

Kendelse af 25. oktober 2021 i faglig voldgiftssag FV2020-1556:

3F Transportgruppen

for

A og B

(advokat Mads Bendix Skelbæk-Knudsen)

mod

DI Overenskomst I v/DI

for

Umove Vest A/S

(advokat Sussi Skovgaard-Holm)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår tillidsrepræsentanters ret til frihed med løn efter AKT-overenskomsten. Spørgsmålet er, om en tillidsrepræsentant, som har forladt arbejdet efter at have underrettet arbejdsgiveren om fravær til tillidsrepræsentantarbejde, har ret til frihed og løn herfor, medmindre underretningens berettigelse anfægtes fagretligt. Spørgsmålet er endvidere, om to tillidsrepræsentanter har ret til betalt tjenestefri i forbindelse med deltagelse den 24. juni 2020 i et informationsmøde for tillidsrepræsentanter om overenskomstresultatet arrangeret af 3F Transportgruppen.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 13. oktober 2021 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: næstformand Flemming Overgaard og forhandlingssekretær Karsten Kristensen, begge 3F Transportgruppen, vicedirektør Christoffer Thomas Skov og advokat Morten Lind Eisensee, begge DI.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af gruppeformand C, 3F Transportgruppen, og viceadm. direktør D, DI, samt underdirektør E, DI.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden.

3. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede skal anerkende, at tillidsrepræsentanter omfattet af den mellem parterne indgåede Landsoverenskomst for rutebilkørsel i Provinsen (AKT-overenskomsten) har ret til frihed og aflønning, når tillidsrepræsentanten har foretaget underretning i overensstemmelse med overenskomstens § 1, stk. 9, litra A, sidste afsnit, medmindre underretningens berettigelse anfægtes fagretligt.
2. Indklagede skal anerkende, at tillidsrepræsentanterne A og B har ret til betalt tjenestefri i forbindelse med deres møde den 24. juni 2020 i 3F, X afdeling.

Indklagede har påstået frifindelse

4. Overenskomstgrundlaget

4.1. AKT-overenskomsten

4.1.1. 2020-overenskomsten

Det hedder i 2020-Landsoverenskomsten for rutebilkørsel i Provinsen, AKT-overenskomsten, bl.a.:

”§ 1. Tillidsrepræsentanter

...

Stk. 3. Valg

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere på virksomheden. ...

Valget er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F's Transportgruppe og af 3F's Transportgruppe meddelt arbejdsgiveren og dennes organisation.

3F's Transportgruppe giver tilsagn om, at chauffører, der således er valgt til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud herfor har deltaget i eller gennemgået et kursus for tillidsrepræsentanter hurtigst muligt gennemgår en sådan uddannelse. DI giver tilsagn om at medvirke til, at den således nyvalgte får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

...

Stk. 7. Samarbejde og opgaver

Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants – pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. ...

...

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af 3F for ledelsen.

Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen en tilfredsstillende ordning, kan denne frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen ...

...

Stk. 9. Funktion i arbejdstiden

A. Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

”Den nødvendige tid” betyder, at tillidsrepræsentanten bl.a. skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

Denne frihed medfører også aflønning, forudsat at sagen omhandler en af de medarbejdere, som vedkommende er valgt af eller i øvrigt repræsenterer.

Dersom det er nødvendigt, at vedkommende for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden, må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal denne forud herfor underrette arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Tillidsrepræsentanter, der er beskæftiget som chauffører, skal senest dagen før underrette, med angivelse af tidspunkt og varighed.

...

Stk. 10. Aflønning og vederlag

A. Aflønning

Når underretningen er sket, i henhold til stk. 9A, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og medarbejderne, skal vedkommende for den tid, der medgår hertil, aflønnes med fuld løn ...

B. Vederlag

Tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten modtager et årligt vederlag, som udbetales med 50% pr. halvår. Vederlaget udbetales som kompensation for dennes varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. ...

...

Stk. 12. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager ...

...

Stk. 13. Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 12, afsnit 1, til at opsig en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1 til 3, skal denne rette

henvendelse til DI, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid i Bilag 14.

Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før 3F har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.
...”

4.1.2. Overenskomsthistorikken

Ved overenskomstforhandlingerne i 2017 indgik overenskomstparterne en organisationsaftale om en forsøgsordning vedrørende tillidsrepræsentanter. Forsøgsordningen skulle ifølge organisationsaftalen gælde i overenskomstperioden 2017-2020. Ved overenskomstforhandlingerne i 2020 blev denne ordning skrevet ind i overenskomsten og gjort permanent.

Betydningen af tillidsrepræsentantordningen er i den forbindelse understreget ved, at overenskomstens regulering af tillidsrepræsentanter er anbragt først i overenskomsten som § 1.

De foran gengivne bestemmelser om valg af tillidsrepræsentant, afskedigelse af tillidsrepræsentant og fremgangsmåden ved afskedigelse af tillidsrepræsentant svarer i alt væsentligt til de forud gældende bestemmelser.

Samarbejdet var tidligere reguleret noget mere kortfattet. Det hed herom tidligere, jf. f.eks. 2010-overenskomsten § 25, stk. 4, afsnit 1, og 2012-overenskomsten § 27, stk. 4, afsnit 1, at tillidsrepræsentantens ”opgaver er at varetage kollegernes interesser i forholdet til arbejdsgiveren”, og at tillidsrepræsentanten samtidig er ”den naturlige kontaktperson til den faglige organisation”. I afsnit 2 hed det:

”Såfremt der opstår en fagretslig uenighed, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at indlede drøftelser med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Bliver spørgsmålet ikke løst tilfredsstillende ved arbejdsgiverens afgørelse, er det tillidsrepræsentanten, der kan indbringe spørgsmålet for sin egen organisation.”

