



**Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 27. juni 2023**

I sag nr.: 2022-1390

ITD Arbejdsgiverforening
på egne vegne og for
Jørgen Nikolajsen ApS
(advokat Jens Lund Mosbek)

mod

Fagbevægelsens Hovedorganisation
for
Fagligt Fælles Forbund
(advokat Evelyn Jørgensen)

Dommere: Lars Hjortnæs (retsformand og næstformand), Oliver Talevski (formand) og Kristian Korfits Nielsen (næstformand)

Indledning

Sagen angår lovligheden af en konflikt, som Fagligt Fælles Forbund (3F Transport) har varslet over for Jørgen Nikolajsen ApS, herunder om der foreligger en krænkelse af Den Europæiske Menneskerettighedskonvention.

Parternes påstande

Klager, ITD Arbejdsgiverforening på egne vegne og for Jørgen Nikolajsen ApS, har nedlagt følgende påstande:

Påstand 1:

Indklagede skal anerkende, at den af 3F Transportgruppen ved konfliktvarsler af henholdsvis 28. oktober 2022 og 7. november 2022 varslede konflikt over for Jørgen Nikolajsen ApS til ikrafttræden 22. november 2022, og som suspenderet indtil Arbejdsrettens afgørelse foreligger, er ulovlig.

Påstand 2:

Indklagede skal anerkende, at en iværksættelse af den af 3F Transport varslede konflikt over for Jørgen Nikolajsen ApS vil indebære en krænkelse af ITD Arbejdsgiverforenings beskyttede rettigheder i henhold til artikel 11 og artikel 14 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, og at konflikten derfor vil være ulovlig.

Indklagede, Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund, har påstået frifindelse over for klagers påstand 1 og afvisning, subsidiært frifindelse over for klagers påstand 2.

Over for indklagedes afvisningspåstand har klager nedlagt påstand om, at sagen fremmes.

Sagsfremstilling

1. Konfliktvarsler mv.

3F Transport rettede i 2017 henvendelse til Jørgen Nikolajsen ApS om indgåelse af overenskomst. 3F Transport sendte 1. konfliktvarsel i april 2018 og 2. konfliktvarsel i september 2022. Efter at ITD Arbejdsgiverforening på vegne af Jørgen Nikolajsen ApS den 10. oktober 2022 havde indgivet klageskrift til Arbejdsretten, trak 3F Transport den 11. oktober 2022 konfliktvarslet tilbage, og sagen ved Arbejdsretten blev hævet.

Den 19. oktober 2022 rettede 3F Transport på ny henvendelse til Jørgen Nikolajsen ApS om overenskomstdækning. 3F Transport sendte 1. konfliktvarsel den 28. oktober 2022 og 2. konfliktvarsel den 7. november 2022. ITD Arbejdsgiverforening indgav den 15. november 2022 på vegne af Jør-

gen Nikolajsen ApS klageskrift til Arbejdsretten. Parterne har aftalt, at konflikten sættes i bero indtil fem dage efter, Arbejdsrettens afgørelse om konfliktens lovlighed foreligger.

2. Overenskomstforhold og afgørelse efter godskørselsloven

Jørgen Nikolajsen ApS meldte sig ind i ITD Arbejdsgiverforening med virkning fra den 1. januar 2017 og har siden da været omfattet af ITD Arbejdsgiverforenings overenskomst med Krifa. ITD Arbejdsgiverforening er ikke medlem af en hovedorganisation.

Den 19. oktober 2021 traf Færdselsstyrelsen afgørelse om, hvorvidt fællesoverenskomsten mellem ITD Arbejdsgiverforening og Krifa afviger entydigt og væsentligt fra det samlede omkostningsniveau i de bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår, der findes i de kollektive overenskomster for chauffører, der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark på godskørselslovens område, og som gælder på hele det danske område, jf. godskørselslovens § 6, stk. 3, nr. 3. I afgørelsen er anført bl.a.:

”Færdselsstyrelsen har den 6. juli 2021 modtaget ITD Arbejdsgiver og Krifa’s fællesoverenskomst af 2021-2022 og 2022-2023 til en vurdering af, hvorvidt fællesoverenskomsten opfylder betingelserne i § 6, stk. 3, nr. 3 i lov nr. 1051 af 12. november 2012 om godskørsel.

Færdselsstyrelsen har i henhold til § 6c, stk. 3 anmodet overenskomstnævnet om en udtalelse, om hvorvidt fællesoverenskomsten opfylder betingelserne i § 6, stk. 3, nr. 3.

Færdselsstyrelsen skal indledningsvist bemærke, at det følger af forarbejderne til Lov nr. 870 af 14. juni 2020 om ændring af lov om godskørsel, lov om buskørsel, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter og lov om udstationering af lønmodtagere m.v., at formålet med lovændringen er, at fastlægge et omkostningsniveau, som skal iagttages af vognmænd, der opererer i henhold til en dansk tilladelse til gods- eller buskørsel, eller som udstationerer chauffører til Danmark i forbindelse med cabotagekørsel eller kombineret transport. Loven skal bidrage til udviklingen af sunde konkurrencevilkår og lige arbejdsvilkår for chauffører, og til at fremme færdselssikkerheden.

Afgørelse

Det er Færdselsstyrelsens vurdering, at den forelagte overenskomst mellem ITD Arbejdsgiver og Krifa *ikke* afviger entydigt og væsentligt fra det samlede omkostningsniveau, jf. § 6, stk. 3, nr. 3.

Begrundelse

Det er Færdselsstyrelsens vurdering, at overenskomsten, ud fra en samlet skønmæssig vurdering, ligger på et niveau, der *ikke* afviger væsentligt og entydigt fra de bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår der findes i de kollektive overenskomster for chauffører, der er indgået af de på denne lovs område mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder

på hele det danske område. Det bemærkes hertil, at alle de sædvanlige omkostningselementer er til stede i overenskomsten.

Færdselsstyrelsen bemærker, at der med overenskomstens bestemmelser om, at der med den enkelte medarbejder kan aftales en anden fast ugentlig arbejdstid end 37 timer pr. uge, dog maksimalt 45 timer pr. uge, samt overenskomstens bestemmelse om kørsel med overnatning mod betaling, personlig løn samt skattefri rejsegodtgørelse, potentielt giver mulighed for at forrykke det samlede omkostningsniveau i overenskomsten.

Færdselsstyrelsen finder dog ikke, at der i overenskomsten er afvigelser fra det samlede omkostningsniveau, der er så væsentlige og entydige, at betingelserne i § 6, stk. 3, nr. 3 ikke er opfyldt.

