en overenskomst. Har I ikke kontaktet os inden 8. februar 2017, vil 3F uden yderligere varsel blokere virksomheden.

Fra samme tidspunkt må ingen medlemmer af Fagligt Fælles Forbund arbejde i virksomheden.

3F vil bede LO om at etablere sympatikonflikt snarest muligt efter blokadens ikrafttræden. Det indebærer, at ingen organiseret virksomhed eller arbejdskraft må servicere virksomheden og eventuelle underafdelinger.

Som nævnt, håber vi på en forhandling, så vi ikke bliver nødt til at blokere og iværksætte yderlige tiltag.”

Den 2. februar 2017 skrev Kristelig Arbejdsgiverforening i en mail følgende til Gorm Max Tommerup, 3F Holstebro:

”Vort medlem Arnbjørn Fagraklett har kontaktet os i anledning af jeres konfliktvarsel af 24. januar 2017. Jeg skal i den forbindelse påpege, at virksomheden har været overenskomstforpligtet medlem af arbejdsgiverforeningen siden 2008, og vi stiller os derfor højest undrende overfor den varslede konflikt.

Vi overvejer derfor på den baggrund at indbringe sagen for Arbejdsretten med påstand om, at konflikten er ulovlig. Inden da modtager jeg dog gerne kopi af konfliktgrundlaget, som virksomheden tilsyneladende ikke selv har modtaget, med oplysning om hvornår det er fremsendt.”

Gorm Max Tommerup svarede ved mail af 3. februar 2017, at han var på ferie og ikke havde sagens akter med sig, men at akterne var sendt til de tre virksomheder og kunne fremskaffes gennem disse.

Den 7. februar 2017 blev der afholdt et møde mellem 3F og de tre virksomheder, hvor overenskomsternes indhold blev drøftet. Samme dato underskrev de tre virksomheder enslydende ”Tiltrædelsesoverenskomst til overenskomst for erhvervsmæssig persontransport med ATAX”. Tiltrædelsesoverenskomsterne havde bl.a. følgende ordlyd:

”§ 1. Overenskomstområde

Undertegnede arbejdsgiver er bekendt med *overenskomst for erhvervsmæssig persontransport* mellem *3F Fagligt Fælles Forbund og ATAX*, og vil følge denne, som den er og måtte blive, dog med følgende tilføjelser:

...”

Tiltrædelsesoverenskomsterne er fra virksomhedernes side underskrevet af Arnbjørn Fagraklett, idet der over hans underskrift med håndskrift er anført følgende forbehold:

”Forudsætning for at tiltræde denne aftale er, at der laves en overgangsftale til ATAX overenskomsten for den kommende kontraktperiode fra 1/3-2017.

3F giver tilsagn om ophævelse af konfliktvarsler i tidsrummet for drøftelserne af overgangsordningen, som skal være på plads inden onsdag den 15/2-2017. Ellers opstartes konflikten igen.”

Den 9. februar 2017 meddelte 3F pr. sms Arnbjørn Fagraklett, at gruppebestyrelsen ikke ville lave en overgangsftale, men fastholdt overenskomsten, som den var. Samtidig blev der tilbudt ”133,70 kr. pr. time for variable biler”, ligesom der blev tilbudt et nyt møde, hvis virksomheden ønskede dette.

Udover et udbud, som de tre klagende virksomheder havde vundet med opstart den 1. marts 2017, blev Vestjysk Busser ved brev af 9. februar 2017 tildelt fem ekstra kørsler for FynBus

ligeledes pr. 1. marts 2017. 3F's medlem, Bo Mikkelsen, tilkendegav ved mail af 12. februar 2017 til "Administration Flexbusser ApS", at han var interesseret i disse kørsler.

Vestjysk Busser sendte den 14. februar 2017 en mail til medarbejderne med følgende ordlyd:

"Kære alle

Som i nok alle efterhånden har fået at vide har 3F varslet konflikt mod AJ Busser, Flex Busser og Vestjyskbusser.

Konflikten starter i morgen kl. 08.00 (efter hvad vi er blevet informeret) Vi er ikke klar over/blevet informeret om der kommer en decideret blokade eller hvordan det hele vil komme til at forløbe men, det må vi tage hen af vejen.

I denne sammenhæng skal jeg bede jer ALLE om at forholde jer rolig og neutralt.

HUSK:

Bevar roen

Ignorer evt. tilråb

Undgå fysisk kontakt

Og vigtigst af alt – TAG BILLEDER AF NUMMERPLADER OG BLOKADE hvis i er forhindret i at udføre jeres arbejde.

I tilfælde af at I bliver blokeret da ring til Flex og giv dem information. Jeg har i dag talt med politiet som opfordre til at forholde sig roligt, forlade stedet og hvis i bliver blokeret skal der ringes til politiet i den del af landet i køre. Og har I ekstra tid til at give af vil jeg meget gerne have et opkald også ;)

Hvis i ser at der er nogle steder hvor der er blokade så skriv en sms så jeg har mulighed for at informere de andre chauffør ☺

Jeg sidder på vagttelefonen hele dagen så er der noget jeg kan hjælpe med må i ringe ☺"

Den 15. februar 2017 indgav Kristelig Arbejdsgiverforening på klagernes vegne klageskrift til Arbejdsretten med påstand om, at 3F skulle anerkende, at de afgivne konfliktvarsler var ulovlige. Som anbringender til støtte herfor anførtes bl.a. følgende:

"Til støtte for de nedlagte påstande gøres det gældende, at 3F's skrivelser må anses for strejkevarsler, som er afgivet med henblik på opnåelse af overenskomst. Sådanne varsler, der afgives overfor virksomheder, med hvem der ikke består overenskomstmæssige eller hovedaftalemæssige relationer, skal angive de af forbundets medlemmer, der vil blive omfattet af strejken, ligesom de skal respektere virksomhedernes krav på individuelle opsigelsesvarsler, jf. bl.a. AR 2001.367. Af driftsmæssige grunde er det vigtigt for virksomhederne at vide, hvem der nedlægger arbejdet.