Bestemmelsen i 2020-overenskomsten § 1, stk. 9A, afsnit 1, om, at tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant, er en uændret videreførelse af den tilsvarende bestemmelse i 2010-overenskomsten § 25, stk. 4, 2012-overenskomstens § 27, stk. 4, jf. denne bestemmelses afsnit 5:

”Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. Det skal dog ske, så det er til mindst gene for dennes produktive arbejdstid.”

I forlængelse heraf var der i 2010-overenskomsten § 25, stk. 4, følgende afsnit 6-9:

”Såfremt tillidsrepræsentanten finder, at det er nødvendigt for at opfylde sine forpligtelser som sådan, at denne må forlade arbejdsstedet i arbejdstiden, skal der forud træffes aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant herom.

Hvis arbejdsgiveren anmoder tillidsrepræsentanten om at udføre funktioner, der angår virksomheden og medarbejderne på virksomheden i egenskab af tillidsrepræsentant, skal denne for den tid der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste ...

Ved møder uden for arbejdstiden på arbejdsgivers foranledning betales som for overarbejde ...

Ved samarbejdsudvalgsmøder ...

...”

Ved overenskomstforhandlingerne i 2012 indgik overenskomstparterne et protokollat om tillidsrepræsentanter, hvorefter de vedrørende bestemmelsen, ”Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant”, var ”enige om følgende fælles forståelse”:

”Der er mellem partern enighed om, at tillidsrepræsentanten skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

Denne frihed medfører også aflønning forudsat, at sagen omhandler en af de medarbejdere, som den pågældende tillidsrepræsentant er valgt af eller i øvrigt repræsenterer.

Der er enighed om, at de i bestemmelsen i øvrigt beskrevne rettigheder og pligter er uændrede i forhold til ovenstående fortolkningsbidrag.”

Denne fælles forståelse blev indskrevet i 2012-overenskomsten § 25, stk. 4, som et nyt afsnit 5 om, hvad den nødvendige tid ”bl.a.” omfatter, og dette afsnit er uændret videreført i 2020-overenskomstens § 1, stk. 9A, afsnit 2.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2017 var der mellem overenskomstparterne et udvalgsarbejde om tillidsrepræsentanter og lokalaftaler, hvori deltog bl.a. E og F, DI, samt G, 3F Transport. Af rapport af 15. februar 2017 fremgår, at parterne var enige om, at reglerne om tillidsrepræsentanter og lokalaftaler burde tilpasses, så de i højere grad understøttede det lokale samarbejde, og enige om at tydeliggøre vigtigheden af begge regelsæt ved at flytte dem forrest i overenskomsterne. Af rapporten fremgår i øvrigt, at 3F Transport havde en række ønsker vedrørende valg af tillidsrepræsentant og om tilføjelse og ændring af en række bestemmelser svarende til Industriens Overenskomst, herunder:

”Når tillidsrepræsentanten for at udføre sit hverv må forlade sit arbejde, skal vedkommende forudgående underrette ledelsen, jf. § 4, stk. 6 [i Industriens Overenskomst]. På Fællesoverenskomsten [og AKT-overenskomsten] skal tillidsrepræsentanten i dag træffe aftale med ledelsen om at måtte forlade sit arbejde.”

Som et led i de tillidsrepræsentantregler, der blev aftalt under overenskomstforhandlingerne i 2017, ændredes kravet om aftale med ledelsen, hvis tillidsrepræsentanten af hensyn til arbejdet som tillidsrepræsentant måtte forlade arbejdet, til et krav om forudgående underretning, således som det nu er skrevet ind i 2020-overenskomstens § 1, stk. 9A, afsnit 3.

Forud for 2020-overenskomstforhandlingerne var der drøftelser mellem overenskomstparterne om indholdet i de nye tillidsmandsregler fra 2017. Til brug for et hovedorganisationsmøde den 30. september 2019 fremsendte DI dagen før et oplæg til 3F Transport. Det hedder i oplægget:

”Q and A – de nye tillidsmandsregler (med udgangspunkt i Fællesoverenskomsten)
Honorering af tillidsrepræsentanten ved deltagelse i lokalforhandlinger

Hvornår har Tillidsrepræsentanten ret til løn/frihed?

Når der sker underretning, jf. Fællesoverenskomstens § 1, stk. 10 litra A og spørgsmålet vedrører virksomheden og en eller flere medarbejdere eller når virksomheden i arbejdstiden i øvrigt lægger beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål vedrørende virksomheden og medarbejderne. Her har Tillidsrepræsentanten ret til frihed med løn.

Hvis ledelsen lægger beslag på Tillidsrepræsentanten uden for arbejdstiden, og Tillidsrepræsentanten således deltager på arbejdsgivers foranledning, skal Tillidsrepræsentanten betales som for overarbejde for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

Hvornår er det på virksomhedens foranledning?

Det betragtes som på virksomhedens foranledning, når virksomheden meddeler tillidsrepræsentanten, at den pågældende skal deltage i spørgsmål som vedrører virksomheden og medarbejderen. Denne underretning kan ske både skriftligt og mundtligt.

Hvilke oplysninger kan virksomheden kræve når tillidsrepræsentanten, beskæftiget som chauffør, giver meddelelse om, at denne forlader arbejdet næste dag pga. fagligt arbejde, jf. Fællesoverenskomstens § 1, stk. 9, litra A?

Virksomheden har ret til at få at vide, hvad fraværet skyldes (f.eks. møde i lokalafdeling), og i hvilket tidsrum tillidsrepræsentanten vil være fraværende.

I hvilket omfang kan en Fællestillidsrepræsentant kræve at blive involveret i andre tillidsrepræsentanters virke i virksomheden?

...”