En entydig afvigelse skal forstås, som en generel afvigelse. Der må således ikke være tale om enkelte afvigelser, i en eller generel overensstemmende aftale. I konkrete tilfælde, ligger det dog inden for Færdselsstyrelsens skøn, at vurdere, om et element i omkostningsniveauet afviger så markant, at omkostningsniveauet afviger entydigt og væsentligt. Dette har Færdselsstyrelsen ikke vurderet til at være tilfældet.”

Der er for Arbejdsretten fremlagt en række oplysninger om Transportens Udviklingsfond, herunder en udtalelse af 1. juni 2023 fra DI vedrørende kontingent til ATL og DI samt administrativ betjening af Transportens Udviklingsfond.

Retsgrundlag

Godskørselslovens § 6, stk. 3, lyder således:

”Stk. 3. En ansøger eller en indehaver af en tilladelse efter § 1, stk. 1, skal enten

- 1) følge et omkostningsniveau, som ikke afviger entydigt og væsentligt fra det samlede omkostningsniveau i de bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår, der findes i de kollektive overenskomster for chauffører, der er indgået af de på denne lovs område, jf. § 1, stk. 1, mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område,
- 2) være omfattet af en kollektiv overenskomst, hvis faglige gyldighedsområde dækker arbejde under den i § 1, stk. 1, nævnte tilladelse, og som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og gælder på hele det danske område, eller
- 3) være omfattet af en landsdækkende kollektiv overenskomst for chauffører, som ikke afviger entydigt og væsentligt fra det samlede omkostningsniveau i de bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår, der findes i de kollektive overenskomster for chauffører, der er indgået af de på denne lovs område mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område.”

I bemærkningerne til det pågældende lovforslag er anført bl.a. (Folketingstidende 2019-20, tillæg A, lovforslag nr. L 185):

” 1. Indledning

Den 15. januar 2020 blev der indgået en bred politisk aftale mellem regeringen (Socialdemokratiet), Venstre, Dansk Folkeparti, Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten, Det Konservative Folkeparti, Alternativet og Nye Borgerlige om at sikre ordnede forhold inden for vejtransportområdet. Regeringen og partierne bag aftalen blev enige om, at der via lovgivning skulle sikres samme rammevilkår i forhold til lønvilkår, når danske og udenlandske virksomheder udfører kørsler på danske landeveje. Nærværende lovforslag udgør en udmøntning af denne politiske aftale.

Formålet med lovforslaget er således at fastlægge et omkostningsniveau, som skal iagttages af vognmænd, der opererer i henhold til en dansk tilladelse til gods- eller buskørsel, eller som udstationerer chauffører til Danmark i forbindelse med cabotagekørsel eller kombineret transport. Forslaget skal bidrage til udviklingen af sunde konkurrencevilkår og lige arbejdsvilkår for chauffører og til at fremme færdselssikkerheden.

...

I betænkningen, der således sammen med den politiske aftale af 15. januar 2020 udgør et væsentligt forarbejde til dette lovforslag, er kommissoriet for det lovforberedende udvalg optrykt, ligesom udvalgets sammensætning, mødeafholdelse m.v. fremgår. I det hele taget henvises til betænkningen for nærmere oplysning om udvalgets overvejelser både i forhold til den foreslåede ændring af gods- og buskørselsloven m.v., reguleringen i relation til chauffører, som udstationeres til Danmark, anmeldelsespligt samt kontrol og sanktioner.

3. Lovforslagets hovedpunkter

3.1. Løn- og arbejdsvilkår for chauffører efter gods- og buskørselsloven

...

3.1.2. Beskæftigelsesministeriets og Transport- og Boligministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

...

Det er med nærværende lovforslag hensigten at skabe klar hjemmel til at sikre, at løn- og arbejdsvilkår for chauffører lever op til, at løn, hviletid m.v. ikke må blive konkurrenceparametre til skade for konkurrencen i erhvervet og for færdselssikkerheden og med ulige arbejdsvilkår for chaufførerne.

...

Med forslaget til § 6, stk. 3, vil en ansøger eller en tilladelsesindehaver således kunne opfylde godskørselslovens krav om løn- og arbejdsvilkår på tre måder. I alle tre tilfælde vil det være en kollektiv overenskomst indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, der overordnet set danner grundlag for chaufførernes løn- og arbejdsvilkår og som dermed sikrer, at chaufførerne har overenskomstmæssige vilkår, som bidrager til udviklingen af sunde konkurrencevilkår og til at fremme færdselssikkerheden – dog således, at også et omkostningsniveau eller en landsdækkende kollektiv overenskomst, der ikke afviger entydigt

og væsentligt fra en kollektiv overenskomst indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, vil kunne lægges til grund for en gods- eller buskørselstilladelse.

...

Der tages ikke stilling til, hvem der på et givet ansættelsesområde skal anses for mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. På et givet ansættelsesområde vil der kunne være flere overenskomster, der må anses for indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og det vil bero på en konkret vurdering, hvem der i konkrete tilfælde kan betragtes som mest repræsentative arbejdsmarkedsparter.

I dag drejer det sig om transportoverenskomsterne indgået af 3F-transport med hhv. DI/ATL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver/DTL. Disse overenskomster samt overenskomster indgået med enkeltvirksomheder/uorganiserede vognmænd, der tiltræder disse brancheoverenskomster, dækker i dag 80-90 pct. af chaufførerne på gods- og busområdet, hvorfor disse – på nuværende tidspunkt - er mest repræsentative for lønniveauet på området.

...

9. Forholdet til EU-retten

...

Lovforslaget vil betyde indførelse af et offentligretligt krav om et bestemt omkostningsniveau for aflønning, der varetager hensynet til at sikre fair konkurrence på vognmandsområdet og lige arbejdsvilkår for arbejdstagerne i Danmark og efter samme principper, som har været gældende siden 1973 på godstransport. Kravet vil dermed svare til, hvad der gælder efter godskørselsloven og buskørselsloven i forhold til vognmænd med dansk tilladelse, dog således at danske vognmænd, der ikke overholder reglerne, ikke straffes med bøde, men efter omstændighederne kan få tilbagekaldt deres tilladelser efter lovene.”

