



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 30. juni 2023

I sag nr.: 2023-522, 2023-523 og 2023-524

Fagbevægelsens Hovedorganisation

for

Fagligt Fælles Forbund

(advokat Evelyn Jørgensen)

mod

X ApS

og

Y ApS

og

Z

(advokat Christian K. Clasen for alle)

Dommer: Næstformand Kristian Korfits Nielsen

Indledning

Sagerne angår, om de indklagede virksomheder, X ApS, Y ApS og Z, er frigjort fra deres overenskomstmæssige forpligtelser over for Fagligt Fælles Forbund (3F Privat Service, Hotel og Restauration).

Parternes påstande

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt påstand om, at de indklagede virksomheder, X ApS, Y ApS og Z, skal anerkende, at den varslede lockout til påbegyndelse den 17. april 2023 er overenskomststridig, og at virksomhederne til Fagligt Fælles Forbund skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, X ApS, Y ApS og Z, har påstået frifindelse, subsidiært bortfald af bod.

Sagsfremstilling

De indklagede virksomheder er alle franchisetagere og driver således egne virksomheder inden for et franchisekoncept, der er købt af Jensens Bøfhus A/S.

Jensens Bøfhus A/S var indtil juli 2019 medlem af HORESTA. Selskabet var omfattet af overenskomst mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service Hotel og Restauration. De indklagede virksomheder var ikke selvstændigt medlem af HORESTA, men var i kraft af en tillægsaftale omfattet af HORESTA-overenskomsten.

I forbindelse med Jensens Bøfhus A/S' udmeldelse af HORESTA opsagde selskabet overenskomst og tillægsaftale til udløb den 1. marts 2020. Der blev herefter forgæves forhandlet om en fornyelse af overenskomsten. Efter frigørelseskonflikt blev Jensens Bøfhus frigjort fra overenskomstrelationen med 3F, mens de indklagede virksomheder på grund af fejl i de afgivne konfliktvarsler måtte anerkende, at overenskomsten fortsat var gældende for dem.

Forud for overenskomstforhandlingerne 2023 opsagde de indklagede virksomheder ved breve af 23. november 2022 til 3F alle overenskomster, tillægsaftaler mv. med 3F til den 1. marts 2023. I breve til Fagbevægelsens Hovedorganisation afgav virksomhederne herefter 1. og 2. konfliktvarsel om iværksættelse af frigørelseskonflikt den 21. marts 2023.

Den 13. marts 2023 udsendte forligsmanden som led i de verserende overenskomstforhandlinger en meddelelse om 2. udsættelse af varslede arbejdsstandsninger. I lyset heraf meddelte de indklagede virksomheder den 17. marts 2023 deres ansatte, at den varslede konflikt ikke ville blive iværksat til det fastsatte tidspunkt, men ville blive udskudt.

Den 13. marts 2023 indgik HORESTA-Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration aftale om fornyelse af overenskomsten for perioden 2023-2025.

Ved breve af 23. marts 2023 blev de indklagede virksomheder efter anmodning fra 3F indkaldt til møde i Forligsinstitutionen vedrørende fornyelse af deres overenskomst med 3F. Dagen efter den 24. marts 2023 blev der afholdt møde i Forligsinstitutionen, hvor de indklagede virksomheder anførte, at Forligsinstitutionen ikke havde kompetence til at inddrage virksom-

hederne i et sammenkædet mæglingsforslag. Forligsinstitutionen bekræftede ved mail af 25. marts 2023, at virksomhederne ikke kunne blive omfattet af Forligsinstitutionens mæglingsforslag, da virksomhedernes varslede konflikt til den 21. marts 2023 ikke var omfattet af forligsmandens første udsættelse af varslede konflikter.

De indklagede virksomheder afgav ved breve af 28. marts 2023 til Fagbevægelsens Hovedorganisation fornyet 1. konfliktvarsel til den 17. april 2023.

Den 30. marts 2023 protesterede Fagbevægelsens Hovedorganisation mod 1. konfliktvarsel. I enslydende breve sendt til de indklagede virksomheder anførtes bl.a.:

”Som tidligere medlem af HORESTA er De uanset udmeldelse forpligtet af overenskomsten mellem HORESTA og 3F, med de ændringer og reguleringer, der til enhver tid aftales mellem HORESTA-Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Vi skal henvise til overenskomsten, del 2, protokollat 1:

”Fremtidige ændringer

Virksomheder, der er omfattet af denne overenskomst, følger fremover de ændringer og reguleringer, der til enhver tid aftales mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, bl.a. ved overenskomstfornyelserne.”