C, der har været formand for 3F Transportgruppen siden 2007 og forhandlet AKT-overenskomsten siden 2001, har forklaret, at oplægget var DI's bud. Han er enig i det, der står i dette oplæg. Oplægget er bare ikke udtømmende. Efter hans opfattelse omfatter ”nødvendig tid” f.eks. også informationsmøder i forbundsregi om noget, der er af betydning for de folk, tillidsrepræsentanterne repræsenterer, f.eks. en ny overenskomst. Oplægget fremkom umiddelbart op til, at de skulle i gang med overenskomstforhandlingerne. De valgte derfor at lade det ligge. Der havde efter 2017 kun været to sager. I den ene sag havde tillidsrepræsentanten ikke fået fri, og mødet var holdt. Den anden sag blev løst ved, at 3F betalte for to arbejdsdage. Det ville blive en alenlang liste, hvis de skulle have alt med. Var de gået videre, ville han på listen have medtaget info-møder indkaldt af forbundet. Han kan ikke komme i tanke om andre situationer, hvor det efter bestemmelsen kan være relevant at indkalde tillidsrepræsentanterne til info-møde i forbundsregi, end i forbindelse

med overenskomstfornyelse. Når forbundet kalder folk ind til f.eks. at deltage i et udviklingsarbejde eller som baggrundsgruppe under overenskomstforhandlinger, betaler forbundet.

A har om 2012-protokollatet forklaret, at han ikke deltog i forhandlingerne om protokollatet. Baggrunden var imidlertid, at der havde været rigtig mange sager på tillidsmandsområdet, særligt om valg af tillidsmand. 3F ønskede, at bestemmelserne om tillidsrepræsentanter kom til ligne tillidsmandsreglerne på andre overenskomstområder. Protokollatet blev sat ind i overenskomsten med ordet ”bl.a.”, fordi der ikke kunne laves en udtømmende liste.

A har om de tillidsmandsregler, de blev enige om i 2017 som en forsøgsordning, og som i 2020 blev skrevet ind i overenskomsten, forklaret, at formålet var, at tillidsrepræsentanten skulle have øget kompetence, bl.a. til at indgå lokalaftaler, og derfor flere rettigheder samt vederlag for tillidsrepræsentantarbejde i fritiden. Tillidsrepræsentanten skulle således kunne deltage i møder uden at have aftalt det med ledelsen, der skulle blot ske underretning. Ideen med ændringen var, at tillidsrepræsentanten skulle kunne komme til møde, når der var behov. Det skulle ikke diskuteres hver gang. Der havde været alt for mange tilfælde, hvor der var sagt nej, og hvor den efterfølgende afklaring af, om det var berettiget, tog så lang tid, at mødet for længst var afholdt. Bevisbyrden blev faktisk ændret. Under overenskomstforhandlingerne havde de alene drøftet baggrunden, at de i mange tilfælde ikke fik en aftale. Meningen var at sikre deltagelse i mødet. Kravet om aftale udgik, det var nødvendigt at vende det om. Arbejdsgiver skulle ikke bare kunne sige nej, men tillidsrepræsentanten skulle efterfølgende kunne dokumentere, at det var relevant.

D har forklaret, at han har forhandlet overenskomst på industriområdet siden 2004 og på transportområdet siden 2010. Under overenskomstforhandlingerne i 2017 på transportområdet blev de enige om nogle grundlæggende ændringer af tillidsmandsreglerne, i første omgang som en forsøgsordning. På industriområdet var der ved overenskomstforhandlingerne nogle år tidligere foretaget nogle grundlæggende ændringer af tillidsrepræsentantreglerne. I hovedudvalget var større decentralt selvstyre på normallønsområdet et vigtigt tema. I den forbindelse var en ændring af tillidsrepræsentantreglerne relevant. Tillidsrepræsentanternes opgaveomfang blev forøget. I hovedudvalget blev spørgsmålet om vederlag til tillidsrepræsentanterne for arbejde som

tillidsrepræsentant i fritiden drøftede en hel del. Der var ingen særlig drøftelse af ændringen, hvorefter det ikke mere krævede aftale at forlade arbejdet, men blot forudgående underretning. Der var ingen drøftelse af omvendt bevisbyrde, eller hvad ændringen indebar. Efter hans opfattelse indebar ændringen, at arbejdsgiver ikke bare kunne sige nej, men arbejdsgiver kunne selvfølgelig spørge til årsagen til fravær, som skulle være begrundet i arbejdet som tillidsrepræsentant i virksomheden. Der var ingen drøftelse af deltagelse i info-møder hos 3F.

E har forklaret, at han i 2015 – efter at have siddet med Industriens overenskomst – overtog overenskomsterne på transportområdet. Under overenskomstforhandlingerne i 2017 sad han i ”back office”. Han deltog i udvalgsarbejdet om tillidsmandsreglerne. Der var behov for øget manøvrerum til at indgå lokalaftaler. Der var også ønske om ensretning af bl.a. valgbarhedsbetingelserne. Der var ingen drøftelse af, hvad der ligger i ”nødvendig tid”. 3F ønskede, at det ikke skulle være et krav om aftale med ledelsen for, at tillidsrepræsentanten skulle kunne gå til et møde – tillidsrepræsentanten skulle ligesom efter Industriens Overenskomst kunne gå til møder efter forudgående underretning af arbejdsgiver. Han gjorde sig ingen tanker om, hvad der nærmere lå i en overgang fra aftale til underretning. Det har aldrig været sådan efter Industriens Overenskomst, at tillidsrepræsentanten har kunnet gå til generelle orienteringsmøder om overenskomstfornyelse arrangeret af et eller flere fagforbund. Det har aldrig været betalt som arbejde i virksomheden, at tillidsrepræsentanten deltager i generelle kurser eller informationsmøder arrangeret af fagforbund. Det er da også 3F, som via FIU-midler betaler for tillidsrepræsentantens deltagelse i uddannelse til tillidsrepræsentant, som har til formål at klæde tillidsrepræsentanten på til det daglige arbejde som tillidsrepræsentant.

E har endvidere forklaret, at når der i Q/A-papiret fra 2019 tales om møde i lokalafdeling sigtes der til møder, hvor tillidsrepræsentanten ønsker at rådføre sig om f.eks. indgåelse af en lokalaftale eller afskedigelse af en kollega. Han erindrer ikke, at de under drøftelsen af dette papir ikke var enige om indholdet, eller at der blev sagt noget om, at det ikke var udtømmende.