De tre klagende virksomheder beskæftiger alle 3F medlemmer, og 3F's beslutning om, at ingen medlemmer må arbejde i virksomheden, vil derfor få virkning som strejke. Det gør ingen forskel, at skrivelserne af 24. januar 2017 ikke eksplicit nævner strejke.

Det gøres videre gældende, at konfliktvarsler i enhver form skal ledsages af det konfliktgrundlag, som fagforeningen påberåber sig. ...”

Indklagede har i svarskriftet, som blev indgivet til Arbejdsretten den 8. marts 2017, oplyst, at de af forbundets medlemmer, der var i strejke, den 21. februar 2017 modtog en mail om ophør af deres ansættelsesforhold. Indklagede har som eksempel fremlagt en mail sendt fra ”administration@flexbusser.dk” med bl.a. følgende indhold:

”Vedr. Ophør af dit ansættelsesforhold.

Der indledtes konflikt med Flexbusser ApS pr. d. 15. februar 2017 iværksat af 3F.

Som medlem af 3F har du følgelig nedlagt arbejdet hos os.
Vi betragter dig som fratrukt med sidste mulige arbejdsdag d. 14. februar 2017.

Du mangler at indlevere dit arbejdstøj samt dit flex-id-kort til os, og det skal indsendes straks til nedenstående adresse.

Der vil blive tilbageholdt kr. 2.500 af din nettoløn, indtil vi har modtaget arbejdstøjet.

...”

Indklagede har som bilag A til svarskriftet vedlagt en udateret liste med navnene på ni medlemmer, som angives at være trukket ud af Vestjysk Busser, AJ Busser og Flexbusser, heraf seks med tilknytning til Odense Transport, to med tilknytning til 3F Vestfyn og en med tilknytning til 3F Østfyn. Indklagede har i svarskriftet anført følgende om denne liste:

”Som bilag A fremlægges en liste over de medlemmer, der i forbindelse med konflikten har rettet henvendelse til forbundets afdelinger for konfliktunderstøttelse. Der tages forbehold for at føje yderligere til listen. De pågældende var i øvrigt allerede blevet opsagt af klagerne til fratrædelse pr. 1. marts 2017 på grund af mistet kørsel på Fyn.

Forbundet og dets afdelinger har ikke haft mulighed for at lade en navneliste ledsage konfliktvarslet, idet medlemmernes aktuelle beskæftigelse ikke altid er indberettet og registreret i afdelingen.

Hertil kommer, at der er tale om en chaufførbeskæftigelse hos klagerne, hvor chaufførerne i langt de fleste tilfælde har bilen med hjem og kører ud hjemmefra om morgenen

til kørsel for Trafikselskaberne Midttrafik og Sydtrafik (Fynbus) i henholdsvis Region Midt og Region Syd.”

Klagerne har som bilag 12 til replikken fremlagt en liste omfattende 13 navne på ansatte, som angives at have nedlagt arbejdet. Indklagede har oplyst, at en af de, som er anført på listen, ikke er registreret som medlem hos 3F. En anden på listen har indklagede ikke kunnet identificere, da navnet er for almindeligt. Ifølge oplysningerne på listen har de pågældende nedlagt arbejdet fra forskellige datoer (hhv. 15/2, 16/2 og 18/2). Det er ud fra ni af de ansatte anført, at de var opsagt pr. 28. februar. De resterende fire var ikke opsagt. To af disse ansatte figurerer også på bilag A, mens indklagede har stillet spørgsmålstegn ved de to øvriges medlemskab af 3F.

Forklaringer

Der er under sagen afgivet forklaring af Arnbjørn Fagraklett, Karsten Høgild, A, Allan Andersen, Jørgen Sørensen og John Hedengran.

Arnbjørn Fagraklett har forklaret bl.a., at han ejer Vestjysk Busser, som han har drevet siden 1999. Han er desuden direktør i Flexbusser ApS og AJ Busser ApS. Disse to selskaber ejes af John Pedersen. Virksomhederne har overenskomst gennem Kristelig Arbejdsgiverforening. Alle tre virksomheder udfører skolekørsel for kommunerne og flekskørsel for regionerne.

3F henvendte sig til ham allerede i 2004, da han drev sin gamle virksomhed. I 2010 henvendte de sig til ham på ny. Han sendte 3F's brev videre til Kristelig Arbejdsgiverforening, som kontaktede 3F på hans vegne. Derefter hørte han ikke yderligere. I 2015 deltog han i et informationsmøde efter, at en kollega fra Vinderup Taxa havde fået en sær aftale med 3F om tiltrædelse af ATAX-overenskomsten. Han var ikke interesseret i at tiltræde ATAX-overenskomsten, da timelønnen efter ATAX-overenskomsten er den samme uanset størrelsen på den bil, som chaufføren kører. Han mener ikke, at han ved den lejlighed fik ATAX-overenskomsten udleveret, og han kender ikke ATAX-overenskomsten særlig godt.