I lovforslagets bemærkninger til godskørselslovens § 6, stk. 3, er anført bl.a. (anf.st., s. 37ff.):

”Ved begrebet ’omkostningsniveau’ forstås de samlede udgifter vedrørende løn, overarbejde, pension, ferie og anden frihed, der påhviler en arbejdsgiver i henhold til den pågældende overenskomst. En virksomhed eller overenskomst anses for at leve op til det lønomkostningsniveau, som følger af de retningsgivende overenskomster efter godskørselslovens § 6, stk. 3, nr. 1, når det samlede omkostningsniveau (såsom timeløn, tillæg, genebetalinger, fridage ud over ferielovens minimum, pension m.v.) ikke afviger entydigt og væsentligt fra det samlede omkostningsniveau i de retningsgivende overenskomster.

Det beror på en samlet skønsmæssig vurdering, om lønomkostningerne i en virksomhed eller overenskomst lever op til det lønomkostningsniveau, som følger af de retningsgivende overenskomster efter godskørselslovens § 6, stk. 3, nr. 1. Der skal således ske en vurdering af, om de samlede lønomkostninger er på sammenligneligt niveau med de retningsgivende overenskomster og ikke en vurdering punkt for punkt.

Ved vurderingen af, hvorvidt en virksomhed omfattes af en anden overenskomst følger det samlede lønomkostningsniveau i overenskomster indgået af de mest repræsentative parter,

skal der derfor tages højde for, at overenskomstens lønelementer kan adskille sig fra den retningsgivende overenskomst, hvorfor det ikke må medføre, at virksomheden pålægges yderligere lønomkostninger, hvis den allerede lever op til det samlede lønomkostningsniveau i overenskomster indgået af de mest repræsentative parter.

...

På nuværende tidspunkt anses følgende overenskomster for at være retningsgivende på godskørselsområdet:

- Dansk Transport og Logistiks Arbejdsgiverforening (DTL-A) og 3F Transportgruppen
- DI/Arbejdsgiverforeningen for Transport og Logistik (ATL) og 3F Transportgruppen”

I den betænkning fra december 2019 fra Udvalget om sikring af ordnede forhold på vejtransportområdet, der dannede grundlag for det ovenfor citerede lovforslag, er anført bl.a. (betænkningen s. 14ff.):

”3.2. Gældende EU-regler om lønvilkår på vejtransportområdet

...

3.2.3. Vurdering af parternes anbefalinger i forhold til EU-retten

Anbefalingerne fra DA og FH indebærer, at udenlandske vognmænds manglende overholdelse af omkostningsniveauet skal kunne straffes med bøde. De pågældende chauffører vil efter anbefalingerne ikke kunne støtte individuel ret på det pågældende omkostningsniveau.

...

En udmøntning af anbefalingen fra DA og FH vil betyde indførelse af et offentligretligt krav om et bestemt omkostningsniveau for aflønning, der varetager hensynet til at sikre fair konkurrence på vognmandsområdet og lige arbejdsvilkår for arbejdstagerne i Danmark og efter samme principper, som har været gældende siden 1973 på godstransportområdet. Kravet vil dermed svare til, hvad der allerede gælder i dag efter godskørselsloven og buskørselsloven i forhold til danske vognmænd, dog således at danske vognmænd, der ikke overholder reglerne om lønvilkår, ikke straffes med bøde, jf. godskørselslovens § 17, stk. 1, nr. 1, modsætningsvist, samt buskørselslovens § 22, stk. 1, nr. 1, modsætningsvist, men efter omstændighederne kan få tilbagekaldt deres tilladelser, jf. godskørselslovens § 12, stk. 1, litra a, samt buskørselslovens § 14, stk. 1, litra a. Det må antages, at der herved bliver tale om et ufravigeligt krav, der som nævnt varetager hensynet til at sikre en fair konkurrence på vognmandsområdet og lige arbejdsvilkår for arbejdstagerne i Danmark. Anbefalingerne vil således bl.a. være med til at undgå konkurrenceforvridninger på transportområdet. Dette hensyn er udtrykkeligt anerkendt i udstationeringsdirektivet, jf. førnævnte 5. indledende betragtning til direktivet. Anbefalingerne må også anses for egnet til at varetage dette hensyn. Det må endvidere anses for at være nødvendigt, idet der ikke kan peges på mindre indgribende foranstaltninger.

Den danske regulering af lønforhold på arbejdsmarkedet sker udelukkende gennem kollektive overenskomster og indebærer i et EU-retligt perspektiv en meget effektiv håndhævelse, fordi overenskomsten både kan håndhæves individuelt, af fagforeningen på vegne af et medlem og

selvstændigt af fagforeningen som et overenskomstbrud. Derudover medvirker det fagretlige system til en hurtig og smidig håndhævelse. I Danmark lovgives der således ikke om en mindsteløn, og kollektive overenskomster almenføres heller ikke ved lov. Dette har siden 1899 som "arbejdsmarkedets grundlov" været overladt til arbejdsmarkedets parter. Hvis der ved lov skulle fastsættes krav om mindsteløn på transportområdet, ville der dermed ske en fravigelse af en over 100 år gammel fasttømret dansk ordning respekteret af den danske lovgiver.

Danmark vil således ikke – uden at gøre vold på sin "politiske, sociale og økonomiske organisation", jf. C-319/06 – kunne regulere konkurrence- og arbejdsvilkårene på transportområdet på en mindre indgribende måde.

...

Udvalget er på denne baggrund mest tilbøjelig til at mene, at det er muligt med hjemmel i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 10, som fortolket af EU-Domstolen, at gennemføre anbefalingerne fra DA og FH ud fra ordre public-hensyn.”

I den politiske aftale af 15. januar 2020 om sikring af ordnede forhold på vejtransportområdet, som det ovenfor citerede lovforslag også bygger på, hedder det bl.a.:

”Regeringen (S) og V, DF, RV, SF, EL, K, ALT og NB er enige om i fællesskab at sikre rammerne for, at vi kan fastholde et robust dansk arbejdsmarked med ordnede forhold og sædvanlige løn- og arbejdsvilkår for arbejde i Danmark, så danske og udenlandske virksomheder kan konkurrere på lige vilkår. Dette skal i videst muligt omfang ske inden for rammerne af den danske arbejdsmarkedsmodel, hvor løn- og arbejdsvilkår reguleres via kollektive overenskomster.

På vejtransportområdet er der særlige udfordringer med at sikre ordnede forhold for udenlandske chauffører, der kører i Danmark og udfordringer med at sikre fair og lige konkurrence for danske transportvirksomheder, som er presset af udenlandske transportvirksomheder, som kan køre i Danmark med meget lave lønomkostninger.