4.2. 2020-organisationaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed

Den 17. februar 2020 indgik overenskomstparterne følgende:

”Organisationsaftale
Om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med
OK2020 indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2020 ønsker overenskomtparterne at støtte op omkring udbredelsen af information omkring de nye aftalte elementer i overenskomsterne mellem DI og 3F Transport.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til informationsmøde indkaldt af 3F Transportgruppen, efter at et aftaleresultat måtte foreligge.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren, hvor informationsmødet holdes samt varigheden af mødet.

Transportudgifter dækkes af 3F.”

Udkast til denne aftale blev fremsendt af E, DI, med e-mail af 30. januar 2020 til G, 3F Transportgruppen. Det hedder i denne e-mail:

”Vedhæftet udkast til organisationsaftale om TR’s adgang til at deltage, med løn, i informationsmøder om OK2020 resultat.

Som vi var enige om på Hovedudvalgsmødet den 29. januar er parterne enige om vedhæftede organisationsaftale. Man er samtidig enige om at aftalen ikke begrænser parterne i deres standpunkter, såfremt der i fremtiden måtte komme eventuelle tvister omkring rækkevidden af transportoverenskomstbestemmelsernes hjemmel til at TR må forlade arbejdspladsen med løn i tilknytning til at varetage sine tillidsmandsforpligtelser (eks. Fællesoverenskomstens § 1, stk. 9).”

I besvarelse heraf i e-mail af 31. januar 2020 fra G til E hedder det:

”Sidste afsnit skal ændres så der står enten

Transportudgifter er arbejdsgiveren vedkomne, eller
Transportudgifterne dækkes af 3F

Øvrigt indhold er fint.”

Parterne er enige om, at aftalen angår info-møder om det resultat, som måtte blive opnået ved overenskomstforhandlingen, og som skulle sendes til afstemning blandt 3F's medlemmer, forud for afstemningen.

C og E har samstemmende forklaret, at aftalen blev indgået på 3F's foranledning. Det var i begge parter interesse inden afstemning at komme hurtigt ud til tillidsrepræsentanterne med korrekt information for at imødegå misinformation.

C har yderligere forklaret, at det var vigtigt, at de fik tillidsrepræsentanterne klædt på. Aftalen præciserede det, der allerede var aftalt.

E har yderligere forklaret, at aftalen ikke er udtryk for fælles forståelse af overenskomsten, men blev indgået, fordi det var nødvendigt i forhold til overenskomstgrundlaget.

5. 3F Transports info-møder for tillidsrepræsentanter juni 2020

Den 26. februar 2020 indgik AKT/DI og 3F Transport en aftale om fornyelse af AKT-overenskomsten. Ud over aftale om forhøjelse af normallønssatsen, genetillæg og det særlige opsparingsbidrag var væsentlige hovedelementer bl.a. ændrede regler om placering af pauser til sikring af, at chaufførernes pause placeres, så dens rekreative formål tilgodeses, og nye regler om fagretlig håndhævelse af arbejdsmiljølovgivningens regler for velfærdsforanstaltninger, herunder adgang til toiletter og pausefaciliteter, til sikring af reglernes efterlevelse.

Umiddelbart efter udsendte 3F Transportgruppen en indbydelse til samtlige tillidsrepræsentanter på overenskomstområdet til deltagelse i et informationsmøde om overenskomstfornyelsen. Det hedder i indbydelsen:

”OK2020

Informationsmøder på personbefordringsområdet

3F Transportgruppen har ført forhandlinger med AKT, ATV/TA samt ATD om overenskomstfornyelsen 2020.

Du inviteres derfor til informationsmøde om overenskomstfornyelsen.

Møderne afholdes efter den plan som ses på side 2 & 3, og med deltagelse af H og J fra Transportgruppen.

Du skal tilmelde dig ved den nævnte kontaktperson, der hvor du ønsker at deltage.

Ligeledes skal du meddele din virksomhed med det samme, at du er blevet indkaldt til informationsmøde om overenskomstfornyelsen.

Husk, at du skal oplyse hvor mødet afholdes og hvor lang tid mødet tager.

Du skal også have aftalt, om du skal arbejde før eller efter, eller du helt kan koncentrere dig om mødet.

Din arbejdsgiver skal betale din løn. Se medsendte aftale med Dansk Industri og Dansk Erhverv [aftalen med Dansk Industri er gengivet foran under 4.2].

Kørselsgodtgørelse til valgte tillidsrepræsentanter dækkes af forbundet. ...”

Af de følgende sider fremgik, at der var tale om møder spredt ud over landet, som skulle afholdes den 9., 10., 12., 16. 17. og 19. marts 2020. Covid 19-restriktioner medførte, at denne møderække ikke blev afviklet som planlagt.

Overenskomsten blev vedtaget den 16. april 2020. Covid 19-restriktionerne blev lempet i juni 2020.

I juni 2020 udsendte 3F Transportgruppen en fornyet invitation ”til AKT OK20 infomøder for tillidsrepræsentanter”, som H ”i de kommende uger vil turnerer rundt om i landet med” med ”agendaen”: ”Info om AKT OK20, spørgerunde samt næste step”. Der var tale om møder fordelt over hele landet den 9., 10., 17., 24. og 25. juni 2020, den 24. juni 2020 i X by.

C har forklaret, at der var uro blandt medlemmerne og stort behov for at bidrage til ro på arbejdspladserne ved info-møder for tillidsrepræsentanterne med oplysning om overenskomstresultatet, som bl.a. indebar væsentlige forbedringer af pauseforhold og velfærdsforanstaltninger.

To tillidsrepræsentanter hos Umove deltog i det info-møde, som blev afholdt i 3F-afdelingen i X by den 24. juni 2020.