Da han modtog henvendelsen fra 3F i december 2016, svarede hans sekretær på hans vegne, at de var overenskomstdækket gennem KA, men 3F ignorerede dette svar. Da 3F vendte tilbage med konfliktvarslerne af 24. januar 2017, kontaktede han herefter Kristelig Arbejdsgi-

verforening. Han bekendt er 3F's henvendelser ikke udløst af, at der har der været utilfredshed blandt medarbejderne.

Der blev den 7. februar 2017 afholdt et møde med 3F, som han havde bedt om. Fra 3F deltog Gorm Tommerup, Jørgen Hedengran og Allan Andersen. Fra virksomhederne deltog han selv og John Pedersen samt i en del af mødet også direktør for Kristelig Arbejdsgiverforening Karsten Høgild. Mødet drejede sig om, at 3F ville starte en konflikt, og han ville gerne vide hvorfor. Gorm sagde, at 3F ville have overenskomst på området, og at det ville de kæmpe for. Han havde ikke forud for mødet fået oplyst, hvad det var for en overenskomst, de ønskede hans underskrift på. Han kender ikke de forskellige overenskomster, som 3F har på transportområdet. Det var kun ATAX-overenskomsten, der blev nævnt på mødet, men indholdet heraf blev ikke drøftet. Der blev heller ikke talt meget om indholdet af tiltrædelsesoverenskomsten på mødet. De kom hurtigt til at drøfte en overgangsftale svarende til den, som kollegaen fra Vinderup havde opnået i 2015. Det var John Pedersen, der ønskede en overgangsftale, og som foreslog det på mødet. Overgangsordningen skulle gå ud på, at de kunne fortsætte som i dag med at differentiere timelønnen afhængig af bilernes størrelse. AJ Busser og Flexbusser har udelukkende små biler, og det var derfor vigtigt for dem, at de fik en overgangsordning. Klagerne betaler højere løn til de, der kører de store biler, samt for kørsel i weekender. Efter 3F overenskomsten får man ikke tilsvarende tillæg. De fik tilsagn om en overgangsordning på mødet, og derfor blev forudsætningen herom tilføjet med håndskrift på aftalen, men 3F skulle lige have det handlet af med baglandet. Drøftelserne herom skulle være på plads inden den 15. februar, da konflikten i modsat fald ville starte op igen. Underskriften på tiltrædelsesoverenskomsterne betød, at konfliktens iværksættelse blev udskudt en uge. 3F vidste godt, at virksomhederne havde vundet et udbud med virkning fra den 1. marts 2017.

To dage efter mødet fik han en sms om, at 3F's gruppebestyrelse ikke ville indgå en overgangsftale, og at 3F alene kunne tilbyde en ordning med en timeløn på 133,70 kr. for variable biler. Det forslag var imidlertid uden værdi for virksomhederne, som ikke har egentlige, variable biler. Han er usikker på, om han modtog ATAX overenskomsten på mødet den 7. februar 2017, men han havde ikke fået den tilsendt forud for mødet.

Det er ikke korrekt, at de havde opsagt alle de strejkende pr. 28. februar 2017. De havde kun opsagt nogle af dem. De pågældende var blevet opsagt til fratreden den 28. februar 2017,

fordi virksomhederne havde mistet 26 ruter på Fyn – ikke fordi de var medlem af 3F – og der var medlemmer af 3F, som ikke var blevet afskediget.

Virksomhederne holdt et møde på Glamsbjerg Hotel den 13. februar 2017, hvor de orienterede chaufførerne om, hvordan de skulle forholde sig under den varslede konflikt. Der blev sendt en mail ud med indkaldelse til mødet til alle deres chauffører på Fyn også de chauffører, der var fyret.

Den 14. februar 2017 fandt han ud af, hvem af chaufførerne der var medlem af 3F, idet han ringede rundt og spurgte dem. Han fik ikke fat i alle chaufførerne, så han håbede bare på, at de mødte op på arbejde. De spørger ellers aldrig til medarbejdernes fagforeningsforhold, men Fynbus ville vide, hvor mange busser de havde til rådighed den 15. februar. De havde fra Fynbus fået at vide, hvor mange busser der skulle bemandedes, og det var flere, end han havde regnet med. Han ringede derfor også til de fyrede chauffører, som fik tilbudt yderligere kørsel. Der var flere af de fyrede 3F-medlemmer, som tilbød sig, men som trak sig lige før opstart på grund af strejken. Han vidste ikke, at 3F havde pligt til at komme med en liste med navne over de af medarbejderne, der er medlemmer af 3F, og han tænkte derfor ikke på at bede 3F om at få en navneliste.

En chauffør, der kører i Kolding for AJ Busser, har fortalt ham, at han fik besked fra 3F om, at han ikke måtte køre for AJ Busser. Ingen hos AJ Busser nedlagde arbejdet, heller ikke den pågældende chauffør, men der er senere nogle chauffører, som ikke har taget arbejde. Konflikten var ikke begrænset til Fyn. Der var også flere steder i Jylland, hvor medarbejderne nedlagde arbejdet.

De tre virksomheder har lidt et stort økonomisk tab. Først den sidste uges tid har alle bilerne været ude at køre igen. Det tager tid at finde nye chauffører. Uddannelsen af en chauffør varer seks uger. Det er derfor et stort problem med kollektive opsigelser, og de kunne have begrænset skaderne, hvis de havde kendt konfliktens omfang noget tidligere.

Karsten Høgild, har forklaret bl.a., at han er direktør i Kristelig Arbejdsgiverforening, hvor han har været ansat siden 1998.