HORESTA-Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration indgik den 13. marts 2023 forlig om fornyelse af ovenstående overenskomst for perioden 2023-2025.

Det er på den baggrund vores opfattelse, at der ikke kan varsles lockout til ikrafttræden 17. april, idet De i medfør af ovennævnte bestemmelse er forpligtet af HORESTA-overenskomsten, således som den netop er blevet fornyet.

Fagbevægelsens Hovedorganisation skal allerede som følge heraf protestere mod det fremsendte konfliktvarsel. Vi opfordrer Dem til at tilbagekalde konfliktvarslet. Såfremt De ikke er indstillet på dette, skal nærværende protest anses som en anmodning om afholdelse af fællesmøde senest om 7 dage.

Hvis vi mod forventning ikke hører fra Dem, forbeholder vi os, uden yderligere varsel, at indbringe spørgsmålet om konfliktens lovlighed for Arbejdsretten.”

Ved breve af 31. marts 2023 til Fagbevægelsens Hovedorganisation afgav de indklagede virksomheder 2. konfliktvarsel, og ved breve af 1. april 2023 fastholdt de indklagede virksomheden konflikten med følgende begrundelse:

”For det første er det ikke rigtigt, som det hævdes i indsigelsen, at Horesta overenskomsten er fornyet. Der er i øjeblikket en afstemning i gang om forligsmandens mæglingsforslag. Resultatet af det kendes endnu ikke. Så dermed er overenskomsten heller ikke fornyet.

For det andet vedrører overenskomstens del 2, protokollat 1 en anden situation, nemlig den situation hvor et udmeldt medlem ikke selv opsiger overenskomsten. Så bliver det udmeldte medlem også omfattet af fremtidige fornyelsen. Men vi har opsagt overenskomsten, og dermed er der også adgang til at varsle konflikt.

For det tredje har det hele tiden været kendeligt for 3F, at vi ønskede at etablere konflikt. Der henvises til de tidligere afgivne varsler og 3Fs egen indkaldelse af os til Forligsinstitutionen. Dette møde i Forligsinstitutionen fandt sted længe efter den hævdede fornyelse af Horesta-overenskomsten. I Forligsinstitutionen indtog 3F ikke det standpunkt, at vi var afskåret fra at etablere konflikt pga. overenskomstfornyelsen. Så 3Fs egen ageren viser også, at man aldrig tidligere har haft den opfattelse, at en opsagt overenskomst ville blive fornyet ved bestemmelsen i overenskomstens del 2, protokollat 1.

Hvis ønsket om fællesmøde fastholdes, bedes I fremsende forslag til dato for dette.”

Overenskomsten mellem HORESTA-Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauratation blev fornyet for 2023-2025 ved endeligt vedtaget mæglingsforslag den 12. april 2023.

Ved mail af 14. april 2023 anmodede Fagbevægelsens Hovedorganisation om fællesmøde til afholdelse den 17. april 2023. Der kunne ikke under dette fællesmøde opnås enighed.

Retsgrundlag

Overenskomsten mellem HORESTA-Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauratation (2020-2023) indeholder i § 14 følgende bestemmelse:

”Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2020 og kan opsiges med 3 måneders varsel til overenskomstens udløbstid, første gang pr. 1. marts 2023.

Selvom overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser indtil anden overenskomst træder i stedet

eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalen.”

I HORESTA-overenskomstens del 2, protokollat 1, er fastsat:

”Fremtidige ændringer

Virksomheder, der er omfattet af denne overenskomst, følger fremover de ændringer og reguleringer, der til enhver tid aftales mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, bl.a. ved overenskomstfornyelserne.

Virksomheder som efter udmeldelse bliver medlem af en anden arbejdsgiverorganisation inden for DA-fællesskabet, bliver i forbindelse med overenskomstfornyelserne enten omfattet af eget forlig eller arbejdsgiverorganisationens, hvis der er en overenskomst med samme dækningsområde. Hvis et sådant forlig ikke opnås, omfattes virksomheden af forligsmandens mæglingforslag efter de herfor gældende regler.”