Forinden havde den ene i en e-mail den 16. juni 2020 til Umove bedt om at få en betalt fridag med henblik på deltagelse med bemærkning om, at ”Det er åbenbart organisationerne imellem blevet aftalt.”

3F Aabenraa skrev i en e-mail til Umove samme dag, at de havde bedt virksomhedens tillidsrepræsentanter om at deltage i orienteringsmøde om AKT-overenskomsten den 24. juni 2020, og at ”Mødet afvikles uden træk i de deltagendes løn, jf. aftalen med DI herom, gældende for tillidsrepræsentanter”.

Denne henvendelse videresendte Umove samme dag til DI med spørgsmålet: ”Er det korrekt, at der er aftalt, at vi betaler vores TR løn for at gå til et 3F orienteringsmøde?”.

DI svarede samme dag, at 2020-organisationsaftalen ”alene relaterer sig til informationsmøder, der blev afholdt i tilknytning til overenskomstfornyelsen, og ikke til møder, der afholdes på et senere tidspunkt”.

Umove videresendte svaret fra DI til 3F Aabenraa den 17. juni 2020 med besked om, at Umove ikke anså sig forpligtet til at betale tillidsrepræsentanterne løn den pågældende dag.

Umove bevilligede herefter tillidsrepræsentanterne fri uden løn til deltagelse i info-mødet.

6. Parternes argumentation

6.1. Klager har til støtte for påstand 1 navnlig anført, at det følger af ordlyden af AKT-overenskomstens § 1, stk. 10A, afsnit 1, at en tillidsrepræsentants underretning om fravær udløser krav på løn. Underretning er alt, der skal til. Der er ikke andre krav. Underretningen fungerer juridisk som et påbud, som skaber ret i det øjeblik, det afgives. En forståelse i overensstemmelse med ordlyden understøttes af, at der er tale om en regel, som indebærer en ændring fra en tilstand,

hvor arbejdsgiver skulle sige ja, til en tilstand, hvor arbejdsgiver ikke kan sige nej. Ændringen har til formål at sikre, at tillidsrepræsentanten kan udføre sin rolle. Tillidsrepræsentantens deltagelse i møde kan ikke afvente fagretlig behandling. Tidligere skulle tillidsrepræsentanten anfægte arbejdsgiverens nej. Det er med ændringen vendt om. Med underretning er der krav på frihed med løn, men tillidsrepræsentanten må efterfølgende stå på mål for, at der er tale om fravær der er nødvendigt for tillidsrepræsentantens udførelse af hvervet som tillidsrepræsentant. Det er helt det samme som ved sygemelding – der er tale om lovligt fravær. Retten til aflønning følger retten til frihed. Påstanden reflekterer en fortolkningsuenighed – er det 3F, som skal rejse sag, når det er for sent i forhold til deltagelse i mødet, eller er det DI, som skal rejse sag for at hindre deltagelse i mødet – den er ikke for generel eller ubestemt.

Klager har til støtte for påstand 2 navnlig anført, at de to tillidsrepræsentanters deltagelse i et informationsmøde om den nye overenskomst arrangeret af 3F Transport må anses for nødvendigt som led i deres varetagelse af deres hverv som tillidsrepræsentanter i virksomheden. Tillidsrepræsentanter har bl.a. til opgave at fremme et godt samarbejde, indgå lokalaftaler og overvåge overenskomstens efterlevelse. Det forudsætter, at de er godt inde i overenskomsten, og derfor særlig orientering om ændringer. Overenskomstens § 1, stk. 9A, afsnit 2, er ikke en definition af, men et eksempel på ”nødvendig tid”. En tillidsrepræsentant er, som der tidligere har stået i overenskomsten, den naturlige kontaktperson til den faglige organisation. Det er i såvel arbejdsretlig teori som praksis antaget, at deltagelse i et forbundsarrangement kan være nødvendigt tillidsrepræsentantarbejde, jf. Ole Hasselbalch: Tillidsmandsret og repræsentation, 3. udg. 2013, s. 520, og faglig voldgiftskendelser af henholdsvis 2. september 1981 og 19. november 1986. En tillidsrepræsentants opgaver er ikke begrænset til at angå konkrete sager vedrørende medarbejdere på virksomheden.

6.2. Indklagede har navnlig anført, at klagers påstand 1 er så generelt formuleret, at der allerede af den grund ikke kan gives klager medhold. Overgangen fra aftale om fravær til underretning af arbejdsgiver var en overgang til samme regel som i Industriens Overenskomst. Der var ikke i forbindelse med ændringen nogen substantiel drøftelse af, hvad ændringen indebar, og der er intet grundlag for en fortolkning, som giver tillidsrepræsentanten videregående krav på frihed med løn end efter Industriens Overenskomst. Der er ikke aftalt omvendt bevisbyrde. Det er ikke aftalt, at

arbejdsgiver ved uenighed om retten til en tillidsrepræsentants fravær skal rejse sagen fagretligt, således som tilfældet er ved afskedigelse af tillidsrepræsentant. Arbejdsgiverens tolkningsret – retten til i første omgang at bestemme, hvad overenskomsten siger – er ikke sat ud af kraft. Det er som hidtil arbejdsgiveren, som i første omgang må afgøre, om mødedeltagelse er omfattet af bestemmelsen om ret til frihed med løn, hvorefter tillidsrepræsentanten ved uenighed må rejse spørgsmålet fagretligt – det blev der ikke ændret på i forbindelse med ændringen fra krav om aftale til krav om forudgående underretning.

