



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 9. juli 2021

I sag nr.: 2021-382

Jensens Bøfhus A/S
(advokat Christian K. Clasen)

mod

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)
for
3F – Privat Service, Hotel og Restauration
(advokat Maria Muñoz Auken)

Dommere: Højesteretsdommer Anne Louise Bormann (næstformand), højesteretsdommer Kristian Korfits Nielsen (næstformand og retsformand) og højesteretsdommer Oliver Talevski (formand).

Indledning

Sagen angår, om den hovedkonflikt, som 3F – Privat Service, Hotel og Restauration har iværksat mod Jensens Bøfhus A/S, er lovlig. Hovedspørgsmålet er, om konflikten må anses for ulovlig, fordi Jensens Bøfhus som følge af konflikten ikke har kunnet modtage lønkom-
pensation i henhold til reglerne om lønkom-
pensation af virksomheder i forbindelse med covid-19.

Parternes påstande

Klager, Jensens Bøfhus A/S, har nedlagt følgende påstande:

Indklagede, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) for 3F – Privat Service, Hotel og Restauration, skal anerkende, at den hovedkonflikt, som indklagede har etableret, er ulovlig.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) for 3F – Privat Service, Hotel og Restauration skal omgående bringe hovedkonflikten til ophør.



Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) for 3F – Privat Service, Hotel og Restauration har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

”Jensens Bøfhus” er en restaurantkæde, hvor de fleste restauranter drives i regi af Jensens Bøfhus A/S, mens enkelte restauranter drives på franchisebasis.

I juli 2019 opsagde Jensens Bøfhus sit medlemskab af HORESTA med henblik på selv at kunne råde over overenskomstrelationen ved overenskomstfornyelsen i foråret 2020.

Ved brev af 25. november 2019 opsagde administrerende direktør i Jensens Bøfhus, Anders Nikolaisen, overenskomstaftalen mellem 3F – Privat Service, Hotel og Restauration og ”Jensen’s Bøfhus Restauranter” til udløb den 1. marts 2020.

Overenskomstforhandlingerne mellem parterne brød sammen den 28. februar 2020. Jensens Bøfhus sendte herefter første lockoutvarsel til 3F, der blev fulgt op af andet lockoutvarsel af 10. marts 2020 med ikrafttræden den 23. marts 2020.

Ved brev af 10. marts 2020 rettede Lone Søndergaard Nielsen fra 3F henvendelse til Anders Nikolaisen og foreslog, at det blev overladt til en faglig voldgift at afgøre parternes forskellige opfattelse af det serveringsarbejde, der foregår på Jensens Bøfhus’ restauranter. Hun foreslog samtidig, at de aftalte at suspendere lockouten.

På et pressemøde den 11. marts 2020 meddelte regeringen, at store dele af samfundet blev lukket ned på grund af corona-situationen. Nedlukningen blev efter få dage udvidet til at omfatte restaurationsbranchen.

Parterne mødtes den 16. marts 2020 til forhandlinger i Forligsinstitutionen. Af referat af mødet fremgår bl.a., at ”[E]fter parternes overvejelser om forskellige muligheder for at gøre overenskomsten mere tilsvarende Restaurant Flammens overenskomst mod en udsættelse af konfliktvarslet fastholdt Jensens Bøfhus at ville frigøres fra overenskomsten. Forhandlingerne blev afsluttet uden aftale”.



Lockouten trådte i kraft fra det varslede tidspunkt den 23. marts 2020.

FH orienterede den 25. marts 2020 Erhvervsstyrelsen, som skulle administrere lønkompensationsordningen i anledning af covid-19, om, at bl.a. Jensens Bøfhus havde varslet og iværksat lockout fra den 23. marts 2020.

Ved brev af 7. april 2020 orienterede FH Erhvervsstyrelsen om, at lockouten af 3F's medlemmer var tilbagekaldt af Jensens Bøfhus med virkning fra den 6. april 2020, idet Jensens Bøfhus betragtede den mellem parterne indgåede overenskomst for bortfaldet. FH oplyste endvidere, at 3F samme dato havde varslet blokade og strejke over for Jensens Bøfhus, og at blokaden ville træde i kraft den 8. april 2020, mens strejken ville blive iværksat fra den 1. juni 2020 ved normal arbejdstids begyndelse. FH bemærkede, at da blokade er et arbejdsretligt kampskridt, ville det herefter ikke være muligt for Jensens Bøfhus at modtage lønkompensation med virkning fra den 8. april 2020 og frem.

Ved brev af 8. april 2020 protesterede advokat Christian K. Clasen på vegne af Jensens Bøfhus mod blokade og strejkevarsel dateret 7. april 2020.

Ved brev af 16. april 2020 til advokat Christian K. Clasen fastholdt 3F konflikten. 3F oplyste, at forbundet var sindet at stille konflikten i bero med henblik på at afvente Arbejdsrettens stilling til sagen, forudsat at sagen straks blev indbragt som en hastesag.

Anders Nikolaisen gjorde i en mail af 10. december 2020 til John Frederiksen fra 3F opmærksom på, at Jensens Bøfhus' restauranter som følge af covid-19 pandemien ville være tvangslukket fra den 9. december 2020 og indtil videre til den 3. januar 2021. Han anmodede om, at 3F suspenderede den iværksatte konflikt mod Jensens Bøfhus fra den 9. december 2020 og foreløbigt frem til den 3. januar 2021, således at Jensens Bøfhus ville kunne gøre brug af lønkompensationsordningen. Han henviste herved til hensynet til at bevare flest mulige arbejdspladser og derved give lønmodtagere mulighed for at oppebære indtægt under de helt særlige covid-19 omstændigheder. Endvidere henviste han til udtalelser fra beskæftigelsesministeren om, at både lønmodtagere og arbejdsgivere bør udskyde enhver arbejdskonflikt på arbejdspladsen, indtil situationen i det danske samfund er normaliseret.



3F afviste den 11. december 2020 at suspendere konflikten og henviste bl.a. til, at Jensen Bøfhus havde startet konflikten.

I en mail af 18. december 2020 til John Frederiksen anførte Anders Nikolaisen bl.a. følgende:

”I forlængelse af vores mail/telefon korrespondance sidste uge, skal jeg bekræfte at jeg gerne mødes for at forhandle – samtidigt som jeg anerkender, at du kom med et nyt tilbud, hvor du tilbyder at indgå en aftale til 2023 med bortfald uden at nogen part varsler konflikt af nogen art.

I mellemtiden har jeg også noteret mig, at I ikke vil suspendere den igangværende konflikt som I har mod os. Som du ved, betyder det at jeg ikke kan få del af den generelle lønkompensation. Som direkte afledt konsekvens heraf må jeg nu afskedige et større antal medarbejdere. ...