Han har oplevet en række konflikter fra 3F's side over for KA's medlemsvirksomheder. Mange konflikter er endt med, at virksomhederne er blevet presset til at indgå overenskomster. Andre konflikter er kørt videre uden at nå til ende eller er endt med, at parterne er gået hver til sit. KA forhandler bl.a. overenskomst på transportområdet og herunder også vedrørende flekskørsel. KA's kollektive overenskomst har et princip om mindsteløn. På transportområdet er der én mindsteløn for chauffører, der kører små biler, og en anden mindsteløn for de, der kører store biler. KA's overenskomst indeholder bestemmelser om alt det, som det er sædvanligt, at en kollektiv overenskomst tager stilling til. KA deltager i møder hos de regionale selskaber om bl.a. rimelige arbejdsvilkår, og KA er også høringsberettiget i almindelige sager fra Trafikstyrelsen, når det angives, at en virksomhed er medlem af KA.

Vestjysk Busser har været omfattet af KA's overenskomst, siden virksomheden blev medlem i 1999. De tre virksomheder ønsker ikke anden overenskomst. Den gældende overenskomst med Krifa er ikke fornyet, idet Krifa har opsagt den til udløb pr. 16. september 2017. KA har i stedet indgået en overenskomst med Det Faglige Hus i Esbjerg pr. 17. september 2017. Denne overenskomst svarer stort set til den gældende overenskomst med Krifa.

Han deltog i mødet den 7. februar 2017. Han deltog dog ikke i drøftelsen af overgangsordningen, idet 3F ikke ønskede, at han deltog i den del af mødet. På mødet var 3F bekendt med, at virksomheden havde vundet et større udbud pr. 1. marts 2017. Han fik lov til at deltage i den del af mødet, hvor aftalen blev underskrevet, og hvor tilføjelserne omkring overgangsordningen blev noteret på aftalen. 3F tilkendegav i den forbindelse, at de havde behov for at gå tilbage til baglandet. Han kender ATAX overenskomsten, men han tror ikke, at han havde den med til mødet. Han husker ikke, om virksomhederne fik udleveret ATAX overenskomsten på mødet. Han talte ikke med virksomhederne om ATAX overenskomsten.

A har forklaret bl.a., at hun er chauffør ved Vestjysk Busser. Hun har været ansat august-oktober 2016 og igen fra den 7. januar 2017. Hun kører bus og flekskørsel i Herning og omegn. Hendes arbejdsdag starter i Aulum. Bilen holder hjemme hos hende.

Hun har arbejdet under konflikten. Hun har været medlem af 3F, men er flyttet til Det Faglige Hus pr. 1. april 2017. 3F ringede til hende i slutningen af marts måned. De spurgte, om hun kørte for Vestjysk Busser. 3F ville have, at hun skulle gå ned til dem for at få strejkepenge.

Hun føler sig godt behandlet hos Vestjysk Busser og er rigtig tilfreds med sine arbejdsvilkår. Hun ville derfor ikke nedlægge arbejdet. Da hun ikke ville det, fik hun at vide, at hun så ikke kunne være medlem af 3F længere. Hun har ikke oplevet noget pres fra virksomhedens side.

Der har været en fysisk blokade hjemme på hendes privatadresse, hvor hun ikke måtte få bilen ud. Hun spurgte de pågældende, om de kom fra fagforeningen. De svarede nej, men at de ikke brød sig om de vilkår, hun arbejdede under. Blokaden varede en lille time. Hun og hendes kolleger er glade for at arbejde for Arnbjörn.

Allan Andersen har forklaret bl.a., at han er forhandlingssekretær i 3F, Transportgruppen, og har ansvaret for bl.a. flekstrafik. Han har været i Transportgruppen siden 2009, men har arbejdet i forbundet i knap 30 år.

Hvis en arbejdsgiver skal konfliktes, er det den afdeling, hvor virksomheden har adresse, der tager beslutningen herom. Afdelingen sender normalt i første omgang et dialogbrev. Det første konfliktvarsel sendes også fra afdelingen. Inden andet konfliktvarsel sendes, skal det godkendes af forbundet. Der er aldrig to konflikter, som er ens, og det præger, hvordan der varsles. De varsler ikke så mange konflikter på hans område. Der varsles 7-8 konflikter om året inden for offentlig servicevirksomhed, mens der afgives ca. 250 konfliktvarsler inden for godskørsel.

Han har aldrig været med til ved afgivelsen af et konfliktvarsel at vedlægge en navneliste. Det er også nærmest umuligt at gøre, hvor der er tale om en transportvirksomhed, hvor der ikke er ét samlet udkørselssted, men hvor chaufførerne starter fra hver sit udkørselssted. 3F ved i en sådan situation ikke, hvor virksomhedens chauffører bor og arbejder, eller om de er medlem af 3F. Han har da heller ikke tidligere været ude for, at virksomhederne har afkrævet 3F en liste over de strejkende.

Når de får et nyt medlem, spørger de, hvor vedkommende arbejder. Medlemmet får herefter en jobkode og en underjobkode til identificering af vedkommende. I hvert fagblad opfordres medlemmerne til at oplyse herom, hvis de har fået nyt job, men medlemmerne glemmer ofte at indberette dette.

I den foreliggende sag var det først med klageskriftet af 15. februar 2017, at der blev fremsat krav om en navneliste, og 3F fremlagde en sådan med svarskriftet af 8. marts 2017. Hovedparten af personerne på denne liste havde meldt sig ledige efter at være blevet afskediget den 28. februar 2017, men de skulle trækkes ud af virksomhederne allerede fra den 15. februar 2017.