Overenskomsten sonderer mellem retten til frihed og retten til løn. § 1, stk. 9A, afsnit 2, definerer ”den nødvendige tid”. Denne definition omfatter ikke deltagelse i generelle orienteringsmøder i forbundsregi. Efter overenskomsten er der kun ret til løn ved mødedeltagelse, når mødet angår en konkret sag vedrørende en medarbejder, som tillidsrepræsentanten repræsenterer. Det at klæde en tillidsrepræsentant på til udførelse af hvervet som tillidsrepræsentant er ikke omfattet af arbejdet som tillidsrepræsentant. Arbejdsretlig teori og praksis viser, at uden særskilt, udtrykkelig aftale om, at der er tjenestefri med løn til deltagelse i forbundsarrangerede info-møder, eksisterer en sådan ret ikke, jf. Ole Hasselbalch: Tillidsmandsret og repræsentation, 3. udg. 2013, s. 520, og faglig voldgiftskendelser af henholdsvis 2. september 1981, 19. december 1996 og 31. maj 2007.

7. Opmandens begrundelse og resultat

7.1. Retsvirkning af og håndtering af uenighed om berettigelsen af tillidsrepræsentants orientering om fravær – klagers påstand 1

AKT-overenskomstens § 1, stk. 9, regulerer tillidsrepræsentantens funktion ”i arbejdstiden”. Efter § 1, stk. 9A, afsnit 1, 1. pkt., skal tillidsrepræsentanten ”have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant”, dvs. have den nødvendige tid i arbejdstiden. Når det er nødvendigt for en tillidsrepræsentant at forlade sit arbejde i arbejdstiden for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal tillidsrepræsentanten forud herfor ”underrette arbejdsgiveren”, jf. § 1, stk. 9A, afsnit 3. Når sådan underretning er sket, skal tillidsrepræsentanten for den tid af arbejdstiden, der medgår til hvervet, ”aflønnes med fuld løn”, jf. § 1, stk. 10A, afsnit 1. Hertil kommer, at arbejdsgiveren efter § 1, stk. 10B, skal betale et vederlag til tillidsrepræsentanten for dennes varetagelse af sit hverv uden for vedkommendes arbejdstid, og at

arbejdsgiveren efter § 1, stk. 10A, afsnit 2, ved tillidsrepræsentantens deltagelse i møder uden for arbejdstiden på arbejdsgiverens foranledning skal betale som for overarbejde.

Efter den indbyrdes sammenhæng mellem disse bestemmelser er der krav på lønnet frihed til nødvendig varetagelse af hvervet som tillidsrepræsentant i arbejdstiden. Arbejde som tillidsrepræsentant i arbejdstiden skal dog placeres, så det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens produktive arbejde, jf. § 1, stk. 9A, afsnit 1, 2. pkt., og arbejdsgiveren skal som angivet underrettes på forhånd, når det er nødvendigt at forlade arbejdet. Der ses ikke i indskuddet i § 1, stk. 9A, afsnit 2, sidste punktum, eller i øvrigt fornødent holdepunkt for en forståelse, hvorefter der ikke er kongruens mellem den tid i arbejdstiden, der er ret til frihed i og ret til løn for.

Klagers påstand 1 indledes med, at der er ret til frihed og aflønning, når tillidsrepræsentanten har foretaget underretning ”i overensstemmelse med” overenskomstens § 1, stk. 9A. Hertil må imidlertid bemærkes, at underretning om fravær som foreskrevet i stk. 9A kan kun give ret til frihed og løn, når fraværet skyldes, at der i arbejdstiden udføres nødvendigt arbejde som tillidsrepræsentant i nødvendigt omfang og tidsmæssigt placeret med skyldig hensyntagen til virksomheden. Det, som klager ønsker fastslået med påstand 1, er da også, at en tillidsrepræsentants underretning af arbejdsgiver om fravær til udførelse af nødvendigt tillidsrepræsentantarbejde i arbejdstiden skal anses som et påbud, der udløser krav på frihed og betaling, medmindre arbejdsgiver anfægter berettigelsen af underretningen fagretligt og får medhold. Det skal efter klagers generelle udformning af påstand 1 gælde, uanset hvad arbejdsgiver måtte have af indsigelser vedrørende underretningen, herunder om nødvendigheden af fraværet, dets placering, varighed og anvendelse, eller andet, og uanset hvilken foranstaltning arbejdsgiver træffer.

Ved uenighed om, hvorvidt noget er berettiget eller uberettiget under en kollektiv overenskomst, er det imidlertid dansk arbejdsrets almindelige regel, at arbejdsgiverens forståelse nyder fortrin, hvorfor det i almindelighed er arbejdstagersiden, som må tage initiativ til fagretlig behandling, jf. herved Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret, 4. udg. 2021, s. 661 f, og Ole Hasselbalch: Tillidsmandsret og repræsentation, 3. udg. 2013, s. 168. Arbejdsgiver siges at have

fortolkningsretten, tillidsrepræsentanten retten til at være uenig og til at rejse uenigheden i det fagretlige system. Spørgsmålet er derfor, om overenskomstparterne i AKT-overenskomsten har aftalt en ordning som hævdet af klager.

Der er ikke i overenskomsten nogen bestemmelse, som udtrykkeligt tillægger underretning retsvirkning som et påbud, der udløser krav på frihed og betaling af løn, medmindre arbejdsgiver anfægter berettigelsen af underretningen fagretligt, eller udtrykkeligt foreskriver, hvem der skal tage initiativ til fagretlig afklaring af uenighed som nævnt, således som tilfældet er for så vidt angår afskedigelse af en tillidsrepræsentant. Det fremgår ikke af ordlyden, at arbejdsgiveren, som før skulle sige ja, nu kun kan sige nej gennem en fagretlig afgørelse. Hvis det havde været meningen, havde det, således som tilfældet i forvejen var for så vidt angår afskedigelse af tillidsrepræsentant, været nærliggende at skrive det og forventeligt, at det ville være blevet skrevet,

Der er ikke i forklaringerne om de forhold og forhandlinger, der førte til ændringen fra krav om aftale til krav om underretning, grundlag for at fastslå en fælles forståelse om andet og mere end, at parterne var enige om at indføre en ordning med underretning. Der var ingen drøftelse af, hvad det ville betyde – ud over at parterne derved ville få en ordning i lighed med ordningen i Industriens Overenskomst – og det er ikke godtgjort, at parterne skulle have haft det som fælles forudsætning, at tillidsrepræsentantens underretning skulle nyde fortrin.