Udfordringerne skyldes navnlig at det i en særdeles mobil branche er meget vanskeligt at opnå en kollektiv overenskomst ved brug af traditionelle midler. Mulighederne for at tilvejebringe overenskomstmæssige vilkår på sædvanlig vis er således i realiteten meget begrænsede.

I erkendelse heraf har FH og DA, som repræsentanter for store dele af det danske arbejdsmarked også på vejtransportområdet, givet deres anbefalinger til, hvordan man via lov kan sikre fair og lige konkurrencevilkår og sikre ordnede forhold i transportbranchen.

Det er anbefalinger, som regeringen og aftalepartierne naturligvis lytter til.

Der er således enighed om, at der er behov for at løse en konkret udfordring på vejtransportområdet og via lov sikre samme rammevilkår i forhold til lønomkostninger, når danske og udenlandske transportvirksomheder kører gods på de danske landeveje. Der

afsættes ressourcer til en effektiv kontrol og håndhævelse af de nye krav. Udmøntningen skal ske med afsæt i betænkningen fra det lovforberedende udvalg.

Der er ligeledes enighed om, at aftalen gennemføres i fuld respekt for foreningsfriheden og gældende kollektiv arbejdsret.”

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af Jørgen Nikolajsen, Poul Erik Pedersen og Kim René Busch.

Jørgen Nikolajsen har forklaret bl.a., at han er indehaver af Jørgen Nikolajsen ApS, der har eksisteret siden 2007. Virksomheden blev i 2017 omdannet til et ApS. Han har nu fire biler og tre ansatte, som har været ansat i henholdsvis 13, 10 og 5-6 år. Kørslen foregår både i Danmark og i udlandet. Ingen af hans chauffører er medlem af 3F Transport, og ingen af dem har over for ham ytret noget ønske herom.

3F har lagt pres på ham i en del år. Han meldte sig ind i Kristelig Arbejdsgiverforening i 2017 for at få fred for 3F, som imidlertid meddelte, at de ikke anerkendte Krifas overenskomst. Han havde et møde med 3F i 2017. Derefter hørte han ikke mere fra 3F før i 2022, hvor han fik sin vognmandstil-ladelse fornyet. Han vil ikke indgå overenskomst med organisationer, der støtter bestemte politiske partier. Men i øvrigt mener han, at det er godt med overenskomstdækning, og han forstår derfor ikke, at 3F kan blive ved med at presse ham, når han i modsætning til mange andre er overenskomstdækket. Han følger overenskomsten mellem ITD Arbejdsgiverforening og Krifa og sørger for, at aflønningen af hans medarbejdere er på niveau med lønniveauet ifølge Transport- og Logistikoverenskomsten.

Poul Erik Pedersen har forklaret bl.a., at han er chefkonsulent i ITD Arbejdsgiverforening, hvor han har været ansat siden 2015. Det er normalt, at 3F retter konfliktvarsel mod ITD Arbejdsgiverforenings medlemsvirksomheder, selv om virksomhederne har en overenskomst. For tiden er to eller tre af deres medlemmer i konflikt med 3F. Det er typisk ude ved vognmandens kunder, at der opstår uro, hvis virksomheden ikke vil indgå overenskomst med 3F. Ofte vælger virksomheden så at bøje sig for presset og tiltræde Transport- og Logistikoverenskomsten, hvilket indebærer en merpris for virksomheden. Hvis virksomheden vælger at melde sig ind i den overenskomstbærende arbejds-gi-

verorganisation, giver det ikke mening for virksomheden at bevare medlemskab af ITD Arbejdsgiverforening.

Han deltog i Færdselsstyrelsens godkendelsesprocedure for ITD-overenskomsten. Der blev foretaget en meget detaljeret gennemgang af overenskomsten, hvor der var udarbejdet forskellige beregninger.

Kim René Busch har forklaret bl.a., at han er forhandlingssekretær i 3F Transportgruppen og forhandler Transport- og Logistikoverenskomsten for 3F. På godsområdet dækkes 90 % af alle chauffører af overenskomsten, herunder både hos virksomheder, der er medlem af den overenskomstbærende arbejdsgiverorganisation, og hos virksomheder med en tiltrædelsesoverenskomst. Han er desuden medlem af Overenskomstnævnet, der bedømte ITD-overenskomsten i henhold til godskørselslovens § 6, stk. 3, nr. 3. Han er også formand for bestyrelsen i Transportens Udviklingsfond.

Den grundlæggende forskel mellem de to overenskomster er, at Transport- og Logistikoverenskomsten er en normallønoverenskomst, mens ITD-overenskomsten er en mindstelønoverenskomst. Under mindstelønoverenskomsten har man ikke fået udmøntet de forventede lokale lønforhandlinger, og derfor har man ikke fået forhandlet de tillæg, som skal bygge ovenpå mindstelønoverenskomsten. Dette er særligt problematisk for chauffører, som kører alene og forhandler individuelt.

At have en overenskomst har betydning for meget mere end timelønnen. Det omfatter f.eks. ydelser som pension, feriepenge, løn under sygdom, barsel osv. ITD-overenskomsten giver adgang til at aftale en ugentlig arbejdstid på 45 timer uden genebetaling, og så hjælper et tillæg på 8-10 kr. i timen ikke meget. En anden grund til, at det efter hans mening er vanskeligt at sige, at ITD-overenskomsten generelt er på niveau med de landsdækkende og mest repræsentative overenskomster, er, at aflønning sker med en fast betaling pr. døgn plus en skattefri rejsegodtgørelse, som ikke rummer pension og feriepenge. Transport- og Logistikoverenskomsten indebærer, at man efter et bestemt antal timer får overarbejdsbetaling. Disse forskelle kan medføre ret store differencer, hvis en chauffør har mange timer eller kører aften/nat og aflønnes med døgnbetaling. De fleste chauffører vil nok gerne have 37 timers arbejdsuge og overarbejdsbetaling, men de får formentlig ikke præsenteret en valgmulighed og kan i praksis have svært ved at formulere argumenter for bedre vilkår. Der er i hvert fald alt for få, der gør det.

ATL-medlemmer betaler 25 øre pr. arbejdstime i bidrag til Transportens Udviklingsfond, mens bidraget for ikke-medlemmer er 55 øre pr. arbejdstime. Gennem årene er denne difference blevet mindre, idet bidraget for medlemmer løbende er blevet forhøjet, mens bidraget for ikke-medlemmer er forblevet det samme. Merbidraget for ikke-medlemmer udgør højst ca. 500 kr. årligt, og bidraget dækker også tiltag og formål, som ikke-medlemmer vil kunne få gavn af. Fonden skal udvikle og udfordre måden, ting bliver gjort på. F.eks. nedsatte fonden i 2019 en task force, der skulle se på rekruttering af kvinder til branchen, med 21 faste deltagere, som repræsenterede 15 medlemsvirksomheder. Der blev afholdt tre dagsmøder, hvor der blev udarbejdet redskaber, som skal bredes ud til alle virksomheder. Virksomhederne deltager i aktiviteterne på frivillig basis. Fonden får årligt ca. 12-13 mio. kr. i kontingentbidrag, og der bliver overført 2/5 heraf til en samarbejds- og udviklingsfond under DI, hvilket indebærer, at dette beløb går tilbage til DI.

Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at den varslede konflikt ikke forfølger et rimeligt fagligt formål og ikke er et proportionalt middel. Jørgen Nikolajsen ApS er allerede dækket af den gældende overenskomst mellem ITD Arbejdsgiverforening og Krifa, og denne overenskomst er i medfør af godskørselslovens § 6, stk. 3, nr. 3, godkendt af Færdselsstyrelsen som en overenskomst, der ikke afviger væsentligt og entydigt fra det samlede overenskomstniveau i bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår i Transport- og Logistikoverenskomsten. Det er således i kraft af godskørselsloven sikret, at de pågældende chauffører arbejder under en overenskomst, hvis omkostningsniveau ikke afviger væsentligt fra de tilsvarende overenskomster indgået under DA/FH. Dette er de facto udtryk for en fastsættelse af mindsteløn for chauffører ved lov. Da ingen medarbejdere hos Jørgen Nikolajsen ApS er medlem af eller har ytret ønske om at blive repræsenteret af 3F Transport, er det dermed alene ønsket om at sikre 3F Transport en reel monopolstilling, der motiverer konflikten. Det er ikke en beskyttelsesværdig interesse.

3F Transport søger desuden med konflikten at bruge strejke til at opnå en retstilstand, som er uforenelig med intentionerne bag godskørselslovens § 6, stk. 3. Det omkostningsniveau, som en vognmands aflønning af chaufførerne skal ramme, for at vognmanden i medfør af godskørselslovens § 6, stk. 3, kan opnå og beholde en tilladelse til at drive godskørselsvirksomhed, er i realiteten ensbetydende med en mindsteløn for chauffører. Proceduren efter godskørselsloven indebærer reelt en ef-

fektiv håndhævelse af et socialt beskyttelsesniveau, og der er derfor uvæsentligt, om der formelt er tale om fastsættelse af en mindsteløn eller en offentligretlig forskrift. Der bør således ikke lægges vægt på, om det var intentionen med godkørselslovens § 6, stk. 3, at begrænse konfliktretten. Hvis indklagede får medhold, vil der være tale om en udvidelse af konfliktretten, idet den varslede konflikt som nævnt er motiveret af 3F's ønske om at udbrede egne overenskomstvilkår og ikke kan baseres på et hensyn til arbejdstagerne.

Arbejdsrettens dom af 12. december 2007 i sag 2007.831 (Nørrebro Bryghus) og dom af 29. november 2012 i sag 2012.0341 (Vejlegården) er ikke sammenlignelige på grund af den særlige godkendelsesprocedure efter godkørselsloven.

Den varslede konflikt strider mod såvel Jørgen Nikolajsen ApS' som ITD Arbejdsgiverforenings rettigheder i medfør af artikel 11 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention om bl.a. retten til at stå uden for en forening. For at undgå konflikt vil Jørgen Nikolajsen ApS enten skulle melde sig ind i den pågældende overenskomtbærende arbejdsgiverorganisation (DI eller ATL) eller tiltræde Transport- og Logistikoverenskomsten. Som tiltræder vil Jørgen Nikolajsen ApS skulle betale et højere administrationsbidrag til bl.a. Transportens Udviklingsfond, end den overenskomtbærende arbejdsgiverorganisations medlemmer gør. For at undgå denne økonomiske byrde må virksomheden melde sig ind i enten DI eller ATL. Friheden til at vælge, hvilken arbejdsgiverforening man vil være medlem af, vil derfor ikke være reel og uden hindringer, sådan som det kræves efter Menneskerettighedsdomstolens praksis.

Det udgør desuden forskelsbehandling i forhold til både virksomheden og ITD Arbejdsgiverforening i strid med menneskerettighedskonventionens artikel 14, hvis konflikten findes lovlig til trods for, at den eneste mulige begrundelse for konflikten efter Færdselsstyrelsens godkendelse er, at virksomheden har meldt sig ind i en arbejdsgiverforening, der er uden for DA, og som har valgt at indgå overenskomst med en faglig organisation uden for FH. Hvis den gældende overenskomst mellem ITD Arbejdsgiverforening og Krifa i en indholdsmæssig uændret form i stedet var indgået mellem en arbejdsgiverpart, der var medlem af DA, og en lønmodtagerpart, der var medlem af FH (en anden end 3F Transport), ville konflikt i henhold til fast dansk arbejdsretlig praksis ikke lovligt kunne etableres.

Hvis konflikten tillades, vil det være en alvorlig hindring for ITD Arbejdsgiverforenings medlemsvirksomheders adgang til frit at vælge deres arbejdsgiverforening. Der er ikke tilstrækkeligt tungtvejende saglige og relevante modhensyn, som kan legitimere disse hindringer inden for rammerne af menneskerettighedskonventionens artikel 11 og 14.

ITD Arbejdsgiverforening har krav på at opnå en retlig prøvelse af spørgsmålet om, hvorvidt foreningens beskyttelse efter artikel 11 og 14 vil blive krænket ved den varslede konflikt. Hvis Arbejdsretten afviser at tage påstand 2 under realitetsbehandling, vil dette kunne udgøre en krænkelse af menneskerettighedskonventionens artikel 6 om retten til en retfærdig rettergang. ITD Arbejdsgiverforening har forgæves forsøgt at få spørgsmålet prøvet ved de civile domstole. Danske myndigheder, herunder danske domstole, har pligt til ex officio at sikre, at der ikke afsiges domme, hvorved der sker krænkelse af menneskerettighedskonventionen. Arbejdsretten må også af egen drift vurdere den varslede konflikts forenelighed med menneskerettighedskonventionen.

Indklagede har anført navnlig, at 3F har den fornødne faglige interesse i at opnå overenskomst med Jørgen Nikolajsen ApS. Efter Arbejdsrettens praksis skal der være en faglig interesse af passende styrke og aktualitet under hensyn til organisationens position og medlemstal. Denne betingelse er opfyldt.

Efter Arbejdsrettens faste praksis, jf. herved dom af 12. december 2007 i sag 2007.831 (Nørrebro Bryghus) og dom af 29. november 2012 i sag 2012.0341 (Vejlegården), er en faglig organisations adgang til at understøtte overenskomstkraft med konflikt ikke afskåret som følge af, at virksomheden allerede er omfattet af en overenskomst med en anden lønmodtagerorganisation uden for den pågældende hovedorganisations område.

Formålet med at kræve overenskomst med Jørgen Nikolajsen ApS er at fastholde og forsvare vel-etablerede overenskomstmæssige positioner, herunder de rettigheder og vilkår, som forbundet har opnået gennem forbundets landsdækkende overenskomster med bl.a. DI/ATL, samt at sikre fair og lige konkurrenceforhold i relation til løn og øvrige arbejdsvilkår. 3F Transports overenskomster er de mest repræsentative og dækker i dag 80-90 % af chaufførerne på godsområdet, og det ville ikke være rimeligt, hvis 3F's indsats kunne blive begrænset af, hvilke overenskomstvilkår Krifa er i stand til at opnå.

Forbundet har på denne baggrund den fornødne faglige interesse i at understøtte sit overenskomstkrav med varsel om konflikt.

Det er uden betydning, at Færdselsstyrelsen har godkendt omkostningsniveauet i ITD-overenskomsten i medfør af godskørselslovens § 6, stk. 3, nr. 3. Styrelsen har således efter bestemmelsen alene taget stilling til, om en offentligretlig betingelse for at opnå kørselstilladelse er opfyldt. Det har ikke været intentionen med godskørselslovens ordning, at strejkeretten skulle begrænses. Loven indfører ikke en lovbestemt mindsteløn, som en chauffør kan støtte ret på.

Hertil kommer, at ITD-overenskomsten er en minimallønsoverenskomst, mens Trafik- og Logistikoverenskomsten er en normallønsoverenskomst. I godkendelsen fra Færdselsstyrelsen er der også nævnt nogle forbehold. Også derfor kan godkendelsen efter loven ikke tillægges betydning ved vurderingen af, om 3F har den fornødne faglige interesse.

Efter Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols praksis er det ikke i sig selv en krænkelse af en arbejdsgivers negative organisationsfrihed, at en faglig organisation kræver indgået en kollektiv overenskomst om løn- og arbejdsvilkår.

Der er en aftaleretlig begrundelse for, at der ikke er fri konfliktret for en faglig organisation under FH, hvis arbejdsgiveren har indgået overenskomst med en anden faglig organisation under samme hovedorganisation. Der er således en aftalemæssig begrænsning i det enkelte forbunds adgang til at varsle konflikt inden for en gensidigt forpligtende hovedaftales område, og arbejdsgivere, der indgår overenskomst med FH, har en berettiget forventning om ikke at blive mødt med krav om indgåelse af overenskomst med en anden lønmodtagerorganisation inden for hovedorganisationen. Der er derfor ikke tale om forskelsbehandling i denne sag, hvor 3F ikke er underlagt samme begrænsning.

At tiltrædelse af Transport- og Logistikoverenskomsten vil indebære et lidt højere bidrag til Transportens Udviklingsfond end for medlemsvirksomheder udgør ikke en krænkelse af den negative foreningsfrihed efter menneskerettighedskonventionens artikel 11. Merbidraget er sagligt begrundet, bl.a. fordi fondens aktiviteter også kommer virksomheder, som ikke er medlemmer, til gavn, mens

det kun er medlemsvirksomheder, der stiller frivillig arbejdskraft til rådighed i forbindelse med aktiviteterne.

ITD Arbejdsgiverforening kan ikke være part i denne sag, idet der ikke består et overenskomstforhold mellem ITD Arbejdsgiverforening og 3F, og idet konfliktvarslet ikke er rettet mod ITD Arbejdsgiverforening. 3F Transports brug af sin lovlige konfliktret over for den indklagede virksomhed krænker ikke en adgang for ITD Arbejdsgiverforening til at virke som arbejdsgiverforening.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

1. Problemafgrænsning

Sagen angår lovligheden af en konflikt, som 3F har varslet over for Jørgen Nikolajsen ApS. Klager har nedlagt to påstande.

Klagers påstand 1 går ud på, at konflikten er ulovlig i forhold til Jørgen Nikolajsen ApS. Klager har til støtte herfor navnlig anført, at Jørgen Nikolajsen ApS er medlem af ITD Arbejdsgiverforening og i kraft heraf omfattes af ITD Arbejdsgiverforenings fællesoverenskomst med Krifa, samt at det efter Færdselsstyrelsens afgørelse i medfør af godskørselsloven kan lægges til grund, at ITD Arbejdsgiverforenings og Krifas fællesoverenskomst ikke afviger væsentligt og entydigt fra det samlede omkostningsniveau i de bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår, der findes i de kollektive overenskomster, som gælder her i landet for chauffører og er indgået med de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark. Klager har endvidere anført, at konflikten vil indebære en krænkelse af Jørgen Nikolajsen ApS' rettigheder efter artikel 11 og 14 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention.

Klagers påstand 2 går ud på, at konflikten også er ulovlig, fordi konflikten vil indebære en krænkelse af ITD Arbejdsgiverforenings rettigheder efter artikel 11 og 14 i menneskerettighedskonventionen.

Indklagede har med hensyn til klagers påstand 2 nedlagt en principal påstand om afvisning med henvisning til, at Arbejdsretten ikke har kompetence til at behandle denne påstand.

Arbejdsrettens kompetence er navnlig reguleret i arbejdsretslovens § 9. Efter reglerne i denne bestemmelse omfatter Arbejdsrettens kompetence bl.a. overtrædelse og brud på hovedaftaler og overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesforhold. Arbejdsrettens kompetence omfatter endvidere bl.a. lovligheden af anvendelse af kollektive kampskridt til støtte for krav om overenskomst på områder, hvor kollektiv overenskomst ikke er indgået.

3F's konfliktvarsel er rettet mod Jørgen Nikolajsen ApS og ikke mod ITD Arbejdsgiverforening, og der er ikke et overenskomstforhold mellem 3F og ITD Arbejdsgiverforening. Arbejdsretten har derfor ikke kompetence til at behandle klagers påstand 2 selvstændigt. Arbejdsretten vil imidlertid tage stilling til spørgsmålet om krænkelse af ITD Arbejdsgiverforenings rettigheder efter artikel 11 og 14 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention som følge af, at klager må anses for at have gjort dette gældende også som et anbringende til støtte for klagers påstand 1 om, at den varslede konflikt mod Jørgen Nikolajsen ApS er ulovlig.