Det er virksomhederne og ikke kørselsstederne, som er konfliktramte, og de varslede konflikter omfattede derfor al kørsel for virksomhederne. Det var et tilfælde, at listen især omfattede medarbejdere på Fyn, da det især var her, at 3F havde organiserede medarbejdere i de pågældende virksomheder.

Han er sikker på, at ATAX overenskomsten blev drøftet på mødet den 7. februar 2017, og det var hans klare indtryk, at Arnbjørn Fagraklett og John Pedersen kendte ATAX overenskomsten, ligesom Arnbjørn Fagraklett gav udtryk for, at han var i besiddelse af denne overenskomst. De drøftede forskellene mellem KA-overenskomsten og ATAX-overenskomsten, herunder at timelønnen efter KA-overenskomsten var 20 kr. billigere. Han tilbød en overgangsoverenskomst, men han skulle hjem og spørge baglandet, om de kunne lave en sådan overgangsordning. Konflikten blev derfor udskudt i 8 dage. Der var imidlertid ingen tvivl om, at virksomhederne var klar over, hvad det var for et overenskomstgrundlag, de drøftede.

Mødet tilbage i 2015 kom i stand efter en henvendelse fra virksomhederne, der gerne ville høre, hvordan de kunne få en overgangsftale i stand. Det var ét møde ud af mange hundrede møder, som de har haft med virksomheder om overgangsordninger. På møderne gennemgås ATAX overenskomsten slavisk, og han er derfor sikker på, at også de tre virksomheder har kendt til indholdet af denne overenskomst.

Jørgen Sørensen har forklaret bl.a., at han siden 1996 har arbejdet hos 3F Odense, Transportgruppen. De har ca. 2.800 medlemmer.

De tre virksomheder har alle adresse i Aulum og hører derfor under Holstebro afdelingen. Konfliktvarslet blev afgivet fra Holstebro. Man er typisk medlem hos 3F i den afdeling, hvor man bor, og de af 3F's medlemmer i Odense afdelingen, som kører for de klagende virksomheder på Fyn, er derfor ramt af konflikten.

Når han får et cirkulære fra forbundet om, at der indledes konflikt mod en virksomhed, vil han kunne finde virksomhedens cvr-nummer frem og koble dette med oplysningerne i 3F's medlemsregister, CRM. Listen fra CRM er imidlertid ikke særlig valid, da en opdateret liste kræver, at medlemmerne husker at melde ændringer ind, når de får nyt job. For at kunne lave en liste over de medlemmer, som rammes af konflikten, er han derfor nødt til at ringe til de, som popper op under søgningen, for at høre, hvor de aktuelt arbejder, og om de måtte have kendskab til medlemmer, som arbejder i den konfliktramte virksomhed. Han har imidlertid ikke mulighed for at lave en komplet liste. Han kan således ikke vide, om der er nogen, han ikke får fat i, fordi han ikke ved, hvem der arbejder i virksomheden. De kommunikerer generelt med medlemmer pr. mail eller via "Mit 3F" på nettet. De har samlede maillister over medlemmerne, men de sender ikke besked ud til samtlige medlemmer om, at der iværksættes en konflikt. Arbejdsformidlingen får besked om konflikten.

John Hedengran har forklaret bl.a., at han er lønkonsulent i 3F, Transportgruppen.

Han deltog i en del af mødet den 7. februar 2017. Mødet var delt op i to – ét hvor alle deltog, og ét hvor Allan Andersen, Arnbjørn Fagraklett og John Pedersen talte sammen i enrum. I den del af mødet, hvor han deltog, blev der ikke talt om navnelister. Hvis der var blevet talt om navnelister, ville han have bedt om at få mødet afbrudt for at tage en snak med Allan Andersen om persondatalovens regler. Under den del af mødet, hvor han deltog, var der en lille diskussion om, hvad der var forskellen på en minimallønoverenskomst og en normallønoverenskomst (ATAX). John Pedersen var fuldt ud klar over, hvad forskellen var, og hvad der fulgte af ATAX-overenskomsten.

CRM-systemet er blevet lavet for at registrere medlemmerne rigtigt, herunder for at sikre, at medlemmerne kan stemme på den korrekte overenskomst ved fornyelser, men hvis en virksomhed ikke har overenskomst, så kan registret kun ajourføres manuelt ved at ringe eller skrive rundt til folk.

Parternes argumentation

Kristelig Arbejdsgiverforening har anført bl.a., at en lovlig arbejdskonflikt forudsætter, at den er varslet korrekt, og at fagforeningen ved varslingen har henvist til den overenskomst, hvis krav om underskrivelse man støtter sine kampskridt på.

Konfliktvarsler i enhver form skal ledsages af det konfliktgrundlag, som fagforeningen påberåber sig. Klagerne var naturligvis bekendt med, at der fra 3F blev rejst krav om indgåelse af en tiltrædelsesoverenskomst, men klagerne bestrider i forbindelse med varslingen at være blevet gjort bekendt med selve overenskomsten eller med eventuelle særvilkår for tiltrædelsen. En virksomhed, der skal tage stilling til, hvorvidt den skal indgå overenskomst, må af retssikkerhedsmæssige grunde have let og umiddelbar adgang til at sætte sig ind i de forpligtelser, den derved vil påtage sig, og det påhviler 3F som overenskomstkrævende forbund senest på varslingstidspunktet at sikre virksomheden denne adgang. 3F har bevisbyrden for, at virksomheden har fået adgang hertil, og denne bevisbyrde er ikke løftet, idet virksomhederne bestrider at have modtaget tiltrædelsesoverenskomsten før end på mødet den 7. februar 2017.