Der er heller ikke i det, som kan udledes af ændringen om formålet med ændringen, fornødent holdepunkt for indlæsning af en sådan forståelse i overenskomsten. Det bemærkes herved, at overgangen fra et krav om aftale til et krav om underretning i sig selv må antages at understøtte tillidsrepræsentantens position – der er forskel på at skulle spørge om lov og kunne nøjes med at give besked. Men det betyder ikke, at det er risikofrit for tillidsrepræsentanten at forlade arbejdet, blot fordi der er givet besked. Ved uenighed mellem tillidsrepræsentant og arbejdsgiver om berettigelsen af bebudet fravær er det uundgåeligt, at det, hvis tillidsrepræsentanten står på sit og udebliver fra arbejdet, er forbundet med en standpunktrisiko, uanset hvem af parterne det måtte påhvile at indlede fagretlig prøvelse. Og som sagen er oplyst, må det anses for spekulativt, om det spiller nogen rolle for tillidsrepræsentantens beslutning om fravær, hvem der skal tage initiativ til en prøvelse af berettigelsen heraf.

I mangel af en partsaftalt regulering af, hvorledes arbejdsgiver kan eller skal reagere på en underretning, må det anses for underlagt almindelige arbejdsretlige principper.

Der foreligger overenskomstbrud, hvis en arbejdsgiver bare siger nej til en underretning med en arbitrær indsigelse mod fraværet. Den arbejdsgiver, som modtager underretning om fravær, er imidlertid ikke herved afskåret fra at gøre indsigelse mod fraværet, f.eks. fordi det anses for at være til en aktivitet, som falder uden for arbejdet som tillidsrepræsentant, og advare om ansættelsesretlige konsekvenser, hvis tillidsrepræsentanten alligevel gennemfører det bebudede fravær. Tværtimod vil en arbejdsgivers ret til at sanktionere fravær, som ikke er hjemlet i tillidsrepræsentantreglerne, kunne blive begrænset eller gå tabt, hvis arbejdsgiveren ikke gør indsigelse inden rimelig tid efter, at arbejdsgiveren er blevet eller burde være blevet bekendt med det forhold, som indsigelsen bygger på. Omvendt er tillidsrepræsentantens fravær, uanset arbejdsgiverens indsigelse om manglende berettigelse og advarsel om ansættelsesretlige konsekvenser, berettiget, hvis det er hjemlet i tillidsrepræsentantreglerne, og arbejdsgiverens indsigelse og advarsel kan i så fald udgøre et bodspådragende overenskomstbrud.

Hvis arbejdsgiveren advarer om, at det bebudede fravær vil blive betraget som ulovlig udeblivelse og medføre afskedigelse, vil arbejdsgiveren, hvis tillidsrepræsentanten alligevel realiserer fraværet, kun kunne gennemføre afskedigelse ved at iværksætte overenskomstens særlige procedure for afskedigelse af en tillidsrepræsentant og herunder får medhold i, at fraværet ikke var hjemlet i tillidsrepræsentantreglerne, og at der foreligger en tilstrækkelig alvorlig misligholdelse til afskedigelse, hvilket bl.a. kan bero på, om forholdet må anses for tvivlsomt eller undskyldeligt.

Hvis arbejdsgiveren ikke modsætter sig, at tillidsrepræsentanten holder fri for at deltage i en aktivitet, selv om arbejdsgiveren er af den opfattelse, at aktiviteten ikke kan kvalificere som nødvendigt tillidsrepræsentantarbejde, men bevilliger frihed uden løn, kan tillidsrepræsentanten gennemføre aktiviteten, og arbejdsgiveren kan lade være med at betale løn. I den situation må tillidsrepræsentanten som den, der ønsker en ændring af status quo, tage initiativ til at rejse krav derom fagretligt.

Det er ikke muligt for alle tænkelige tilfælde at give ét og samme svar på spørgsmålet, om en part for at opretholde eller ændre status quo skal tage initiativ til fagretlig behandling.

Der kan herefter ikke gives klager medhold i påstand 1, som indklagede derfor må frifindes for.

7.2. Nødvendigt tillidsrepræsentantarbejde – klagers påstand 2

Uenigheden om klagers påstand 2 angår, hvad der må anses for nødvendigt tillidsrepræsentantarbejde.

Tillidsrepræsentantens grundlæggende forpligtelse er ”at gøre sit bedste for at fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet”, jf. overenskomstens § 1, stk. 7, afsnit 1. Tillidsrepræsentanten ”repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget”, jf. § 1, stk. 7, afsnit 2, 1. pkt., og skal ved lokale forhandlinger og indgåelse af lokalaftaler ”være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for de medarbejdere der udgør valggrundlaget”, jf. § 1, stk. 7, afsnit 2, 2. pkt. Tillidsrepræsentanten ”er som sådan talsmand over for arbejdsgiveren”, jf. § 1, stk. 1, afsnit 1. Det er i § 1, stk. 5, forudsat, at tillidsrepræsentanten arbejder med ”faglige spørgsmål” og ”sager af faglig interesse”, eksempelvis faglige sager ”vedrørende lokalaftaler, velfærdsforhold, større afskedigelser og lønsystemer” i virksomheden. Ud over i § 1 er der nærmere om tillidsrepræsentantens opgaver i en række andre bestemmelser i overenskomsten, f.eks. i § 24, stk. 2, afsnit 4, om den enkelte ansattes mulighed for bistand til udvikling af vedkommendes uddannelsesplan.

Det er på denne baggrund klart, at en tillidsrepræsentants opgaver er forankret i virksomheden og forholdene i denne for de medarbejdere, som tillidsrepræsentanten repræsenterer. Valget af tillidsrepræsentant skal imidlertid godkendes af 3F's Transportgruppe, jf. Overenskomstens § 1, stk. 3, afsnit 2. Tillidsrepræsentanten må derfor også anses som bindeled til fagforeningen.