Jeg havde gerne set, at I havde suspenderet konflikten mod os – som alle ved er konflikten ikke relateret til Corona, hvorfor dette må betragtes som en helt ekstraordinær situation. Jeg skylder også at sige, at jeg til fulde – både internt og eksternt – vil pålægge 3F og beskæftigelsesministeren ansvaret for denne situation og de helt konkrete afskedigelser.

Jeg ønsker ikke, at afskedige nogen medarbejdere. Men statens tvangslukning på grund af Corona, og 3F's fortsatte insistensen på en envejs konflikt mod Jensens Bøfhus i forlængelse heraf, gør at Jensens Bøfhus ikke kan modtage lønkompensation. Særegent når man tillægger beskæftigelsesministerens opfordring til suspension af konflikter under Coronakrisen... Derfor er jeg tvunget til, med baggrund i 3F's fortsatte envejs konflikt og Erhvervsstyrelsens unikke fortolkning af neutralitetsprincippet, at afskedige dygtige og gode medarbejdere.

Jeg vil endvidere meddele de berørte medarbejdere, ud over ovenstående, at vi vil tilbyde genansættelse/annullering af opsigelse så hurtigt som muligt, og på samme vilkår som de kom fra, hvis situationen omkring tvangslukning eller envejskonflikt ændrer sig, og markedet ikke er smadret.”

I et brev af 11. februar 2021 og en mail af 15. februar 2021 til John Frederiksen opfordrede Anders Nikolaisen på ny 3F til at suspendere konflikten under coronakrisen. Han henviste bl.a. til, at konflikten gik ud over medarbejderne hos Jensens Bøfhus, som på eget initiativ var på orlov uden løn.

John Frederiksen svarede ved mail af 15. februar 2021 bl.a. følgende:



”Som vi tidligere har talt om og som jeg har givet udtryk for i forbindelse med vores samtaler, ligger løsningen [i], at begge parter bør byde på noget i forhold til at finde en løsning for alle.

Vi ser for os at vi rykker tiden tilbage fra da du iværksatte en lockout og altså at overenskomsten lives op igen, selvfølgelig med de ændringer der kom qva 2020 forhandlingerne.

I laver en plan for hvordan 3f medlemmerne kan blive tilbudt at komme tilbage, både dem der kom i klemme i forhold til jeres lockout samt dem vi senere trak ud. Vi bliver enige om at den aftale løber frem til slut feb 2023, hvilket betyder at hvis vi ikke finder en permanent ordning står parterne frit.
...”

Yderligere korrespondance mellem parterne førte ikke til en løsning på konflikten.

Jensens Bøfhus’ restauranter kunne (ligesom landets øvrige restauranter) fra den 21. april 2021 åbne for udeservering, og fra den 6. maj 2021 var det muligt at åbne for øvrig servering, dog stadig med restriktioner, såsom krav om afstand, max. antal gæster og lignende. Jensens Bøfhus’ restauranter har i konfliktperioden – i det omfang det har været muligt – været åbne for takeaway.

Der er under sagen fremlagt udskrift af konfliktliste pr. 24. marts 2021 fra FH’s hjemmeside, som viser, at der pr. denne dato var i alt 2814 verserende konfliktsager. Det drejer sig primært om produktionsvirksomheder inden for byggeri, landbrug, gartneri mv.

Der er fremlagt årsrapport for 2020 for Jensen’s Food Group A/S, der som koncernens moderselskab varetager ledelse og drift af datterselskaberne, herunder Jensens Bøfhus A/S. I ledelsesberetningen er anført bl.a.:

”Udvikling i aktiviteter og økonomiske forhold

2020 har i høj grad været påvirket af Covid-19 med nedlukning og restriktioner af koncernens aktiviteter store dele af året, hvilket har medført en betydelig nedgang i koncernens omsætning.

Koncernens resultatopgørelse for 2020 udviser et underskud på DKK 40,5 mio. og koncernens balance pr. 31. december 2020 udviser en egenkapital på DKK 18,9 mio.



Koncernens indtjening i 2020 blev DKK -29,9 mio. (EBITDA) med et resultat efter skat på DKK -40,5 mio. I samme periode sidste år blev der realiseret et resultat efter skat på DKK 8,7 mio. Ledelsen vurderer samlet resultatet i 2020 for utilfredsstillende. Omsætningen er faldet 23 % i forhold til 2019 til DKK 363 mio., og kan henføres til Covid-19. På grund af regeringens besynderlige fortolkning af neutralitetsprincippet har Jensen's Bøfhus A/S ikke modtaget kompensation ved lukning, på lige fod med den øvrige restaurationsbranche i Danmark, og det er således ledelsens vurdering, at der mangler et to-cifret millionbeløb. Dette forfølges af retslig vej hvor muligt.

...

I marts 2020 har aktionærerne indskudt kontant DKK 10 mio. i lånekapital, og i december 2020 er der indskudt DKK 50 mio. i egenkapital, hvormed selskabets kapital blev væsentligt styrket. Efter regnskabsårets afslutning har selskabets aktionærer indskudt yderligere DKK 15 mio. i supplerende likviditet.

...”

Der er desuden fremlagt uddrag af årsrapporten for 2020 for Bone's Restauranter A/S. Årsrapporten viser, at Bone's restauranter i perioden 2016-2019 havde overskud, mens der i 2020 var et underskud på ca. 12,3 mio. kr.

Lønkomensation af virksomheder i forbindelse med covid-19

Lønkompenationsordningen bygger på den trepartsaftale om midlertidig lønkomensation på det private arbejdsmarked, som regeringen og arbejdsmarkedets parter (FH og DA) indgik den 14. marts 2020 med det sigte at etablere en midlertidig ordning med lønkomensation til de private virksomheder, som ellers risikerede at skulle afskedige lønmodtagere i perioden, indtil den ekstraordinære situation på arbejdsmarkedet som følge af covid-19 var i bedring.

De nærmere betingelser for lønkompenationsordningen er fastsat af Erhvervsstyrelsen i bekendtgørelse om en midlertidig og målrettet lønkompenationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af COVID-19 – først i bekendtgørelse nr. 267 af 25. marts 2020 og senere i bekendtgørelse nr. 701 af 29. maj 2020. Sidstnævnte bekendtgørelse indeholder i § 4, stk. 6, en bestemmelse, hvorefter ”en virksomhed [ikke] kan få udbetalt lønkomensation for ansatte i stillingskategorier, der er omfattet af en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt, hvori virksomheden er part.” Bestemmelsen er videreført i bekendtgørelse nr. 2131 af 18. december 2020 (§ 5, stk. 4) og i den nugældende bekendtgørelse nr. 461 af 18. marts 2021 (som § 5, stk. 3).



Folketinget vedtog den 24. marts 2014 lovforslag nr. 141 af 19. marts 2020 om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompensation af virksomheder i forbindelse med covid-19 (lov nr. 264 af 24. marts 2020). Beskæftigelsesministeren besvarede den 23. marts 2020 spørgsmål nr. 26 fra Folketingets Beskæftigelsesudvalg vedrørende lovforslag nr. L 141. I spørgsmålet blev spurgt, om ministeren kunne oplyse, om ”virksomheder, der lockouter deres medarbejdere i forbindelse med OK20, er berettiget til at få lønkompensation”. Beskæftigelsesministeren svarede, at ”Det er et generelt princip, at staten skal forholde sig neutral under en arbejdskonflikt. Det vil derfor ikke være muligt for en virksomhed at anvende lønkompensationsordningen i forhold til de stillingskategorier på virksomheden, som er omfattet af konflikten.”

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af Anders Nikolaisen, John Frederiksen, Thomas Meyer-Iversen, Susanne Holmegaard og Peter Lykke Nielsen.

Anders Nikolaisen har forklaret bl.a., at han er administrerende direktør for Jensen's Food Group A/S og herunder for Jensens Bøfhus A/S. Han har været ansat i virksomheden fra 2009-2013 og igen fra januar 2019 og frem. Jensens Bøfhus har pt. ca. 700 ansatte. Der er sket en kraftig beskæring af antallet af ansatte på grund af corona-situationen. Jensens Bøfhus har primært restauranter i Danmark, men har også seks restauranter i Sverige og en restaurant i Norge. Koncernen omfatter produktion af fødevarer til detailhandlen. Jensens Bøfhus går 35 år tilbage og er et af de mest kendte brands i branchen.

Jensens Bøfhus oplevede en kriseperiode frem til 2017/2018, hvor den daværende ejer solgte virksomheden til en gruppe investorer, som indsatte en ny bestyrelse og direktion. Der blev gennemført en ”turn around”, som indebar, at de tidligere års underskud blev vendt til et overskud i 2019.

Underskuddet i 2020 skyldes corona-situationen samt konflikten med 3F og den deraf manglende mulighed for Jensens Bøfhus for at få lønkompensation. Som anført i ledelsesberetningen i årsrapporten for 2020 er der ikke andre forhold, som har påvirket resultatet i 2020.



Jensen's Food Group kan ikke sammenlignes med virksomheden Bone's, bl.a. fordi Bone's kun har aktiviteter i Danmark. Skal de to virksomheders resultater sammenlignes, må det være resultatet fra Jensens Bøfhus' restauranter i Danmark, der sammenlignes med.

Jensens Bøfhus har haft overenskomst med 3F i over 30 år. Da han kom tilbage til virksomheden, oplevede han, at samarbejdet med 3F, som ellers havde fungeret godt, havde ændret sig. Han konstaterede, at 3F havde indgået en overenskomst med restaurantkæden Flammen. Denne overenskomst indeholder begrebet "enhedsmedarbejder", som indebærer, at de ansatte må dække alle funktioner til samme lønsats, hvilket medfører en stor fleksibilitet. Hos Jensens Bøfhus er der forskellige typer medarbejdere til forskellige lønsatser. Han efterspurgte samme fleksibilitet, som Flammen har, men det blev afvist af 3F. 3F's overenskomst med Flammen er konkurrenceforvridende. Det er baggrunden for, at Jensens Bøfhus meldte sig ud af HORESTA og frigjorde sig fra sin overenskomst med 3F.

Medarbejdere, der var ansat hos Jensens Bøfhus før frigørelseskonflikten, har de løn- og ansættelsesvilkår, som følger af overenskomsten med 3F med de aftalte ændringer ved 2020-overenskomsten. Nye medarbejdere ansættes på de vilkår, som følger af 3F's overenskomst med Flammen.

Det er hans indtryk, at kun 10 % af restaurationsbranchen er overenskomstdækket. Han har set lønsedler fra andre restauranter, hvor timelønnen ligger på 90-120 kr. Hos Jensens Bøfhus ligger timelønnen på 150-170 kr. med diverse tillæg.

Jensens Bøfhus var lukket ned fra medio marts 2020 til den 17. maj 2020 og igen fra den 9.-11. december og til slutningen af april 2021. Virksomheden har også været påvirket i de mellemliggende perioder, hvor der har været forskellige restriktioner med afstandskrav, sprit, åbningstider, mundbind og coronapas. Ved første nedlukning sendte han mange medarbejdere hjem med løn på grundlag af lønkompensationsordningen. Der er ikke efterfølgende sendt medarbejdere hjem med løn.

Han overvejede ikke som følge af corona-situationen at standse frigørelseskonflikten. Det havde været en længere proces, hvor der frem til februar 2020 havde været en lang række forhandlingsmøder med 3F uden noget resultat, og de var næsten i mål med



frigørelseskonflikten. Han sendte det første lockoutvarsel, før corona-situationen var opstået. Det kom ikke som nogen overraskelse, at de blev mødt med modtræk fra lønmodtagersiden.

Han afviste 3F's forslag fremsat ved brev af 10. marts 2020 om at forelægge tvisten vedrørende karakteren af arbejdet på Jensens Bøfhus' restauranter for en faglig voldgift, fordi han var uenig i præmissen for forelæggelsen.

Han oplevede ikke et forsøg på våbenhvile fra 3F's side i Forligsinstitutionen den 16. marts 2020. Der blev talt om mulige løsninger, bl.a. en opkvalificeringsaftale, men det var alt sammen noget, som allerede havde været på bordet flere gange. Han oplevede ikke, at 3F fremsatte et tilbud om at vente med konflikten, og der var ingen villighed med hensyn til at give samme vilkår, som deres konkurrent har. 3F's repræsentanter sagde ved mødets slutning til ham, at virksomheden ikke ville kunne få lønkomensation under en konflikt. Det kom bag på ham, da det ikke var sådan, han havde forstået statsministeren. Da han undersøgte reglerne i den dagældende bekendtgørelse, viste det sig også at være forkert.

Han syntes, at 3F's blokade og strejkevarsel af 7. april 2020 var en voldsom reaktion, da corona-nedlukningen på dette tidspunkt var en realitet. De protesterede mod konfliktvarslet, da de mente, at 3F brugte urimelige midler til at presse virksomheden.

Det er rigtigt, at 3F ved brev af 16. april 2020 havde oplyst, at 3F var sindet at stille konflikten i bero, hvis Jensens Bøfhus straks indbragte sagen for Arbejdsretten som en hastesag. Når Jensens Bøfhus ikke gik i Arbejdsretten, hang det sammen med, at de kæmpede for virksomhedens overlevelse. Han havde utrolig travlt med virksomhedens drift i april, maj og juni 2020. Da restauranterne var lukket, blev pengekassen hurtigt tømt, og han arbejdede hårdt på at skaffe likviditet og kunne derfor ikke overskue at tage sagen i Arbejdsretten.

Da han fik den klare melding fra beskæftigelsesministeren om, at de ikke ville kunne få lønkomensation som følge af konflikten, måtte han afskedigede 250 medarbejdere. De skruede også op for takeaway. Hvis Jensens Bøfhus havde lukket helt ned, havde han måttet afskedige alle medarbejdere, og så ville der ikke være nogen virksomhed tilbage efter corona-krisen. Hvis virksomheden havde kunnet få lønkomensation, havde det ikke været nødvendigt at afskedige nogen.



3F's tilbud i brev af 18. december 2020 om, at konflikten kunne blive suspenderet, hvis virksomheden gik tilbage på den gamle overenskomst, gav ikke mening. Det løste ikke problemet med konkurrenceforvridning. Han har flere gange opfordret 3F til at suspendere konflikten under corona-krisen, da konflikten rammer skævt, men det har 3F afvist.

I forbindelse med nedlukningen i december 2020 måtte han varsle yderligere afskedigelser. Medarbejderne foreslog imidlertid selv, at de i stedet gik på orlov uden løn. Det tilbud tog han imod, da Jensens Bøfhus var meget presset økonomisk. Enkelte af de tidligere ansatte er vendt tilbage til Jensens Bøfhus, men mange har fået andet arbejde, er begyndt på et studie eller andet. De har derfor måttet ansætte og oplære nye medarbejdere, hvilket koster mange penge.

En virksomhed kan have negativ egenkapital i flere år, men hvis virksomheden ikke kan betale sine lønninger og regninger, vil virksomheden gå konkurs. Uden indskud fra aktionærene var Jensens Bøfhus helt sikkert gået konkurs. Det første kapitalindskud på 50 mio. kr. kom ved årsskiftet 2020-2021, og da den nye nedlukning varede længere end forventet, måtte de anmode om et yderligere kapitalindskud på 15 mio. kr. Ejerne har indskudt væsentligt flere penge over tid, men det er alene de 65 mio. kr., som har direkte relation til corona-situationen.

Som anført i ledelsesberetningen i årsrapporten for 2020 er det ledelsens vurdering, at det, at Jensens Bøfhus ikke har modtaget lønkomensation under nedlukningen, har betydet, at der mangler et to-cifret millionbeløb. Det er et skønnet beløb, da corona-krisen og følgerne heraf endnu ikke er afsluttet. Der gælder fortsat et krav om coronapas.

John Frederiksen har forklaret bl.a., at han er næstformand og forhandlingsleder i 3F – Privat Service, Hotel og Restauration. 3F (tidligere RestaurationsBranchens Forbund) har haft overenskomst med Jensens Bøfhus siden midt i 1990'erne.

I sommeren 2019 blev han oplyst om, at Jensens Bøfhus agtede at melde sig ud af HORESTA for at kunne konflikte sig ud af overenskomsten. Det er vigtigt for 3F at have overenskomst med Jensens Bøfhus, da 3F har haft overenskomst med virksomheden i mange år, og da



Jensens Bøfhus er en stor spiller i branchen. Det har derfor stor signalværdi, at 3F reagerer på Jensens Bøfhus' frigørelse fra overenskomsten.

Ca. 25 % af restaurationsbranchen er dækket af overenskomst. Inden for fastfood er det dog en større andel. 3F arbejder løbende på at øge antallet af restauranter, som forbundet har overenskomst med.

En stor del af de ansatte hos Jensens Bøfhus er unge og studerende, og det er vigtigt at sikre, at de får overenskomstmæssig løn og arbejdsvilkår. Han har haft den primære dialog med Anders Nikolaisen, men hans kolleger har også været involveret. Han har haft møder med Anders Nikolaisen på tomandshånd for at have en fortrolig dialog.

3F har en anden overenskomst med restaurantkæden Flammen end den, forbundet havde med Jensens Bøfhus. Det skyldes, at der er forskel på det arbejde, der udføres i de to virksomheders restauranter. Det er forskellige koncepter, der anvendes.

3F foreslog den 10. marts 2020 Jensens Bøfhus, at det blev overladt til en faglig voldgift at tage stilling til arbejdets art på Jensens Bøfhus. 3F ville have rettet sig efter resultatet af den faglige voldgift, men de modtog ikke noget svar på deres forslag.

3F sendte den 7. april 2020 blokade og strejkevarsel til Jensens Bøfhus. De kunne have givet blokade- og strejkevarsel tidligere, men situationen gjorde, at de ikke ville gå først ud. Da Jensens Bøfhus imidlertid valgte at fastholde lockouten og gennemføre frigørelseskonflikten, så reagerede de. Blokaden var til påbegyndelse den 8. april 2020 og strejken til påbegyndelse den 1. juni 2020. Ved etablering af strejke skal man overholde det længste opsigelsesvarsel, hvorfor strejkevarslet blev så langt. Blokade kan man derimod varsle til iværksættelse med det samme, og det ville 3F gerne, så de havde mulighed for at lave happenings foran Jensens Bøfhus. Det er ikke ofte, at de sender et blokade- og strejkevarsel med så lang tid mellem etablering af henholdsvis blokade og strejke. Han ved ikke, hvor mange medarbejdere, der gik i strejke dengang, men han ved, at der var nogen. Der er måske stadig en håndfuld medarbejdere, som får strejkepenge.



I det brev af 16. april 2020, hvor han meddelte Jensens Bøfhus, at 3F fastholdt konflikten, oplyste han, at 3F ville sætte konflikten i bero, hvis sagen blev indbragt for Arbejdsretten som en hastesag. Det er sædvanligt, at parterne mødes i Arbejdsretten, og at en konflikt suspenderes under sagens behandling. Han modtog imidlertid ikke svar på brevet.

I efteråret 2020 havde han flere telefonsamtaler med Anders Nikolaisen, hvor de prøvede at finde en løsning. I december 2020 var der brevveksling, og han gentog i en mail af 11. december 2020 sit tilbud om, at de kunne få afgjort tvisten ved en faglig voldgift. For at finde en løsning er det nødvendigt, at man bøjer sig mod hinanden. Derfor tilbød han ved mail af 15. februar 2021 den utraditionelle løsning, at 3F kunne suspendere konflikten mod, at den tidligere overenskomst blev gældende for Jensens Bøfhus frem til slutningen af februar 2023, hvorefter parterne ville stå frit, således at Jensens Bøfhus ikke ville skulle gennem en ny frigørelseskonflikt.

Han mener ikke, at 3F udnytter corona-situationen. De har måttet reagere på Jensens Bøfhus' frigørelse fra overenskomsten. De ville have handlet på samme måde, hvis der ikke var corona.

Thomas Meyer-Iversen har forklaret bl.a., at han er ansat som økonomidirektør i Jensen's Food Group A/S og i Jensens Bøfhus A/S. Han var ansat i Jensens Bøfhus i årene 2008-2012 og igen siden 1. februar 2019. Han blev ligesom Anders Nikolaisen hentet ind af de nye ejere. Han har det fulde økonomiansvar og har et team bag sig. Alle administrative medarbejdere er ansat i Danske Familierestauranter A/S, som er et datterselskab til Jensen's Food Group A/S og søsterselskab til Jensens Bøfhus A/S.

Man er nødt til at se på regnskabet for Jensen's Food Group, hvis man vil se, hvordan den økonomiske situation er for Jensens Bøfhus. Årsrapporten for 2020 for Jensen's Food Group har en blank revisorpåtegning. I 2019, hvor de fik lavet en "turn around", havde virksomheden et overskud på 8,6 mio. kr. I 2020 kom virksomheden derimod ud med et underskud på 40 mio. kr. Før corona-krisen havde de en forventning om, at det ville gå endnu bedre i 2020 end i 2019, og januar og februar 2020 var også bedre, end hvad de havde budgetteret med.



Han er helt enig i Anders Nikolaisens forklaring om årsagerne til nedgangen i 2020. Han har været med til at udarbejde ledelsesberetningen, og han er enig i det, Anders har sagt herom. Der er ikke andre ting end corona-situation og den manglende lønkompensation, som har ført til det negative resultat i 2020. De få medarbejdere, som har strejket, har ikke haft betydning for økonomien. Det beløb, som mangler på grund af nedlukning uden lønkompensation, kan som anført i ledelsesberetningen opgøres til et to-cifret millionbeløb. Jensens Bøfhus har selv måttet afholde en række omkostninger, fordi virksomheden ikke kunne få økonomisk kompensation for sine faste omkostninger, herunder navnlig lønudgifter. Nedlukningen har påvirket virksomhedens regnskab meget.

Virksomheden har en kassekredit på 33 mio. kr. Hvis virksomheden ikke havde fået kapitalindskud fra aktionærerne, havde der været brug for at kunne trække 80 mio. kr. på kassekrediten, hvilket ikke ville have været muligt. Virksomheden ville dermed ikke kunne betale bl.a. løn. Da aktionærerne indskød 50 mio. ved årsskiftet 2020-2021, vidste de ikke, at restauranterne ville være lukket ned igen i flere måneder i starten af 2021. De måtte derfor bede aktionærerne om flere penge. Det var været drøje forhandlinger at få de to kapitalindskud, og en del af ejerkredsen har trukket sig ud af selskabet.

Jensens Bøfhus har modtaget knap 1,2 mio. kr. i lønkompensation fra marts til april 2020. Det var før, reglerne blev ændret. Virksomheden har måttet indrette sig efter, at den ikke kunne få lønkompensation som følge af konflikten. De måtte derfor den 14. april 2020 afskedige en stor del af deres medarbejdere.

De kunne ikke sende alle medarbejdere hjem med løn, og de kunne heller ikke afskedige alle medarbejdere. De ville i så fald de facto lukke Jensens Bøfhus. De var derfor nødt til at åbne for takeaway, som de så brugte nogle af medarbejderne til. Takeaway gav ikke nogen god indtjening. De ville have foretrukket ikke at have takeaway og i stedet have lukket helt ned, ligesom andre restauranter gjorde.

Når der sammenlignes med restaurationskæden Bone's, må der tages højde for, at Bone's har en anden struktur. Ved sammenligningen skal der kun medtages beløbene for Jensens Bøfhus' danske bøfhusaktiviteter, hvilket er 12 mio. kr. for 2019 og -28,3 mio. kr. for 2020, mens de sammenlignelige beløb for Bone's er 6,5 mio. kr. for 2019 og -12,4 mio. kr. for 2020.



Forskellen på resultaterne de to år er således betydelig større for Jensens Bøfhus end for Bone's, hvilket dækker over, at Bone's til forskel fra Jensens Bøfhus har modtaget lønkompensation under nedlukningen af deres restauranter.

Han kan ikke afvise, at de vil få brug for flere penge fra deres aktionærer, da de stadigvæk er påvirket af corona-situationen. Indekstallet for gæster på Jensens Bøfhus er dog på vej i den rigtige retning.

Susanne Holmegaard har forklaret bl.a., at hun tidligere har været afdelingsleder i Jensens Bøfhus. Det var hun i 11 år. Hun havde ansvaret for løn- og personaleadministration samt for overenskomstforhandlinger.

Hun har oplevet, at overenskomstforhandlingerne gennem årene er forløbet ok, selv om der har været uenighed. Det ændrede sig, da Jensens Bøfhus protesterede mod den overenskomst, som 3F har indgået med restaurantkæden Flammen. Denne overenskomst gav meget bedre vilkår end de vilkår, Jensens Bøfhus havde. Hun er ikke enig med 3F i, at der er en forskel på koncepterne for de to restauranter, som kan begrunde den store forskel i overenskomsterne. Det er konkurrenceforvridende, at Flammen kan have enhedsmedarbejdere, som må dække alle funktioner til samme lønsats, og at Jensens Bøfhus ikke kan opnå denne fleksibilitet. Jensens Bøfhus har alene kunnet få serviceassistenter, som kunne flekse mellem forskellige områder, men altid til den samme løn som de pågældende medarbejdere fik i de enkelte områder.

Hun var med i Forligsinstitutionen den 16. marts 2020. På det tidspunkt havde Jensens Bøfhus givet 1. og 2. lockoutvarsel. Hun oplevede, at 3F alene kom med forslag, som tidligere var fremsat. Der blev ikke talt om corona før til sidst i mødet, hvor Peter Lykke Nielsen sagde, at hvis de ikke nåede til enighed, ville Jensens Bøfhus ikke kunne få lønkompensation. Det undrede hun sig over, at han kunne sige. Anders Nikolaisen rejste sig og sagde, at han ikke forhandlede ”med en pistol for panden”.

Peter Lykke Nielsen har forklaret bl.a., at han er faglært tjener og i en årrække har arbejdet som tjener. Han er nu i 3F, hvor han de sidste 6 år har været forhandlingssekretær.



Der er mange unge, især studerende, som arbejder i restaurationsbranchen. Det gør de typisk i kortere tid, og 3F er bekymret for, at de kommer til at fungere som løntrykkere i forhold til de faglærte i branchen. Derfor er det vigtigt for 3F at have en overenskomst med Jensens Bøfhus.

I foråret 2020 varslede Jensens Bøfhus en frigørelseskonflikt. Det skyldtes uenighed omkring en overenskomst, 3F har med restaurantkæden Flammen.

Han var med til at sende mailen af 10. marts 2020 til Jensens Bøfhus med tilbud om faglig voldgift til løsning af parternes uenighed. Hvis 3F havde tabt i den foreslåede faglige voldgift, havde de taget det til efterretning. Der var ingen opfølgende drøftelser på deres forslag.

Den 16. marts 2020 var han med i Forligsinstitutionen. Han havde selv oplevet, hvordan landet på grund af corona var blevet lukket ned, mens de forhandlede overenskomst, og han kunne ikke forestille sig en lockout under corona-situationen. De henstillede til, at forligsmanden udskød den varslede lockout, men det var der ikke hjemmel til. Han spurgte, om Jensens Bøfhus kunne udskyde lockouten 2 måneder, eller til corona-situationen var overstået, men det blev afvist. Efter forligsmanden tilkendegav, at forhandlingerne var afsluttet, gjorde han opmærksom på, at Jensens Bøfhus ikke ville kunne få lønkompensation under en arbejdskonflikt. Det var ment som information og ikke som en trussel. Han havde den viden, fordi der samtidig var overenskomstforhandlinger i gang, og han tilfældigvis umiddelbart før mødet hos forligsmanden havde mødt FH's formand Lizette Risgaard, som fra trepartsforhandlingerne to dage forinden kunne fortælle, at virksomheder involveret i en hovedkonflikt ikke kunne få lønkompensation. På mødet i Forligsinstitutionen sagde han også, at 3F som modreaktion på Jensens Bøfhus' lockout ville iværksætte blokade, strejke og sympatikonflikter.

Som han har forstået det, blev der i starten udbetalt lønkompensation til virksomheder involveret i en hovedkonflikt, fordi der manglede hjemmel til at undlade dette. Den manglende lønkompensation var ikke et tema for 3F i forhold til at iværksætte konflikt mod Jensens Bøfhus. 3F trappede først op til allersidst.

3F har ikke kun skrevet til Erhvervsstyrelsen om Jensens Bøfhus, men også om andre restauranter. Fremgangsmåden kan godt være forskellig ved forskellige virksomheder. Det



tager 3F stilling til i det konkrete tilfælde. Hvad angår de aarhusianske restauranter, som er nævnt i brevet af 25. marts 2020 til Erhvervsstyrelsen, vurderede den lokale afdeling, at det var bedre at vente med at iværksætte strejke og så håndtere lockouten på en anden måde. Han ved ikke, om restauranterne i Aarhus har været afskåret fra at modtage lønkompensation.

3F orienterede Erhvervsstyrelsen om konflikten, fordi styrelsen ikke registrerer, når de enkelte virksomheder varsler lockout. 3F havde mange virksomheder på konfliktlisten.

Som anført i mailen af 20. marts 2020 fra 3F udbetalte de konfliktpenge i 14 dage i forbindelse med Jensens Bøfhus' lockout. Det drejede sig om små 50 medlemmer. Han ved ikke, hvor mange af de personer, som er nævnt i brevet af 7. april 2020 med blokade og strejkevarslet, som stadigvæk er i strejke. De kan have fundet andet arbejde.

Han var med i overvejelserne om at iværksætte blokaden straks og først senere etablere strejke. Da strejken skulle varsles med det længst mulige opsigelsesvarsel, vurderede de, at det var mest sikkert med et langt varsel. Det er mest normalt at varsle blokade og strejke til at starte samtidig.

3F var opmærksom på, at beskæftigelsesministeren havde opfordret til at udskyde enhver arbejdskonflikt, og 3F ønskede ikke at starte en konflikt under corona-krisen. Jensens Bøfhus valgte imidlertid at køre lockouten, og så måtte 3F svare tilbage. De havde forinden forsøgt at finde en løsning, bl.a. ved at pege på nogle alternative måder at løse tvisten på. De overvejede ikke at suspendere konflikten i forbindelse med den yderligere nedlukning i december 2020 og frem, idet situationen ikke havde ændret sig.

Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at indklagede i sit påstandsdokument er fremkommet med et nyt anbringende om, at der ikke gælder et proportionalitetsprincip i forhold til iværksættelse af en hovedkonflikt. Indklagede har i svarskriftet erklæret sig enig i, at der gælder et sådant princip i forhold til iværksættelse af en hovedkonflikt, og indklagede er afskåret fra nu at ændre på dette, idet der er afgivet en bindende proceserklæring.



Hvis Arbejdsretten imidlertid tillader det nye anbringende, må kriteriet ”fornøden styrke og aktualitet” – som indklagede er enig i gælder i denne sag – anses for reelt at være udtryk for en proportionalitetsvurdering. Indklagedes interesse har ikke fornøden styrke og aktualitet til at gøre en hovedkonflikt lovlig i den foreliggende situation, særligt ikke når indklagede bevidst udnytter, at klager – trods de facto tvangslukket af offentlige myndigheder – er afskåret fra økonomisk kompensation fra offentlige myndigheder.

Det forløb, der førte til klagers frigørelse fra den overenskomst, som tidligere var gældende mellem parterne, er irrelevant for bedømmelsen af den foreliggende sag, idet indklagede har erkendt, at frigørelseskonflikten var afsluttet og overenskomsten bortfaldet før etableringen af den konflikt, som den foreliggende sag vedrører.

Den konflikt, som indklagede har etableret, er ulovlig, fordi klagers eksistensgrundlag er truet. Der er ikke et rimeligt forhold mellem mål og midler. På grund af covid-19 har klagers drift været lukket ned, hvilket indklagede har misbrugt, idet klager som nævnt ikke har kunnet få lønkompensation som følge af den etablerede konflikt. Indklagede skal derfor omgående bringe konflikten til ophør. Det er ikke afgørende, om den konfliktramte juridiske person kan få ultimative ejere til at indskyde yderligere midler eller ej. Det afgørende er, at klager uden yderligere midler fra ejerne ville være gået konkurs. Dette er dokumenteret ved bl.a. den fremlagte årsrapport for 2020 for Jensen’s Food Group A/S, hvoraf det fremgår, at der i 2019 var overskud. Jensens Bøfhus gennemgik efter 2018 en ”turnaround” og var på vej mod at blive en rentabel forretning, da virksomheden på grund af konsekvenserne af covid-19 og den manglende lønkompensation blev ramt af et underskud i 2020. Det er virksomhedens vurdering, at den ville have været berettiget til lønkompensation i niveauet 20-25 mio. kr., hvis virksomheden ikke var blevet udsat for konflikt fra 3F’s side.

Indklagedes manglende besvarelse af klagers provokationer skal tillægges processuel skadevirkning. Det må således lægges til grund, at der ikke har været noget naturligt formål med at lade en blokade træde i kraft næsten 2 måneder før en etableret strejke andet end at udnytte den situation, som var opstået på grund af covid-19. Det må endvidere lægges til grund, at indklagede ikke har anvendt tilsvarende fremgangsmåde som i denne sag i forbindelse med etableringen af andre konflikter, og at der bortset fra det fremlagte materiale ikke er sket ori-



entering af offentlige myndigheder om andre virksomheder og lovlige konflikter verserende imod disse på noget tidspunkt i perioden 25. marts 2020 og til dato, hverken af FH eller 3F.

Indklagede har anført navnlig, at den etablerede hovedkonflikt forfølger et lovligt fagligt formål, idet den er etableret til støtte for et krav om overenskomst. I den foreliggende sag har det faglige krav en særlig og betydelig styrke og aktualitet, da kravet tilsigter at sikre allerede velerhvervede rettigheder for ansatte hos klager, som igennem årtier har haft overenskomst med 3F.

Når klager ikke er dækket af en anden overenskomst med et konkurrerende forbund, er konflikten lovlig, medmindre klager godtgør, enten at 3F ikke har en rimelig begrundet faglig interesse i at kræve overenskomst, eller at det arbejde, der kræves overenskomst for, henhører under et andet forbunds naturlige faglige område. Dette har klager ikke godtgjort.

I arbejdsretlig teori og praksis stilles der ikke yderligere krav til lovligheden af en hovedkonflikt. Det proportionalitetsprincip, som klager har påberåbt sig, finder alene anvendelse, når en hovedkonflikt udvides ved etablering af sympatikonflikter.

Indklagede bør derfor allerede som følge heraf frifindes.

Hvis Arbejdsretten under hensyn til den særlige corona-situation måtte finde anledning til at gå ud over allerede gældende praksis, kan proportionalitetsprincippet i relation til en hovedkonflikt i hvert fald ikke strækkes længere, end det hidtil har været praksis i relation til sympatikonflikterne, hvor Arbejdsretten har været meget tilbageholdende med at kende i øvrigt lovligt etablerede konflikter ulovlige som følge af manglende proportionalitet. Dette må i givet fald i overensstemmelse med gældende praksis forudsætte, at vedkommende virksomhed godtgør, at den er lukningstruet på grund af de iværksatte kampskridt. Dette har klager ikke godtgjort. Almindelige regnskaber kan i en situation som den foreliggende ikke tillægges selvstændig bevismæssig betydning. Hertil kommer, at Jensen Bøfhus – til forskel fra f.eks. Bone's restauranter, som har hjemsendt deres medarbejdere med fuld løn og modtaget lønrefusion med 90 % – i første omgang har afskediget en lang række medarbejdere og dernæst hjemsendt medarbejdere uden løn og dermed har sparet lønudgiften 100 %. Klagers situation adskiller sig i øvrigt ikke fra øvrige coronaramte virksomheder i branchen, idet der ikke kan



oppebæres lønkompensation til medarbejdere, som indgår i en takeaway-ordning. I denne sag har kapitalstærke aktionærer, som man må forvente har været loyalt orienteret om konfliktscenariet og tiltrådt dette, gang på gang subsidieret virksomheden, der således ikke har været på randen af lukning.

Indklagede har i overensstemmelse med beskæftigelsesministerens anbefalinger ikke etableret andre hovedkonflikter under covid-19 pandemien end sådanne, som har været en reaktion på frigørelseskonflikter, eller som vedrører arbejdsområder, som ikke eller kun i ringe grad er berørt af corona-situationen.

Neutralitetsprincippets betydning for adgangen til at få del i lønkompensationsordningen var kendt for klager, da klager valgte at gå i konflikt med indklagede. Da trepartsforhandlingerne om lønkompensation var afsluttet – hvilket var to dage forud for parternes forhandlinger i Forligsinstitutionen – orienterede indklagede klager om betydningen af neutralitetsprincippet og foreslog en ”våbenhvile” mellem parterne, indtil situationen havde normaliseret sig. Dette ønskede klager ikke, og den varslede lockout trådte i kraft den 23. marts 2020. Mens klager tilsyneladende fandt det rimeligt at drage betydelig fordel af coronakrisen under virksomhedens lockout, er virksomheden af den opfattelse, at følgerne af indklagedes efterfølgende konflikt, når de rammer virksomheden, bør føre til konfliktens ulovlighed. Indklagede har etableret konflikt på helt sædvanlig vis og inden for reglerne, herunder ved at meddele de relevante myndigheder, at klager var konfliktramt, så disse kunne udøve deres myndighedsopgave. Dette forhold kan ikke i sig selv gøre konflikten ulovlig, da man herved helt ville afskære forbundenes konfliktret under covid-19 pandemien.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagen angår, om den hovedkonflikt, som 3F – Privat Service, Hotel og Restauration har iværksat mod Jensens Bøfhus A/S, er lovlig. Hovedspørgsmålet er, om konflikten må anses for ulovlig, fordi Jensens Bøfhus som følge af konflikten ikke har kunnet modtage lønkompensation i henhold til reglerne om lønkompensation af virksomheder i forbindelse med covid-19.

Det er Arbejdsrettens opgave at tage stilling til, om den konflikt, der er iværksat, overskrider grænserne for det tilladelige, jf. bl.a. Arbejdsrettens dom af 12. december 2007 i sag 2007.831



og dom af 29. november 2012 i sag 2012.341. Som anført i dommene afgav Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark (nu FH) i juni 2003 ”Hovedorganisationernes redegørelse om retten til at iværksætte konflikt til støtte for krav om overenskomst”. I denne hedder det i det afsluttende afsnit ”Sammenfatning af retstilstanden” s. 42 ff. bl.a.:

”Spørgsmål om lovligheden af varslede kollektive kampskridt, eller af de i denne anledning udstedte konfliktvarsler samt spørgsmålet om lovligheden af anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for krav om overenskomst på områder, hvor kollektiv overenskomst ikke er indgået, henhører under Arbejdsrettens kompetence jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 3 og nr. 5.

Arbejdsrettens praksis viser, at retten opstiller en række kriterier, der altid indgår i rettens bedømmelse af konkrete sager. Kriterierne er følgende:

Konfliktens overordnede karakter. Der skal mellem lønmodtagerorganisationen og arbejdsgiveren bestå en interesseløst dvs. en uenighed om, hvorvidt – og i bekræftende fald under hvilke forudsætninger – en kollektiv overenskomst skal indgås eller fornyes.

Konfliktens formål. Konflikten skal forfølge et rimeligt fagligt formål. Formålet med lønmodtagerorganisationens iværksættelse af konflikt skal være at opnå en kollektiv overenskomst med den arbejdsgiver, der lader arbejde, som naturligt henhører under lønmodtagerorganisationens faglige område, udføre. En konflikt der tager sigte på, at opnå overenskomstdækning for arbejdsfunktioner, der ikke falder inden for den aktionerende lønmodtagerorganisationens faglige område, er ulovlig. Hvis det arbejde, der søges overenskomstdækket ikke i forvejen er overenskomstdækket, vil udgangspunktet være, at der forfølges et rimeligt fagligt formål. Ved bedømmelsen af, hvad der er en lønmodtagerorganisationens naturlige faglige område spiller det ingen rolle om organisationen aktuelt har nogen medlemmer på den konfliktramte virksomhed. Derimod skal organisationen have den fornødne og aktuelle interesse i at overenskomstdække det pågældende område. De formål lønmodtagerorganisationen lovligt kan forfølge og understøtte med anvendelse af kollektive kampskridt, kan være begrænset af lovgivning eller overordnede aftaler f.eks. hovedaftaler. Formålet med konflikten må ikke være indgåelse af en overenskomst, hvis indhold helt eller delvist er i strid med lovgivningen.

Konfliktens midler. De kollektive kampmidler, lønmodtagerorganisationen tager i anvendelse med henblik på at formå arbejdsgiveren til indgå en kollektiv overenskomst, skal i sig selv være lovlige. Grænserne for hvilke kampskridt der lovligt kan tages i brug, fastlægges af Arbejdsretten og under hensyntagen til eventuelle overordnede retsgrundlag i form af lovgivning eller aftaler. Lønmodtagerorganisationens kampmidler er primært strejke og blokade; arbejdsgiverens primært lockout og boykot. I praksis vil det ofte være af afgørende betydning for lønmodtagerorganisationen at understøtte hovedkonflikten med en sympatikonflikt. Fysiske blokader er ikke lovlige kampskridt. Kampskridt, der berøver den konfliktramte arbejdsgiver enhver eksistensmulighed, er ligeledes ulovlige.



Konfliktens omfang og virkning. Det mål (den kollektive overenskomst), lønmodtagerorganisationen søger opnået gennem anvendelse af en konflikt, skal stå i et rimeligt forhold til de midler (de kollektive kampskridt) lønmodtagerorganisationen anvender for at nå målet. En sådan ”proportionalitetsafvejning” foretages af Arbejdsretten. I de relativt sjældne tilfælde, hvor retten får forelagt spørgsmål om forholdet mellem det mål, der søges opnået, og de midler, der anvendes, synes retten at være tilbageholdende med at kende en konflikt ulovlig ud fra proportionalitetsbetragtninger. Dette gør sig særligt gældende i situationer, hvor alene lønmodtagerorganisationens egne medlemmer er berørt af konflikten. Bedømmelsen af, om de midler, der under en i øvrigt lovlig konflikt anvendes, er ude af proportioner med det mål, der søges opnået, synes derfor at have sin største betydning i tilfælde, hvor andre lønmodtagerorganisationer har iværksat sympatikonflikter til støtte for den lønmodtagerorganisation, der er part i hovedkonflikten.”

For så vidt angår den konkrete sag bemærker Arbejdsretten herefter følgende:

Jensens Bøfhus gennemførte i marts 2020 en to ugers lockout med det formål at frigøre sig fra sin overenskomst med 3F – Privat Service, Hotel og Restauration. Lockouten blev gennemført, mens restaurationsbranchen var lukket ned på grund af covid-19. Lockouten blev tilbagekaldt med virkning fra den 6. april 2020, idet Jensens Bøfhus betragtede overenskomsten for bortfaldet.

3F varslede den 7. april 2020 som reaktion på frigørelseskonflikten blokade og strejke over for Jensens Bøfhus. Hovedformålet hermed var (og er) at fastholde og forsvare veletablerede overenskomstmæssige positioner for serveringspersonale hos virksomheden, herunder de mindsterettigheder, som forbundet har opnået gennem sin landsdækkende overenskomst med HORESTA.

På denne baggrund finder Arbejdsretten, at 3F's interesse i at opnå overenskomst har den fornødne styrke og aktualitet til, at konflikten forfølger et rimeligt fagligt formål.

Efter Arbejdsrettens opfattelse finder proportionalitetsprincippet også anvendelse på en hovedkonflikt. Spørgsmålet er derfor, om det mål (indgåelse af kollektiv overenskomst), som 3F ønsker opnået gennem hovedkonflikten, står i rimeligt forhold til de midler, som 3F anvender til at opnå målet.

Det er i den forbindelse væsentligt at fremhæve, at de anvendte konfliktmidler i form af blokade og strejke – der er lovlige og sædvanlige kampmidler – ikke i sig selv har hindret Jen-



sens Bøfhus i at udøve sin erhvervsaktivitet. Det var således tvangslukningen som følge af covid-19 pandemien, som medførte, at virksomhedens restauranter i lange perioder ikke (bortset fra takeaway) kunne åbnes.

Hovedkonflikten har imidlertid haft som konsekvens, at Jensens Bøfhus ikke har fået lønkom-
pensation med heraf følgende væsentlige økonomiske virkninger for virksomheden. Hoved-
konflikten er på den anden side som nævnt en reaktion på Jensens Bøfhus' frigørelse fra over-
enskomsten med 3F. 3F har endvidere under sagens forløb – således som det fremgår af sags-
fremstillingen og forklaringerne – fremsat flere forslag til suspension af konflikten. Disse for-
slag er blevet afvist af Jensens Bøfhus.

Arbejdsretten finder efter en samlet vurdering, at hovedkonflikten ikke kan anses for upropor-
tional, herunder som følge af, at Jensens Bøfhus på grund af konflikten ikke har fået lønkom-
pensation.

Arbejdsretten tager herefter indklagedes frifindelsespåstand til følge.

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

Indklagede, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) for 3F – Privat Service, Hotel og Re-
staurations, frifindes.

Jensens Bøfhus A/S skal inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. i sags-
omkostninger til Arbejdsretten.

Anne Louise Bormann

Kristian Korfits Nielsen

Oliver Talevski