Det anerkendes, at de af 3F afgivne konfliktvarsler overholder de opsigelsesvarsler, som følger af overenskomsten mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og KRIFA, og som via henvisning i ansættelseskontrakterne gælder i de individuelle ansættelsesforhold. Det fastholdes imidlertid, at varslernes lovlighed afhænger af såvel varslingens længde som af specifikation af de strejkeramte medarbejdere.

3F's skrivelser må anses for strejkevarsler, som er afgivet med henblik på opnåelse af overenskomst. Sådanne varsler, der afgives over for virksomheder, med hvem der ikke består overenskomstmæssige eller hovedaftalemæssige relationer, skal angive de af forbundets medlemmer, der vil blive omfattet af strejken, ligesom de skal respektere virksomhedernes krav på individuelle opsigelsesvarsler, jf. bl.a. AR 2001.367 (Det Ny Teater).

Alle tre virksomheder havde på varslingstidspunktet 3F medlemmer ansat. Af driftsmæssige grunde var det vigtigt for virksomhederne at vide, hvem der ville nedlægge arbejdet, og 3F's beslutning om, at ingen medlemmer måtte arbejde i virksomheden, ville få virkning som en strejke. Det gør derfor ingen forskel, at brevene af 24. januar 2017 ikke eksplicit nævner strejke.

Det kan ikke i en situation, hvor fagforeningen er klar over, at det er væsentligt for virksomhedens drift at kende omfanget af den varslede konflikt, kræves, at virksomheden efterlyser en navneliste eller orienterer forbundet om, hvilke chauffører der er beskæftiget i virksomheden.

Specifikation af de strejkeramte medarbejdere kan i øvrigt ske på flere måder. Såfremt det var umuligt for 3F at fremlægge en komplet navneliste, kunne 3F i stedet have udpeget de medlemmer, man kendte til, eller i det mindste have oplyst, hvilket geografisk område der ville blive berørt.

En strejke adskiller sig fra en blokade derved, at det er de af forbundets medlemmer, der er beskæftiget på virksomheden, der trækkes ud. Netop derfor må kravet om specifikation fastholdes. En blokade har virkning over for en (ubestemt) kreds af potentielle medarbejdere på virksomheden, mens en beslutning om strejke har virkning over for en identificerbar kreds af aktuelle medarbejdere. Disse medarbejdere har individuelt forpligtet sig over for arbejdsgiveren til at overholde deres ansættelseskontrakt, og når 3F pålægger sine medlemmer, der aktuelt er beskæftiget på virksomheden, at afbryde deres ansættelsesforhold, må 3F bære ansvaret for, at opsigelserne sker lovligt. I tilfælde, hvor medarbejderne af egen drift opsiger deres ansættelsesforhold, er virksomheden i sagens natur klar over, hvilke medarbejdere det drejer sig om. Anderledes forholder det sig, når der er tale om en kollektiv aktion, og også derfor er specifikation nødvendig, jf. også AR 2001.367 (Det Ny Teater).

Arbejdsretten har tidligere i AR 2006.786 (DPD Denmark A/S) gjort undtagelse fra kravet om specifikation i tilfælde, hvor der var grund til at befrygte organisationsfjendtlig adfærd. Det følger imidlertid af sagens natur, at arbejdskonflikter indebærer risiko for organisationsfølgelse. Såfremt 3F's faglige interesse bestod i at forfølge et ønske om overenskomst for de medlemmer, de måtte have på virksomheden, burde det være en smal sag for 3F at specificere de medlemmer, der blev omfattet af strejken. Såfremt 3F's faglige interesse derimod bestod i at forsvare sin overenskomstposition over for andre konkurrerende overenskomster, er der intet retligt hensyn at tage til 3F's medlemmer i relation til organisationsfølgelse, og 3F's medlemmer må i så fald tåle identifikation med fagforeningen med hensyn til pression.

Det er i øvrigt 3F, der vælger midlerne til støtte for det fremsatte overenskomstkraav. Når 3F varsler strejke, må forbundet også sikre sig, at deres medlemsregistreringer er korrekte og

fyldstgørende, så man har mulighed for at foretage den nødvendige specifikation over for arbejdsgiveren. 3F har med fremlæggelsen af sin navneliste under Arbejdsrettens behandling af sagen bekræftet, at der var tale om en strejke, og 3F har herefter bevisbyrden for, at strejkevarslerne har været lovlige. Da de iværksatte blokader er varslet sammen med strejkerne, må blokaderne lide samme skæbne som strejkerne og anses for ulovlige, hvis strejkerne er ulovlige.

Fagligt Fælles Forbund har anført bl.a., at klagerne har været fuldt bekendt med konfliktgrundlaget inden varsling af konflikten. Klagerne blev således allerede på et møde i 2015 i Odense, hvor alle tre virksomheder var repræsenteret, præsenteret for den overenskomst, der var indgået mellem ATAX og 3F (ATAX-overenskomsten), og som 3F's overenskomstkraav vedrører. Klagerne afslog også dengang at indgå overenskomst, uagtet at de blev tilbudt en overgangsordning til overenskomsten. 3F skrev i december 2016 flere gange og bad om en dialog med henvisning til, at virksomhederne udfører arbejde inden for 3F's faglige område, men dette blev fra virksomhedernes side blot afvist med, at man allerede var dækket af KA's overenskomst. Virksomhederne påberåbte sig ikke, at man ikke var klar over, hvad 3F's overenskomstkraav gik ud på, og det er i den betingede tiltrædelsesoverenskomst, som virksomhederne underskrev, udtrykkeligt anført, at virksomhederne er bekendt med ATAX-overenskomsten, som virksomhederne ved deres underskrift tiltrådte på helt sædvanlige standardvilkår. At virksomhederne har været fuldt bekendt med konfliktgrundlaget, fremgår derudover også af de forklaringer, som er afgivet af Allan Andersen og John Hedengran.

Hvad angår den manglende specifikation af, hvilke medlemmer der var omfattet af strejken, er dette uden betydning allerede som følge af, at de klagende virksomheder først protesterede herimod, da konflikten brød ud. De havde inden da siddet og forhandlet og fået udsat varslet, og virksomhederne kan ikke på den måde holde 3F hen, indtil medlemmerne rent faktisk trækkes ud. Havde virksomhederne straks anmodet om at få oplyst, hvilke ansatte der var omfattet af strejkevarslerne, så havde 3F haft mulighed for at få dette undersøgt. Situationen er i den forbindelse sammenlignelig med Arbejdsrettens dom i sag A2006.786 (DPD Denmark A/S), hvor arbejdsgiveren også først protesterede over manglende navnelister, da konflikten var i gang. Denne dom modificerer Arbejdsrettens dom i sag AR 2001.367 (Det nye Teater), idet den fastslog, at der skal være en reel driftsmæssig begrundelse for at kræve navnelister.

En sådan begrundelse foreligger ikke, hvis arbejdsgiveren ikke kan være i tvivl om, hvad konflikten drejer sig om.

En lovlig konflikt kan ikke på forhånd betinges af, at et fagforbund kan redegøre for, hvilke medlemmer der aktuelt er beskæftiget i den pågældende virksomhed. Forbundet har i den foreliggende sag ikke på forhånd lavet en navneliste, da man sjældent mødes med krav herom, og forbundet har uden et samarbejde med virksomheden svært ved at lave en retvisende navneliste, da 3F ikke har generel adgang til oplysninger om virksomhedens ansatte, og da afdelingerne ofte ikke modtager informationer fra medlemmerne om jobskifte.

Virksomhedernes interesse i på forhånd at få kendskab til, hvilke ansatte der er omfattet af en strejke, må i en konfliktsituation vige for forbundets adgang til at benytte strejke som et effektivt middel til at opnå overenskomst.

På de overenskomstdækkede områder er der ikke noget krav om, at et konfliktvarsel skal ledsages af en liste over konfliktende medlemmers navne. Der ses ikke at være nogen begrundelse for i denne henseende at tage et større hensyn til virksomheder uden overenskomstdækning end i forhold til allerede overenskomstdækkede virksomheder. Det må være tilstrækkeligt, at virksomhederne er klar over, hvad det er for et arbejdsområde, som rammes, og det kunne de klagende virksomheder ikke være i tvivl om. Det fremgår endvidere af Arbejdsrettens dom i sag AR2015.0083 (Ryanair), at et krav om at oplyse navnene på de ansatte, der vil blive omfattet af strejken, forudsætter, at der et særligt hensyn at tage til virksomhedens muligheder for at indrette sig på en forestående strejke. Et sådant hensyn foreligger ikke her. Det er ikke tilstrækkeligt i så henseende, at en konflikt er ubehagelig, idet det altid vil være tilfældet.

På baggrund af den navneliste, som klagerne har fremlagt under sagen for Arbejdsretten, kan det dernæst lægges til grund, at AJ Busser ApS ikke har været berørt af strejker. I forhold til denne virksomhed har en navneliste derfor allerede af den grund ikke været relevant. Alle de strejkende var i øvrigt opsagt af klagerne pr. 28. februar 2017. Strejken blev iværksat den 15. februar 2017.

I alle tilfælde gælder for et konfliktvarsel, at dette skal være tilstrækkeligt klart, således at virksomheden er bekendt med, hvilket arbejde der ønskes overenskomstdækket og dermed

rammes af konflikt. Klager har ikke påberåbt sig, at varslet skulle være uklart i relation hertil, og effektiviteten af konfliktretten vil blive slækket, hvis klagerens standpunkt lægges til grund.

Under alle omstændigheder kan manglende navnelister ikke indebære, at også den varslede blokade er ulovlig.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Klagerne har anført, at indklagedes konfliktvarsler ikke opfylder de formelle krav i to henseender: dels med hensyn til angivelse af konfliktgrundlaget (overenskomstkrevet), dels med hensyn til at angive identiteten på de medarbejdere i virksomhederne, som vil blive omfattet af konflikten.

Ad varslernes manglende angivelse af konfliktgrundlaget

Det må efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at de klagende virksomheder var bekendt med, at 3F med den varslede konflikt ønskede at opnå, at virksomhederne indvilligede i at indgå en overenskomst om tiltrædelse af den mellem 3F og ATAX (Arbejdsgiverforeningen for taxikørsel) indgåede brancheoverenskomst på området, ligesom det må lægges til grund, at virksomhederne var bekendt med denne overenskomst, hvilket de da også bekræftede ved underskriften af 7. februar 2017 på den betingede tiltrædelsesoverenskomst. Det forhold, at det ikke i 3F's konfliktvarsler er udtrykkeligt anført, hvad konfliktgrundlaget var, kan herefter ikke i sig selv medføre, at konfliktvarslerne er ugyldige.

Ad varslernes manglende angivelse af hvilke medarbejdere, der vil blive omfattet af konflikten

Det er ved Arbejdsrettens dom af 1. august 2001 i sag nr. 2001.367 (Det ny Teater) fastslået, at i en situation, hvor der ikke består overenskomstmæssige relationer mellem vedkommende arbejdstagerorganisation og virksomheden, skal et konfliktvarsel over for virksomheden i overensstemmelse med sædvanlig arbejdsretlig praksis for at være lovlig iværksættes ved opsigelse af de individuelle ansættelsesforhold. Det blev samtidig fastslået, at der hertil nødvendigvis må kræves, at opsigelserne sker med angivelse af, hvilke medarbejdere der siger op og under iagttagelse af de opsigendes opsigelsesvarsler. Dette må endvidere gælde, selv om arbejdstagerorganisationen i kraft af de pågældendes medlemskab har fuldmagt til at afgive

opsigelse på deres vegne. Denne praksis er fastholdt i senere domme, senest ved Arbejdsrettens dom af 31. marts 2017 i sag nr. AR2016.0633.

I dom af 18. januar 2007 i sag nr. 2006.786 (DPD Denmark ApS) har Arbejdsretten dog fastslået, at et fagforbund ikke har pligt til at oplyse navnene på de medlemmer, som er omfattet af en varslet strejke, hvis en navneliste vil være uden reel driftsmæssig betydning for virksomheden, og fagforbundet har grund til at befrygte, at listen kunne blive misbrugt i virksomheden til organisationsfjendtlig adfærd. Under sådanne omstændigheder kan forbundet nøjes med at varsle strejken med et så tilpas langt varsel, at det tager højde for de strejkendes individuelle opsigelsesvarsler.

Ud over den formelle betragtning – at en arbejdsgiver må kende identiteten på de strejkende medarbejdere allerede ved varslingen, da strejken sidestilles med en opsigelse af ansættelsesforholdene – så bygger Arbejdsrettens praksis tillige på den betragtning, at der ved varslet skal gives arbejdsgiveren en vis mulighed for at indrette sig på konflikten omfang. Der skal dog samtidig tages hensyn til en effektiv konfliktadgang, og dette hensyn vil kunne veje tungt, især hvis der ikke er væsentlige modstående driftsmæssige hensyn at tage til den konfliktramte virksomhed.

I den foreliggende sag fremgår det af 3F's første konfliktvarsler af 29. december 2016, at 3F, såfremt forbundets forsøg på at opnå overenskomst via dialog forblev forgæves, ville anbefale forbundets kompetente forsamling, at der etableredes konflikt i form af strejke og blokade over for virksomheden. Det blev samtidig angivet, at konfliktens nærmere omfang og tidspunkt for ikrafttræden ville fremgå af forbundets 2. konfliktvarsel.

Om konfliktens omfang hedder det i forbundets varsler af 24. januar 2017, at fra konfliktens ikrafttræden "vil 3F uden yderligere varsel blokere virksomheden" og "Fra samme tidspunkt må ingen medlemmer af Fagligt Fælles Forbund arbejde i virksomheden".

3F varslede således ikke kun blokade over for virksomhederne, men tillige at forbundets medlemmer ikke måtte arbejde i virksomhederne fra konfliktens ikrafttræden. Virksomhederne måtte derfor forstå varslerne således, at de også omfattede konflikt i form af strejke. Det fremgik imidlertid ikke af varslerne, om der var medlemmer ansat på virksomheden, som ville

blive berørt af konflikten, og hvem de pågældende medlemmer i givet fald var. Det må endvidere efter bevisførelsen lægges til grund, at 3F på varslingstidspunktet end ikke selv havde undersøgt hvilke medlemmer, der som ansatte på virksomhederne ville blive berørt af de afgivne konfliktvarsler.

Det forhold, at 3F's medlemskartotek ikke ajourføres på en effektiv måde med hensyn til at vise medlemmernes aktuelle ansættelsesforhold, kan ikke føre til, at 3F ikke har pligt til forud for afgivelsen af et konfliktvarsel over for en virksomhed at forsøge at fastlægge identiteten på de medarbejdere, hvis individuelle ansættelsesforhold skal opsiges, og give virksomheden meddelelse herom.

I det foreliggende tilfælde havde de klagende virksomheder ved konfliktvarslernes modtagelse ingen mulighed for at vurdere, hvor mange og i givet fald hvilke af virksomhedernes medarbejdere, der ville blive berørt af konflikten, hvilket virksomhederne havde et legitimt driftsmæssigt behov for at blive gjort bekendt med af hensyn til virksomhedernes muligheder for at indrette sig på en forestående strejke. Der er endvidere efter bevisførelse ikke grundlag for at antage, at virksomhederne ville misbruge forhåndskendskab til navnene på personer, der ville blive omfattet af strejken, til at udøve organisationsfjendtlig adfærd.

På den anførte baggrund finder Arbejdsretten, at de af 3F afgivne konfliktvarsler er ulovlige. Det forhold, at det i relation til AJ Busser efterfølgende viste sig, at der ikke var nogen medlemmer af 3F, som nedlagde arbejdet, kan ikke i sig selv føre til, at konfliktvarslet over for denne virksomhed er lovligt.

Klagernes påstand tages herefter til følge.

T h i k e n d e s f o r r e t :

3F skal anerkende, at den varslede og iværksatte konflikt over for Vestjysk Busser v/ Arnbjørn Fagraklett, Flexbusser ApS og AJ Busser ApS, er ulovlig.

3F skal i sagsomkostninger betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.