Det er endvidere på baggrund af overenskomstens § 1, stk. 9A, afsnit 2, klart, at tillidsrepræsentantens deltagelse i de der nævnte fagretlige møder vedrørende medarbejdere, som indgår i vedkommende tillidsrepræsentants valggrundlag, er omfattet af tillidsrepræsentantens nødvendige arbejde. Det har parterne særskilt aftalt i 2012-protokollatet. Parterne aftalte imidlertid samtidig, at der var tale om et fortolkningsbidrag, som ikke ændrede noget ved, hvad der i øvrigt

skulle forstås ved nødvendig tid. Det i medfør af protokollatet indskudte afsnit 2 i overenskomstens § 1, stk. 9A, kan derfor ikke forstås som en definition på tillidsmandsarbejde, men må forstås, som det udtrykkeligt siges, som en angivelse af noget, der ”bl.a.” er omfattet, men hvorfra der ikke kan drages slutninger om forståelsen i øvrigt.

Der kan ikke fra det forhold, at parterne har indgået en separat organisationsaftale i 2020 om tillidsrepræsentantmøde i 3F Transport-regi, drages slutninger om forståelsen af, hvad der er nødvendigt tillidsrepræsentantarbejde efter overenskomsten. I forbindelse med indgåelsen af denne aftale må parterne nemlig anses for at have været enige om, at det forhold, at de havde indgået en aftale vedrørende overenskomstforhandlingerne i 2020, ikke skulle gøre fra eller til i forhold til tvister om rækkevidden af tillidsrepræsentantens beføjelse til efter AKT-overenskomsten at forlade arbejdet for at varetage hvervet som tillidsrepræsentant.

Efter fagretlig praksis ligger det inden for, hvad der må anses for nødvendigt tillidsrepræsentantarbejde, efter behov at konsultere fagforeningen i forbindelse med indgåelse af en lokalaftale, afskedigelse af en medarbejder, som tilhører repræsentationsområdet, eller andre opståede spørgsmål om disse medarbejders forhold på virksomheden, jf. herved faglig voldgiftskendelser af henholdsvis 19. november 1986, 7. august 1967 og 16. marts 1930.

Kendelse af 19. november 1986 angår kødindustrien. I overenskomstens tillidsmandsregler var det bestemt: ”Når tillidsmanden for at udføre det ham påhvilende hverv må forlade sit arbejde, bør det ske til mindst mulig gene for hans produktive indsats og efter forudgående underretning til arbejdsgiveren.” En tillidsmand blev bortvist, da han, trods ledelsens forbud, forlod arbejdspladsen for i anledning af strejke i virksomheden, som skulle behandles på et fællesmøde dagen efter, at deltage i drøftelser herom i den lokale forbundsafdeling. Opmanden fandt det imidlertid ”berettiget”, at tillidsmanden forlod arbejdet i det nævnte øjemed – der var ikke grundlag for bortvisning eller afskedigelse.

Kendelse af 7. august 1967: Berettiget, at tillidsmand forlod arbejdet for at søge vejledning hos afdelingsformanden om virksomhedens ret til at forlange et arbejde udført.

Kendelse af 16. marts 1930: Efter diskussion om den rette pris for et arbejde forlod tillidsmanden arbejdet for at konsultere fagforeningsformanden fra en nærliggende telefon. Afskedigelse med begrundelsen, at han havde forladt arbejdet, var ikke overenskomstmæssig.

Efter fagretlig praksis må der imidlertid sondres mellem, om en tillidsrepræsentants møde med fagforeningen er som tillidsrepræsentant i virksomheden eller som medlem af eller hvervtager i fagforeningen, jf. faglig voldgiftskendelse af 2. september 1981.

Kendelse af 2. september 1981: Tillidsmand på papirfabrik i Silkeborg var samtidig afdelingskasserer i fagforening. Han deltog trods advarsel mod ulovlig udeblivelse i et ”kasserer-informationsmøde” om ændringer i A-kasselovgivningen hos fagforbundet i København. Han blev bortvist, og dette fandtes berettiget.

Tillidsrepræsentantens arbejde omfatter forholdene i virksomheden og behov for konsultation hos fagforeningen herom, ligesom tillidsrepræsentanten må være til rådighed for fagforeningen ved dennes fagretlige behandling af sager hidrørende virksomheden.

En tillidsrepræsentant skal gerne være godt inde i overenskomsten. Det er da også almindeligt, at fagforeningerne inden for deres respektive områder har udviklet både indførende og vedligeholdende tillidsrepræsentantuddannelse. 3F Transport’s afholdelse af orienteringsmøder for tillidsrepræsentanterne i juni 2020 om ændringer i overenskomsten efter overenskomstfornyelsen må naturligt ses som et tiltag af generel uddannelsesmæssig karakter.

På AKT-overenskomstens område er det en forudsætning for udbetaling af vederlag, at tillidsrepræsentanten har gennemført 3F’s Transportgruppes grunduddannelse, jf. overenskomstens § 1, stk. 10B, afsnit 3. Der er i § 1, stk. 3, afsnit 3, en særlig bestemmelse om gennemførelse af denne grunduddannelse. 3F sikrer, at tillidsrepræsentanten gennemgår uddannelsen, som DI sikrer den fornødne frihed til deltagelse i.

På denne baggrund falder en tillidsrepræsentants deltagelse i et generelt uddannelsesmæssigt tiltag som de orienteringsmøder for tillidsrepræsentanter, som 3F Transport arrangerede i juni 2020 uden for det, som efter AKT-overenskomsten er nødvendigt tillidsrepræsentantarbejde i den enkelte virksomhed, som virksomheden efter overenskomstens regler er forpligtet til at give fri til og betale løn for.

Indklagede skal herefter frifindes for klagers påstand 2.

Thi bestemmes:

Indklagede frifindes.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl