

## **TILKENDEGIVELSE**

**meddelt tirsdag den 6. december 2011**

i faglig voldgiftssag, 2011.0142

Dansk Erhverv

for CSC Airline Solution Denmark A/S

(advokat Peter Vibe Jespersen)

mod

PROSA/SAS

(advokat Karen-Margrethe Schebye)

### **Twisten**

drejer sig om, hvilke konfliktregler - Integrationsaftalens eller Overenskomstens - der er gældende mellem parterne.

### **Påstande**

Klager har nedlagt følgende påstande:

Principalt: PROSA/SAS skal anerkende, at aftale af 29. marts 2006, ”Afsluttende mødereferat vedr. tilnærmelse af PROSA-overenskomsterne i CSC”, (Integrationsaftalen) i det hele er bortfaldet.

Subsidiært: PROSA/SAS skal anerkende, at Integrationsaftalen er gældende i sin helhed.

Indklagede har nedlagt følgende påstande:

1. Frifindelse.
2. Klager skal anerkende, at arbejdsstandsning i forbindelse med opsigelse af overenskomst mellem CSC Airline Solutions A/S og PROSA/SAS (Overenskomsten) skal ske i overensstemmelse med Overenskomstens pkt. 16, således at varsler og meddelelser skal afgives med henholdsvis mindst 14 dage og mindst 7 dage.

### **Sagens behandling**

Sagen blev behandlet mundtligt tirsdag den 6. december 2011 med højesteretsdommer Jon Stokholm som opmand. Som sidedommere udpeget af klager fungerede Morten Schønning Madsen og Charlotte Vester, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede Eva Birch Christensen og Jakob Bjerre.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af Lene Christensen, Dorte Mørgensen og Annette Hansen.

Efter bevisførelse og procedure voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnås flertal for noget resultat. Opmanden tilkendegav herefter sin opfattelse af sagen. Tilkendegivelsen blev taget til efterretning, og kendelse blev frafaldet.

### **Sagsfremstilling**

Den fremlagte aftale af 29. marts 2006 ”Afsluttende mødereferat vedr. tilnærmelse af PROSA-overenskomsterne i CSC” (PROFOT) (Integrationsaftalen) indeholder blandt andet følgende bestemmelser:

#### **”Definitioner**

I denne aftale med tilhørende bilag forstås følgende:

CSC = CSC Danmark A/S og CSC Airline Solutions A/S

Foreningerne = FROFOT (PROSA/CSC-GIS og FORA-CSC-CM), PROSA/SAS og PROSA/CSC-DK

CSC-DK overenskomsterne = PROSA/CSC-DK og PROFOT overenskomsterne

DA's gennemsnit = der henvises til den definition, som forefindes i PROSA/CSC-DK og PROFOT overenskomsternes bestemmelse om lønreguleringsmekanisme.

## **Formål med aftalen**

Denne aftale har til formål

- At sikre størst mulig ensretning af løn og ansættelsesvilkår for medarbejdere dækket af foreningernes overenskomster i CSC med respekt for parternes nuværende aftaler.
- At sikre, en bedre integration mellem såvel selskaberne CSC Airline Solutions A/S og CSC Danmark A/S som medarbejderne ansat i disse selskaber, herunder en fleksibilitet i håndteringen af opgaver og en forenklet administration.
- At opnå én fælles PROSA/PROFOT-overenskomst i CSC Danmark A/S og CSC Airline Solutions A/S med én forhandlingspart på henholdsvis arbejdsgiver- og medarbejderside senest pr. 1. marts 2007.

De nuværende CSC-DK overenskomster, samt PROSA/SAS overenskomsten løber videre, idet de dog suppleres med virkning fra nærværende aftales indgåelse, som anført nedenfor.

## **Integration**

Der er enighed mellem parterne om følgende ændringer/tilføjelser af elementer fra PROSA/SAS-overenskomsten i de to eksisterende overenskomster for PROFOT og PROSA/CSC-DK i forbindelse med iværksættelse af Bridge Consolidation og øvrige permanente overflytninger, der som led i denne aftale accepteres af både PROSA/SAS og PROSA/CSC-DK

Det er aftalt, at der kan integreres med alle afdelinger af CSC, efter samme principper som Bridge Consolidation. Dvs. at ingen stilles ringere hverken funktionærretsligt eller økonomisk end hvis denne aftale ikke var indgået.

Parterne er enige om, at de vil samarbejde vedrørende yderligere integration, mellem CSC Airline Solutions A/S og CSC Danmark A/S i relation til overflytning, integration og sammenlægning af opgaver og medarbejdere. Gældende ansættelsesretlige og overenskomstmæssige regler vedr. evt. varsel og betaling skal overholdes.

Konkret er det aftalt i forhold til "Bridge Consolidation Projektet", at den konsoliderede bridge senest pr. 1. marts 2007 ansættelsesretligt placeres i CSC Danmark A/S og de i CSC Airline Solutions A/S berørte medarbejders pensionsrettigheder sikres og at der ikke sker forringelser i SAS frynsegoder (billetter). Manglende sikkerhedsgodkendelse kan ikke anerkendes som opsigelsesgrund i forbindelse med overflytninger af medarbejdere.

Parterne forpligter sig gensidigt til at arbejde for fuld integration mellem CSC Danmarks A/S og CSC Airline Solutions A/S generelt og ved konkrete projekter.

Parterne er enige om, at hindringerne for implementering af "Bridge projektet" med denne aftale er fjernet og umiddelbart herefter kan iværksættes.

## **Medarbejdere, der overføres fra PROSA/SAS**

De eksisterende kollektive aftalers dækningsområder berøres ikke af nærværende aftale, medmindre andet er nævnt i nærværende tekst.

For medarbejdere som er dækket af PROSA/SAS overenskomsten og som overføres fra CSC Airline Solution A/S til CSC Danmark A/S, er det aftalt, at de efter overførsel dækkes af enten PROFOT - eller PROSA/CSC-DK overenskomst.

## **Fælles overenskomst**

Foreningerne har ved godkendelsen af nærværende aftale givet tilsagn om, under forudsætning af kompetente forsamlings godkendelse, at der etableres en fælles overenskomst med ikrafttræden senest pr. 1. marts 2007.

I forbindelse med etablering af en fælles overenskomst indgår resultatet af nærværende forhandlinger uændret vedr. følgende punkter:

1. PROSA/CSC-DK / PROFOT overenskomsternes bestemmelser om konfliktret, fredspligt og lønreguleringsmekanismen med nærværende aftales tilføjelser. Tilsvarende er PROSA/SAS aftalens paragraf 16.2 (Gyldighed og fredspligt) bortfaldet.
2. PROSA/CSC-DK / PROFOT overenskomsternes bestemmelser om tryghed (inkl. anciennitet) med nærværende aftales tilføjelser. Tilsvarende er PROSA/SAS aftalens paragraf 14.4 bortfaldet.
3. PROSA/CSC-DK / PROFOT overenskomsternes bestemmelser om ferietillæg med nærværende aftales tilføjelser.
4. Nærværende aftales bestemmelser om seniorfrihed. Tilsvarende bortfalder de nugældende overenskomsters bestemmelser om seniorfrihed.
5. Nærværende aftales bestemmelser og fremmed arbejdskraft. Tilsvarende vil protokollatet om fremmes arbejdskraft i PROSA/SAS overenskomsten bortfalde.
6. Nærværende aftales bestemmelser om lederstillingsbesættelser. Tilsvarende vil PROSA/SAS lokalaftalen om lederstillingsbesættelse bortfalde.
7. Nærværende aftales bestemmelser om fysisk arbejdsmiljø. Tilsvarende vil PROSA/SAS overenskomstens paragraf 13 bortfalde.
8. PROSA/CSC-DK / PROFOT overenskomsternes bestemmelser om uddannelse med nærværende aftales tilføjelser.
9. PROSA/CSC-DK / PROFOT overenskomsternes bestemmelser om lønreguleringer i 2007 og 2008 med nærværende aftales tilføjelser.
10. PROSA/CSC-DK / PROFOT overenskomsternes bestemmelser om arbejdstid og erstatningsfri med nærværende aftales tilføjelser.

## **Fælles lønsystem**

Parterne er enige om at få aftalt et fælles lønsystem senest pr. 15. september 2006. Omlægningen baseres på de analyser, som er foretaget i den fælles løngruppe i december-januar 2005-2006. Ingen medarbejder stilles ringere i forhold til nuværende løn, lønindplacering og slutlønsforventning.

Hvis der ikke kan opnås enighed om et fælles lønsystem, vil de nuværende bestemmelser i de respektive overenskomster indgå i den fælles overenskomst med disse overenskomsters respektive dækningsområder. Dette gælder også de tidligere aftalte reguleringer af skalaerne og de ændringer vedr. løn, som er aftalt i nærværende aftale.

Ved manglende enighed er PROSA/SAS sikret en lønregulering pr. 1. marts 2007 svarende til "DA's gennemsnit". Denne lønmekanisme gælder udelukkende i 2007, idet der p.t. ikke er aftalt lønregulering for 2008. PROSA/CSC-DK / PROFOT er i 2007 og 2008 sikret den lønstigning, som blev aftalt ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2004 (DA - 1%).

## **Fredsaf tale, konfliktregler og lønreguleringsmekanisme**

PROSA/SAS overenskomstens regler om arbejdsstandsning, jf. paragraf 16.2, erstattes fra nærværende aftales indgåelse med PROFOT overenskomstens aftale om konfliktregler samt bilag til aftale om konfliktregler og lønreguleringsmekanisme.

...

## **Tryghed**

### **Fysisk arbejdsmiljø**

I samarbejde mellem Sikkerhedsudvalget og SU udarbejdes retningslinier for indretning af det fysiske arbejdsmiljø. Retningslinierne skal indeholde angivelse af, hvordan de berørte ansatte skal inddrages i planlægningen ved væsentlige ændringer i det fysiske arbejdsmiljø. Endvidere skal retningslinierne indeholde angivelse af, hvordan den enkelte ansatte skal inddrages i indretning af egen arbejdsplads.

### **Anvendelse af fremmed arbejdskraft**

Ved fremmed arbejdskraft forstås i denne sammenhæng personer, der ikke er ansat i CSC-koncernen.

Der udarbejdes i SU retningslinier for brug af fremmed arbejdskraft. Disse retningslinier skal sikre behandling af spørgsmålet ud fra følgende principper:

- Hvor fremmed arbejdskraft anvendes til at tilføre SCS ekspertviden, skal det aftales hvordan denne viden kan indlejres i CSC
- Hvor fremmed arbejdskraft anvendes som arbejdskraftreserve eller buffer skal dette fortrinsvis ske på projekter under afvikling eller på eksisterende projekter. Det skal undersøges, at der ikke med rimelighed - bl.a. efter en uddannelsesindsats - kan anvendes egne ressourcer
- Hvordan fremmed arbejdskraft kan indgå i forbindelse med udbudsforretninger, alliancer eller andre konstellationer

## **Aftale om besættelse af lederstillinger**

### **§ 1 Formål**

Det er formålet med denne aftale at sikre, at der i SU udarbejdes retningslinier til anvendelse ved besættelsen af lederstillinger, der giver det berørte personale indflydelse på udvælgelsen af deres ledere til gavn for selskabet og dets medarbejdere.

### **§ 2 Principper for retningslinier for besættelse af lederstillinger**

Aftalen omfatter besættelsen af alle lederstillinger inkl. rokering, der indebærer personaleledelse eller som har en væsentlig indflydelse på personalets arbejdssituation. Det præciseres at leverancechefer, dvs. dispatchere og projektmanagere, ikke er omfattet af aftalen.

...

## **Distancearbejde**

- a. Udstationering i Danmark

Der henvises til "Aftale om procedure og praktisk drejebog fra start til slut", der i øjeblikket er ved at blive indgået vedr. "Udstationering i Danmark".

- b. Overflytning mellem CSC's lokationer i hovedstadsområdet

Der udarbejdes i SU retningslinier for permanente og for midlertidige flytninger mellem CSC's lokationer i Hovedstadsområdet.

Retningslinierne skal tilgodese frivillighed, hvis det er muligt.

Ved en flytning skal der indgås aftale med den enkelte. SU skal udarbejde et paradigme for sådanne aftaler. Paradigmet skal beskrive de elementer, der som minimum skal indgå i aftalen - fx mulighed for tilbageflytning og bevarelse af tilknytning til den permanente arbejdsplads.

Denne aftale ændrer ikke på de overenskomstmæssige bestemmelser vedr. overflytning og udstationering (i Hovedstadsområdet) i hht. PROSA/CSC-DK og PROFOT overenskomsterne.

- c. Procedure for intern ressourceallokering skal udarbejdes i SU

### **Tryghedsaftale**

Udkast til "Tryghedsaftale", bilag 1 version 21-03-2006 16.29, træder i stedet for den nuværende Tryghedsaftale-tekst i PROFOT- og PROSA/CSC-DK-overenskomsterne

Det konstateres samtidig, at PROSA/SAS-overenskomstens § 14.3.1 vedr. udviklingssamtale kan indfortolkes i PROFOT-overenskomstens protokollat 24, stk. 6 og i PROSA/CSC-DK-overenskomstens § 30, stk. 6.

Dette betyder, at:

- PROSA/SAS overenskomstens § 14.4 udgår
- PROSA Classic's regler om opsigelsesvarsler og fratrædelsesgodtgørelser vil tillige være gældende for medlemmer af PROSA/SAS

...

### **Ferietillæg**

(Nedenstående bestemmelse tilføjes PROSA/SAS overenskomsten)

Pr. 1. maj 2006 udbetales ferietillæg på 3 % til alle PROSA/SAS medlemmer ansat i CSC Airline Solutions A/S. Dette sker på grundlag af optjeningsåret 2005.

Pr. 1. maj 2006 og fremover, får PROSA/SAS medlemmer i stedet 2 overenskomstmæssige/PROFOT-fridage og et fortsat fast ferietillæg på 1,5 %.

Som kompensation gives medarbejdere der nu er på PROSA/SAS overenskomsten en yderligere lønstigning på 0,74 % pr. 1. april 2006.

## **Uddannelse**

For så vidt angår medarbejdere, der overføres fra PROSA/SAS overenskomsten til PROSA/CSC-DK eller PROFOT overenskomsterne, benyttes de eksisterende formuleringer fra de 2 overenskomster. I tilfælde af, at alle midlerne i uddannelsespuljen ikke er benyttet pr. 1. april 2007 og der derfor skal udbetales et engangsbeløb til de, der er dækket af overenskomsterne, vil de overførte medarbejdere fra PROSA/SAS dog ikke få andel i denne udbetaling.

Såfremt der opnås enighed inden den 1. marts 2007 om en ny fælles overenskomst er der aftalt at medlemmerne af PROSA/SAS i CSC Airline Solutions A/S herefter er omfattet af en uddannelsesordning, magen til "Protokollatet om midler til uddannelse" for PROSA/CSC-DK og PROFOT, med følgende undtagelse:

- at PROSA/SAS pr. 1. april 2007 får 5 % til uddannelse. Dog kun max 1 % tilbagebetales, såfremt de ikke er forbrugt.
- at PROSA/SAS pr. 1. april 2008 får 5 % til uddannelse. Dog kan max 2 % tilbagebetales, såfremt de ikke er forbrugt.

...

## **Afsluttende bemærkninger**

Gældende kutyper videreføres i overenskomstperioden.

Gældende kutyper for PROSA/SAS beskrives inden for 6 måneder efter nærværende aftales underskrivelse.

## **Tidsplan for overenskomstforhandling for CSC-DK overenskomsterne 2006**

Forløbet er som følger

- Godkendelse af nærværende aftale
- Krav fra alle foreningerne, der ikke jf. punkterne 1 10 i afsnittet "Fælles overenskomst" er udelukket fra denne forhandling, foreligger den 25. april 2006
- Senest den 1. juni 2006 foreligger en fælles overenskomst med undtagelse af fælles lønsystem
- Det er aftalt, at aftale om fælles lønsystem skal foreligge senest den 15. september 2006.

Herefter forpligter foreningerne sig til at sende resultatet til urafstemning og anbefale medlemmerne at stemme for resultatet.

## **Forbehold og vedtagelse**

Der tages forbehold for juridisk gennemgang samt teknisk/sproglig tilretning/præcisering af teksterne. Ligeledes tages der forbehold for trykfejl.

Foreningerne tager forbehold for godkendelse i kompetence forsamlinger i overensstemmelse med foreningernes vedtægter.

CSC tager forbehold for godkendelse i CSC's bestyrelse, Dansk Handel & Service og Dansk Arbejdsgiverforening.

### **Ikrafttræden**

Denne aftale træder i kraft pr. 1. april 2006.

Hvor det er aftalt, at der skal ske udarbejdelse af retningslinier, procedurer mv. i SU-regi, skal disse være udarbejdet senest 1. september 2006.

Denne aftale består, uagtet at en fælles overenskomst ikke måtte blive en realitet.”

Overenskomst af 6. marts 2000 mellem CSC Airline Solutions A/S og PROSA/SAS indeholder blandt andet følgende bestemmelse:

### **”16. GYLDIGHED OG FREDSPLIGT m.v.**

#### **16.1. Ikrafttræden.**

Nærværende overenskomst træder i kraft 01. marts 2000 og kan af hver af parterne opsiges med 2 måneders varsel, dog tidligst til ophør pr. 01. marts 2004.

Ingen arbejdsstandsning kan lovligt finde sted i overenskomstperioden.

#### **16.2. Arbejdsstandsning.**

Selv om overenskomsten er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet eller overenskomstmæssig arbejdsstandsning er iværksat i henhold til nedenstående regler..

- a. Ingen arbejdsstandsning (strejke) kan fra PROSA/SAS side lovligt etableres, med mindre den er vedtaget med mindst ½ af de PROSA/SAS medlemmer ved en urafstemning eller generalforsamling afgivne stemmer og med mindst 2/3 af de af den pågældende arbejdsstandsning omfattede medlemmer afgivne stemmer og med mindre arbejdsstandsningen er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i pkt. b.



- Ingen arbejdsstandsning (lock-out) kan fra SDDs side lovligt etableres med mindre den er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i pkt. b.
- b. AT bestyrelsen for PROSA/SAS agter at forelægge den under pkt. a. nævnte stemmeberettigede personkreds forslag om arbejdsstandsning skal tilkendes SDD ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde give SDD meddelelse om de kompetente forsamlings beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes.  
Fra SDDs side kan arbejdsstandsning (lock-out) iværksættes med 14 dages varsel, der afgives ved særlig og anbefalet skrivelse.  
Ved varsling af retshåndhævende arbejdsstandsning nedsættes de ovenfor anførte varslet til minimum henholdsvis 7, 3 og 10 dage.
  - c. Overenskomstens parter er forpligtet til ikke at understøtte men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.
  - d. Som strejke eller lock-out betragtes det, hvis værksteder eller arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.”

Denne overenskomst er fortsat gældende.

Ved Arbejdsrettens dom af 23. juni 2011 blev følgende kendt for ret:

”PROSA/CSC GIS-klubben skal anerkende, at ”PROFOT overenskomst 2004” er bortfaldet.

PROSA/CSC-DK skal anerkende, at ”PROSA/CSC-DK - CSC Danmark A/S Overenskomst 2004-2006” er bortfaldet.”

Indklagede sendte 1. juni 2011 første sympatikonfliktvarsel om arbejdsstandsning over for CSC Airline Solution A/S til støtte for en verserende og lovlig konflikt mellem CSC Danmark A/S og PROSA-foreningerne i dette selskab. Dette sympatikonfliktvarsel var, da indklagede mente sig frigjort fra Integrationsaftalen, afgivet i overensstemmelse med de før den 29. marts 2006 gældende regler - dvs. Overenskomstens, ikke Integrationsaftalens - for varsling af arbejdsstandsning, hvorfor klager, der mente, Integrationsaftalen var gældende, protesterede mod konfliktvarslet.

-----

Almindelige aftale- og formueretlige principper gælder i princippet også for ophør af kollektive overenskomstforpligtelser. En overenskomst kan derfor i princippet også bortfalde som følge af bristende forudsætninger, men der må på dette punkt være tale om meget strenge betingelser. Med hensyn til spørgsmålet om forudsætningers betydning er der stor forskel på fortolkningen af individuelle kontrakter og af kollektive overenskomster.

En parts væsentlige misligholdelse af sine aftaleretlige forpligtelser ville måske nok i den almindelige obligationsret berettige modparten til at hæve aftalen. I den særlige bodssanktion, som er den sanktionsmæssige kerne i det fagretlige system, ligger imidlertid en forudsætning om, at misligholdelse af overenskomster er et spørgsmål om økonomiske sanktioner og almindeligvis ikke udløser hævebeføjelse.

Det forhold, at forløbet mellem parterne efter indgåelsen af integrationsaftalen ikke havde været som forudset, at en del af denne aftale mod forventning ikke var blevet ført ud i livet, og at en fælles overenskomst aldrig var blevet udfærdiget, kunne derfor ikke ud fra synspunkter om bristende forudsætninger eller om misligholdelse berettige indklagede til at anse sig frigjort for denne aftale. Denne vurdering kunne tillige støttes på synspunkter om manglende reklamation. Forligsmandens fremgangsmåde gennem årene havde ingen betydning.

Dette resultat kunne tillige støttes på indholdet af den afsluttende bestemmelse i Integrationsaftalen. Indklagede måtte derfor være henvist til at frigøre sig fra Integrationsaftalen i overensstemmelse med almindelige principper i det arbejdsretlige system.

Opmanden ville herefter give klageren medhold i den subsidiære påstand, således at Integrationsaftalens konfliktregler fortsat er gældende mellem parterne.

Jon Stokholm