2. Konfliktens lovlighed (klagers påstand 1)

2.1. Godskørselsloven

Som anført bl.a. i Arbejdsrettens dom af 29. november 2012 i sag AR2012.0341 vedrørende Restaurant Vejlegården ApS er det karakteristisk for den danske arbejdsmarkedsregulering, at lønniveauet og andre arbejdsvilkår sikres gennem de kollektive overenskomster og ikke gennem lovgivning. Arbejdstagerorganisationernes konfliktret til opnåelse af kollektive overenskomster er derfor af afgørende betydning for udviklingen i lønfastsættelsen og opnåelsen af andre centrale arbejdsvilkår her i landet.

Godskørselslovens § 6, stk. 3, indebærer, at den, som har en tilladelse til godskørsel for fremmed regning med dansk indregistreret køretøj, skal følge et omkostningsniveau, der ikke afviger entydigt og væsentligt fra det samlede omkostningsniveau i de bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår, der findes i de kollektive overenskomster for chauffører, der på lovens område er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område.

Godskørselslovens § 6, stk. 3, går ikke efter ordlyden ud på at regulere konfliktretten, og det fremgår heller ikke af forarbejderne til bestemmelsen, at dette har været tilsigtet. Det fremgår tværtimod

af den politiske aftale af 15. januar 2020, som lovens § 6, stk. 3, udmønter, at ”aftalen gennemføres i fuld respekt for foreningsfriheden og gældende kollektiv overenskomst”.

Arbejdsretten finder herefter, at reglerne i godskørselslovens § 6, stk. 3, og Færdselsstyrelsens afgørelse efter loven vedrørende bedømmelsen af ITD Arbejdsgiverforenings overenskomst med Krifa ikke i sig selv medfører, at den varslede konflikt er ulovlig.

2.2. Arbejdsrettens praksis

Spørgsmålet om konfliktens lovlighed må efter det anførte i første række vurderes i lyset af Arbejdsrettens sædvanlige praksis, hvorefter der bl.a. må stilles krav om, at konflikten forfølger et rimeligt fagligt formål, og at formålet står i rimeligt forhold til de midler, der anvendes.

Ved vurderingen heraf er det uden betydning, at 3F aktuelt ikke har nogen medlemmer hos Jørgen Nikolajsen ApS, og der kan heller ikke lægges vægt på, at virksomheden er dækket af overenskomsten mellem ITD Arbejdsgiverforening og Krifa. Som anført bl.a. i dommen vedrørende Vejlegården står Krifa med hensyn til medlemmer og overenskomstdækning i et frit konkurrenceforhold til 3F uden de begrænsninger, som ville gælde, hvis de konkurrerende forbund var tilsluttet en fælles hovedorganisation.

Arbejdsretten lægger efter bevisførelsen til grund, at 3F's formål med konflikten navnlig er at fastholde og forsvare veletablerede overenskomstmæssige positioner, herunder de rettigheder, som 3F har opnået gennem sine landsdækkende overenskomster med bl.a. Arbejdsgiverforeningen Transport og Logistik.

Arbejdsretten finder endvidere, at 3F's interesse i at opnå overenskomst med Jørgen Nikolajsen ApS har den fornødne styrke og aktualitet til, at konflikten forfølger et rimeligt fagligt formål. Arbejdsretten lægger vægt på, at det må anses for at have væsentlig betydning for 3F's muligheder for via overenskomsterne at sikre og fortsat udvikle arbejdstagernes rettigheder, at forbundet kan forhandle i forhold til flest mulige virksomheder og dermed med størst mulig styrke. Det kan ikke føre til en anden vurdering, at Jørgen Nikolajsen ApS er en lille virksomhed med få ansatte, og at Færdselsstyrelsen i medfør af godskørselsloven har vurderet, at ITD Arbejdsgiverforenings og Krifas

fællesoverenskomst ikke afviger væsentligt og entydigt fra det samlede omkostningsniveau i de mest repræsentative kollektive overenskomster.

Der vil efter det oplyste skulle betales et større bidrag til Transportens Udviklingsfond, hvis man er omfattet af 3F's overenskomst uden at være medlem af Arbejdsgiverforeningen Transport og Logistik. Det kan imidlertid ikke lægges til grund, at denne forskel, der ikke kan anses for at have nævneværdig praktisk betydning for virksomheden, er uden saglig begrundelse. Ikke-medlemmer betaler i sagens natur ikke kontingent, men må efter de foreliggende oplysninger antages at kunne nyde godt af visse ydelser fra medlemmerne af den pågældende arbejdsgiverorganisation.

I overensstemmelse med Arbejdsrettens praksis er der herefter ikke grundlag for at fastslå, at den varslede konflikt vil være ulovlig.

2.3. Den Europæiske Menneskerettighedskonvention

Spørgsmålet er herefter, om menneskerettighedskonventionens artikel 11 og 14 fører til en anden vurdering.

Efter artikel 11, stk. 1, har enhver ret til bl.a. foreningsfrihed, herunder ret til at oprette og slutte sig til fagforeninger for at beskytte sine interesser. Efter artikel 11, stk. 2, må der ikke gøres andre indskrænkninger i disse rettigheder end dem, der er foreskrevet ved lov og er nødvendige i et demokratisk samfund bl.a. for at beskytte andres rettigheder og friheder.

Efter artikel 14 skal nydelsen af de rettigheder og friheder, der er anerkendt i konventionen, sikres uden forskel på grund af bl.a. politisk eller anden overbevisning. Når det skal bedømmes, om der foreligger diskrimination i strid med bestemmelsen, skal der efter Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols praksis tages stilling til, om der finder forskelsbehandling sted med hensyn til en rettighed eller frihed, der er anerkendt i konventionen, om forskelsbehandlingen angår sammenlignelige situationer, og om forskelsbehandlingen er sagligt begrundet og proportional.

Klagers overordnede synspunkt er, som Arbejdsretten har forstået det, at den varslede konflikt vil være i strid med både Jørgen Nikolajsen ApS' og ITD Arbejdsgiverforenings ret til foreningsfrihed efter artikel 11. Det skyldes, at konflikten – hvis 3F får sin vilje – vil føre til, at Jørgen Nikolajsen

ApS af økonomiske grunde må melde sig ud af ITD Arbejdsgiverforening. Herved vil konflikten føre til et indgreb i virksomhedens ret til at være medlem af den faglige organisation ITD Arbejdsgiverforening og som en refleks heraf også et indgreb i ITD Arbejdsgiverforenings ret til at bestemme, hvem der kan være medlemmer af foreningen. Det er endvidere klagers overordnede synspunkt, at dette indgreb i virksomhedens og arbejdsgiverforeningens ret til foreningsfrihed ikke er proportionalt efter artikel 11, stk. 2. Det skyldes navnlig, at Jørgen Nikolajsen ApS i kraft af sit medlemskab af ITD Arbejdsgiverforening er omfattet af ITD Arbejdsgiverforenings fællesoverenskomst med Krifa, som Færdselsstyrelsen som nævnt i medfør af gods kørselsloven har bedømt som værende ikke væsentligt og entydigt afvigende fra det samlede omkostningsniveau i de mest repræsentative kollektive overenskomster.

Arbejdsretten anerkender, at konflikten vil kunne have den virkning, at klager vælger at melde sig ud af ITD Arbejdsgiverforening. Ved bedømmelsen af, om konflikten vil være i strid med artikel 11, må det imidlertid tages i betragtning, at fagforeningers ret til at konflikte efter Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols praksis er beskyttet af artikel 11, stk. 1, jf. bl.a. præmis 92-98 i dom af 10. juni 2021 i sag nr. 45487/17 (Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) og Norwegian Transport Workers' Union (NTF) mod Norge).

Ved bedømmelsen af en konflikts lovlighed efter Arbejdsrettens praksis, jf. punkt 2.2 foran, afvejes bl.a. de modstående interesser, og Arbejdsretten har som nævnt ikke fundet grundlag for at fastslå, at den varslede konflikt vil være ulovlig efter denne praksis. Den afvejning, der foretages efter dansk arbejdsretlig praksis, er efter Arbejdsrettens opfattelse også relevant, når Jørgen Nikolajsen ApS' og ITD Arbejdsgiverforenings ret til foreningsfrihed skal afvejes over for 3F's konfliktret efter artikel 11 i menneskerettighedskonventionen. I lyset heraf finder Arbejdsretten, at der ikke er grundlag for at antage, at den varslede konflikt vil indebære en krænkelse af Jørgen Nikolajsen ApS' og ITD Arbejdsgiverforenings ret til foreningsfrihed efter artikel 11, således som virksomheden og Arbejdsgiverforeningen overordnet har gjort gældende. I Arbejdsrettens dom af 12. december 2007 i sag nr. A2007.831 er det i overensstemmelse hermed anført, at der ikke er grundlag for at antage, at en sympatikonflikt er i strid med bl.a. Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, hvis konflikten er lovlig efter de retningslinjer, der efter dansk arbejdsret gælder herom.

Artikel 11 omfatter ikke kun en ret til at tilslutte sig en forening, men omfatter også en ret til ikke at tilslutte sig en forening (såkaldt negativ foreningsfrihed), jf. f.eks. præmis 54 i Den Europæiske Menneskerettighedsdom af 11. januar 2006 i sag nr. 52562/99 og 52620/99 (Sørensen og Rasmussen mod Danmark). Jørgen Nikolajsen ApS har anført, at konflikten vil udgøre et uberettiget indgreb i virksomhedens ret til ikke at tilslutte sig en forening.

Den varslede konflikt har imidlertid ikke til formål at tvinge Jørgen Nikolajsen ApS til at melde sig ind i en arbejdsgiverforening, som 3F har indgået overenskomst med. Konfliktens formål kan også opfyldes ved, at Jørgen Nikolajsen ApS indgår en tiltrædelsesoverenskomst med 3F. Efter de foreliggende oplysninger kan det endvidere ikke lægges til grund, at Jørgen Nikolajsen ApS som følge af den varslede konflikt risikerer reelt at blive tvunget ind i en anden arbejdsgiverforening end den, virksomheden ønsker at være medlem af, jf. herved præmis 52 i Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom af 25. april 1996 i sag nr. 15573/89 (Gustafsson mod Sverige). Dette gælder, selv om Jørgen Nikolajsen ApS som nævnt skal betale et større bidrag til Transportens Udviklingsfond, hvis virksomheden ikke melder sig ind i Arbejdsgiverforeningen Transport og Logistik, jf. det i punkt 2.2 anførte. Arbejdsretten finder herefter, at den varslede konflikt heller ikke vil krænke Jørgen Nikolajsen ApS' ret til negativ foreningsfrihed.

Jørgen Nikolajsen ApS og ITD Arbejdsgiverforening har anført, at den arbejdsretlige praksis om konfliktret indebærer en forskelsbehandling af både virksomheden og foreningen, som er i strid med artikel 14, jf. artikel 11.

Arbejdsretten bemærker herom, at der efter arbejdsretlig praksis er en forskel med hensyn til faglige organisationers konfliktret over for virksomheder, som er dækket af en overenskomst med en anden faglig organisation, afhængigt af, om de faglige organisationer er eller ikke er under samme hovedorganisation. Der stilles således strengere krav for at etablere konflikt, hvis de faglige organisationer er under samme hovedorganisation, end hvis de ikke er. Denne forskel er imidlertid begrundet i, at arbejdsgiverparten har en beskyttet forventning om ikke at blive offer for indbyrdes stridigheder eller grænsedragninger på lønmodtagersiden, når de faglige organisationer er medlemmer af samme hovedorganisation og dermed har mulighed for at løse disse spørgsmål i deres eget interne foreningsretlige system. Samme aftaleretlige begrænsning eller forudsætning er ikke til stede, når de faglige organisationer ikke er under samme hovedorganisation. I en sådan situation står de faglige

organisationer som nævnt i punkt 2.2 i et frit konkurrenceforhold til hinanden. Arbejdsretten har herefter ikke grundlag for at antage, at den varslede konflikt vil indebære en forskelsbehandling af Jørgen Nikolajsen ApS eller ITD Arbejdsgiverforening, som er i strid med artikel 14, jf. artikel 11.

Sammenfattende finder Arbejdsretten, at den varslede konflikt ikke vil indebære en krænkelse af Jørgen Nikolajsen ApS' eller ITD Arbejdsgiverforenings rettigheder efter artikel 11 eller artikel 14, jf. artikel 11, i menneskerettighedskonventionen.

2.4. Konklusion

Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund skal frifindes.

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

Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund frifindes.

ITD Arbejdsgiverforening skal inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

Oliver Talevski

Lars Hjortnæs

Kristian Korfits Nielsen