I tillægsaftale til hovedoverenskomsten mellem 3F Privat Service, Hotel og Restauration og HORESTA-Arbejdsgiver for Jensens Bøfhus Restauranter er fastsat, at:

”Den til enhver tid gældende hovedoverenskomst mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration er gældende med de ændringer og tilføjelser, som følger af nærværende tillægsaftale.”

I tillægsaftalens § 9 er fastsat, at ”tillægsaftalen træder i kraft pr. 1. januar 2012, og kan af begge parter opsiges med et gensidigt varsel på 3 måneder til hovedoverenskomstens udløb”.

Hovedaftalen mellem DA og LO (nu FH) indeholder i § 2 og § 7 følgende bestemmelser:

”§ 2

Stk. 1. Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i "Norm for regler for behandling af faglig strid" eller i kollektiv overenskomst. Sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.

Stk. 2. Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 3. Undtaget herfra er alene arbejdsstandsninger i de i "Normen" § 5, stk. 2, nævnte tilfælde.

Stk. 3. At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal tilkendes gives den anden hovedorganisationes forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes. Ved varsling af retshåndhævende arbejdsstandsning nedsættes de ovenfor anførte varsler til henholdsvis mindst 7 dage og mindst 3 dage.

Stk. 4. Såvel hovedorganisationerne som de under dem hørende organisationer samt øvrige af Hovedaftalen bundne organisationer er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.

Stk. 5. Som strejke eller lockout betragtes det, hvis værksteder eller arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.

Stk. 6. Under arbejdskonflikt mellem parterne i nærværende overenskomst eller deres medlemmer og udenforstående arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder må støtte til den udenforstående ikke ydes af nogen ved denne overenskomst forpligtet part. Som udenforstående betragtes ikke den organisation eller virksomhed, der indmelder sig i en af hovedorganisationerne eller i en under disse organiseret forening, idet det dog er en forudsætning, at der ikke inden indmeldelsen er etableret arbejdsstandsning, eller at sådan ikke efter forgæves forhandling er klart bebudet.

§ 7

Stk. 1. Opsigelsesfristen for overenskomster angående priskuranter og øvrige arbejdsforhold er 3 måneder, medmindre andet er aftalt.

Stk. 2. Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 2.”

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af A, B, C og D.

A har forklaret bl.a., at han er forhandlingssekretær i 3F. Han arbejder med HORESTA-overenskomsten.

3F modtog varsel om frigørende konflikt fra ca. 20-25 uorganiserede virksomheder i forbindelse med den seneste overenskomstfornyelse, hvilket ikke er et usædvanligt antal.

Der var et forvirrende forløb i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2023. Hos 3F troede de, at de virksomheder, der havde varslet frigørelseskonflikt, var omfattet af forligsmandens udmelding af 13. marts 2023 om udsættelse af konflikter.

3F havde ikke gjort indsigelse, hvis varslet om frigørende konflikt fra de indklagede virksomheder var kommet den 1. marts 2023.

Der var andre virksomheder, som var til møde i Forligsinstitutionen, og som iværksatte frigørelseskonflikt en eller to dage derefter, fordi de ikke var omfattet af forligsmandens udsættelse af konflikter.

Han var inde over indsigelsen, der blev sendt til de indklagede virksomheder, men den blev udfærdiget af Fagbevægelsens Hovedorganisation. De var i 3F usikre på, hvornår "lukketiden" indtrådte. Der var indgået forlig med HORESTA ved det endeligt vedtagne mæglingsforslag, da virksomhederne iværksatte frigørelseskonflikt, og konflikten er derfor efter hans mening iværksat for sent.

Han ved ikke, hvad der skete i perioden på ca. 14 dage fra det 2. konfliktvarsel og til, at Fagbevægelsens Hovedorganisation sendte fællesmødebegæringen. Han deltog i fællesmødet, som foregik omkring kl. 13 den 17. april 2023. På det tidspunkt var konflikten begyndt. Hans afsæt for mødet var, at overenskomstforholdet skulle opretholdes.

Det er rigtigt, at der kun var én medarbejder, der var berørt af konflikten.

Det var en særlig situation, som gjorde, at Æ blev frigjort fra overenskomsten uden frigørelseskonflikt. Han var ikke selv en del af forløbet, men det var hans indtryk, at man indgik den pågældende aftale for at sikre et godt forhandlingsklima, da man forventede at kunne indgå en ny overenskomst med Æ. Han har ikke set et sådant forløb før, og der er ikke andre virksomheder, som efter opsigelse af overenskomsten er blevet frigjort herfra uden frigørelseskonflikt.

B har forklaret bl.a., at hun har to restauranter i henholdsvis Sønderborg og Kolding, som hun driver under navnet Jensens Bøfhus. Hun har været franchisetager siden 1991. Hun har 23 ansatte i Sønderborg og 29 ansatte i Kolding. Langt de fleste ansatte er studerende og deltidsansatte.

Hun overholder stadigvæk overenskomsten med 3F. Hun prøvede at komme ud af overenskomsten, da Jensens Bøfhus koncernen udtrådte, men hun måtte erkende, at hun ikke var en del af koncernens kollektive udmeldelse. Når hun gerne vil ud af overenskomsten, hænger det sammen med, at den ikke passer til den medarbejdersammensætning, hun har. Overenskomsten er for ufleksibel med hensyn til faggrænser. Overenskomsten betyder bl.a., at de unge mennesker ikke kan få de timer, de gerne vil.

Udskydelsen af den oprindeligt varslede lockout til den 21. marts 2023 skete på baggrund af rådgivning fra Danmarks Restauranter og Cafeer (DRC). Det var DRC's opfattelse, at udmeldingen fra forligsmanden indebar, at lockouten måtte udskydes. Hun fik senere at vide, at hendes virksomhed ikke var omfattet af udmeldingen. For at være på den sikre side, sendte hun dog nye konfliktvarsler om frigørelseskonflikt. Da hun modtog indsigelsen fra FH, fastholdt hun konflikten, som blev gennemført.

Hun modtog ikke en fællesmødebegæring fra FH før dagen efter, at mødet var afholdt. Hun havde dog ringet til sine kollegaer, som havde modtaget indkaldelsen, og hun deltog derfor i mødet. På fællesmødet vidste hun ikke, hvor mange af hendes ansatte, der var omfattet af lockouten. Der var en af hendes ansatte, som var medlem af 3F, men hun fik en mail om, at han ikke var omfattet af lockouten.

Hun har talt med kollegaer i branchen, som har været igennem helt det samme forløb som hende, og som herunder har afblæst en varslet frigørelseskonflikt som følge af forligsmandens udsættelse af arbejdskonflikter. Disse virksomheder har genvarslet konflikt og har kunnet frigøre sig fra overenskomsten uden protest fra 3F. Æ er en af disse virksomheder. Hun kan ikke fortælle, hvem de andre virksomheder er, da disse virksomheder er bange for repressalier.

C har forklaret bl.a., at han har været franchisetager i ca. 8 ½ år. Hans restaurant ligger i Herningcenteret. Han har ca. 35 ansatte, som hovedsageligt er unge mennesker. Han har svært ved at konkurrere med de andre restauranter i centeret, da de ikke er dækket af en overenskomst og derfor kan betale en meget lavere løn.

Han er overordnet enig i B's forklaring. Han har gjort det samme og i øvrigt haft samme forløb som B i forbindelse med, at han ville frigøres fra overenskomsten med 3F.

Han følger stadigvæk overenskomsten. Ingen af hans ansatte er medlem af 3F, og konflikten havde derfor ingen betydning for hans ansatte. Han undrede sig over, at fællesmødebegæringen kom så sent og så tæt på konfliktens start.

D har forklaret bl.a., at hun som franchisetager driver en Jensens Bøfhus restaurant i Esbjerg. Hun har ca. 40 ansatte. Hovedparten af hendes ansatte er studerende. De fleste er på deltid.

Hun er overordnet enig i B's forklaring. Hun har gjort det samme og i øvrigt haft samme forløb som B i forbindelse med, at hun ville frigøres fra overenskomsten med 3F.

Hun følger stadigvæk overenskomsten. Hun vidste, at hendes køkkenchef var medlem af 3F og ville blive omfattet af lockouten. Men det var ikke noget problem, da køkkenchefen vidste, at han ville blive genansat efter lockouten.

Hun finder det uretfærdigt, at andre virksomheder kan komme ud af overenskomsten med 3F, når hun ikke kan. Hun oplever, at hun bliver behandlet anderledes, fordi hun er en del af Jensens Bøfhus-kæden.

Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at den varslede lockout til ikrafttræden den 17. april 2023 er overenskomststridig.

De indklagede virksomheder er i medfør af overenskomstens del 2, protokollat 1, forpligtet af overenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, således som den blev fornyet for 2023-2025 ved endeligt vedtaget mæglingsforslag den 12. april 2023. Den varslede lockout til ikrafttræden den 17. april 2023 er dermed i strid med fredspligten, jf. Hovedaftalens § 2, stk. 1. Det har i den forbindelse ikke nogen betydning, at de indklagede virksomheder ikke har været medlem af HORESTA.

Kernen i sagen er spørgsmålet om, fra hvilket tidspunkt ”døren er lukket” for frigørelseskonflikt fra hovedoverenskomsten. Uagtet at overenskomsten af de indklagede virksomheder var opsagt til den 1. marts 2023, var overenskomsten fortsat gældende med ”de ændringer og reguleringer, der til enhver tid aftales mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F”, jf. overenskomstens del 2, protokollat 1. Ved iværksættelsen af frigørelseskonflikten den 17. april 2023 var hovedoverenskomsten allerede blevet fornyet, herunder med ny løbetid til 1. marts 2025.

De indklagede virksomheders synspunkt om, at HORESTA-overenskomstens del 2, protokollat 1, skulle tage sigte på virksomheder, der er udmeldt af HORESTA, må afvises allerede ud fra overenskomstens ordlyd. I stk. 1 anvendes betegnelsen ”virksomheder, der er omfattet af denne overenskomst”, og der anvendes ikke som i stk. 2 betegnelsen, ”virksomheder, som efter udmeldelse”. Der kan endvidere henvises til faglig voldgiftskendelse af 2. juni 2015 i sag FV2014.0175.

Der var oprindeligt varslet konflikt til den 21. marts 2023. At denne konflikt blev aflyst, og at de indklagede virksomheder foretog omvarsling af konflikten til den 17. april 2023 skyldtes virksomhedernes egne forhold.

Under hensyn til sagens omstændigheder bør hver af de indklagede virksomheder pålægges en bod på 25.000 kr. for brud på fredspligten.

De indklagede har anført navnlig, at den etablerede konflikt er lovlig.

Overenskomstens del 2, protokollat 1, tager sigte på virksomheder, der er udmeldt af HORESTA, hvilket ikke er tilfældet her, idet virksomhederne aldrig har været medlem af HORESTA.

Overenskomstens del 2, protokollat 1, må i øvrigt forstås som omfattende virksomheder, der ikke har opsagt overenskomsten, idet en opsigelse af overenskomsten i sig selv må medføre, at der også derefter er mulighed for at varsle konflikt, jf. § 7 i Hovedaftalen mellem DA og FH.

Det har til stadighed været kendeligt for klager, at virksomhederne ønskede at frigøre sig fra overenskomsten. Klager havde accepteret virksomhedernes mulighed for dette i forløbet forud for afgivelsen af konfliktvarsler.

En forståelse af den omtvistede bestemmelse i overenskomsten som hævdet af klager kan ikke lægges til grund, idet der i givet fald mindst er tale om en uklar bestemmelse, hvor uklarheden må komme klager til skade ud fra princippet om, at der må indfortolkes den mindst vidtgående forståelse af en uklar bestemmelse.

Den forståelse af protokollatet, som klager argumenterer for, vil betyde, at hvis overenskomstparterne aftaler fornyelse af overenskomsten på et tidligt tidspunkt, eksempelvis før 1. marts i det år, hvor opsigelse ellers kan finde sted efter overenskomsten, vil der slet ikke være noget ”vindue” for at opsige og frigøre sig fra overenskomsten.

En forståelse af den omtvistede bestemmelse som hævdet af klager ville være urimelig og stridende mod redelig handlemåde og dermed i strid med aftalelovens § 36, idet den i praksis ville gøre det vilkårligt og tilfældigt, hvem der kunne iværksætte frigørelseskonflikt, idet noget sådant i praksis ville afhænge af tidspunktet for en vedtagelse af et sammenkædet mæglingforslag fra forligsmanden.

Bod er ikke forskyldt. Der har været tale om et tvivlsomt fortolkningsspørgsmål, hvilket 3F har bekræftet. Konflikten har de facto været uden reel betydning med undtagelse af en enkelt medarbejder, som har været i lockout i 14 dage i en af virksomhederne. Den relevante virksomhed har både på fællesmødet og ved det forberedende retsmøde i Arbejdsretten tilbudt at medvirke til en løsning for denne medarbejder, hvilket klager ikke var interesseret i. Der er således ikke grundlag for at udmåle bod. Alternativt skal boden bortfalde eller fastsættes til et symbolsk beløb.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagerne angår, om de indklagede virksomheder, X ApS, Y ApS og Z, er frigjort fra deres overenskomstmæssige forpligtelser over for 3F.

Efter det oplyste var virksomhederne, som ikke var medlem af HORESTA, omfattet af en tillægsaftale indgået mellem 3F og HORESTA for Jensens Bøfhus Restauranter. Af tillægsaftalen fremgår bl.a., at virksomhederne er omfattet af ”den til enhver tid gældende hovedoverenskomst mellem HORESTA og 3F med de ændringer, som følger af tillægsaftalen”.

Af § 14 i hovedoverenskomsten mellem HORESTA og 3F (2020-2023) fremgår, at ”selv om overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser indtil anden overenskomst træder i stedet eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalen”. Bestemmelsen svarer til, hvad der følger af § 7, stk. 2, i Hovedaftalen mellem DA og FH.

I del 2, protokollat 1, til hovedoverenskomsten mellem HORESTA og 3F er fastsat, at ”virksomheder, der er omfattet af denne overenskomst, følger fremover de ændringer og reguleringer, der til enhver tid aftales mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, bl.a. ved overenskomstfornyelserne”. Denne bestemmelse må i overensstemmelse med sin ordlyd forstås sådan, at den omfatter enhver virksomhed, som overenskomsten omfatter, uanset om virksomheden er medlem af HORESTA eller ej. Bestemmelsen må således anses for også at gælde for uorganiserede arbejdsgivere, som har tiltrådt HORESTA-overenskomsten, jf. herved også faglig voldgiftskendelse af 2. juni 2015 i sag FV2014-0175.

Spørgsmålet er herefter, om bestemmelsen har den betydning, at de indklagede virksomheder ikke har kunnet iværksætte frigørelseskonflikt i form af lockout pr. 17. april 2023, fordi overenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration forinden var blevet fornyet ved endeligt vedtaget mæglingforslag den 12. april 2023.

De indklagede virksomheder opsagde den 23. november 2022 overenskomstforholdet til 3F med virkning fra den 1. marts 2023. Virksomhederne afgav efterfølgende 1. og 2. konfliktvarsel om iværksættelse af frigørelseskonflikt i form af lockout til den 21. marts 2023. Den varslede lockout blev dog ikke iværksat som følge af forligsmandens meddelelse af 13. marts 2023 om 2. udsættelse af varslede arbejdsstandsninger som led i de verserende overenskomstforhandlinger. Der blev den 24. marts 2023 efter anmodning fra 3F afholdt møde i Forligsinstitutionen vedrørende fornyelse af virksomhedernes overenskomst med 3F, og det blev i forlængelse heraf afklaret, at Forligsinstitutionen ikke havde kompetence til at inddrage virk-

somhederne i mæglingforslag. Virksomhederne afgav herefter ved breve af 28. og 31. marts 2023 fornyede varsler om frigørelseskonflikt til den 17. april 2023.

De indklagede virksomheder har således i forlængelse af opsigelsen pr. 1. marts 2023, som 3F ikke har gjort indsigelse mod, kontinuerligt forfulgt deres ønske om at blive frigjort fra overenskomstforholdet til 3F, og Arbejdsretten finder, at den påberåbte bestemmelse i hovedoverenskomstens del 2, protokollat 1, ikke kan forstås sådan, at bestemmelsen er til hinder for, at de indklagede virksomheder iværksatte frigørelseskonflikt pr. 17. april 2023. En forståelse af bestemmelsen som den, klager argumenterer for, må kræve klare holdepunkter, idet en virksomheds adgang til – efter korrekt opsigelse – at frigøre sig fra overenskomsten, så ville afhænge af, om overenskomstparterne forinden virksomhedens iværksættelse af frigørelseskonflikt har indgået aftale om overenskomstfornyelse, hvilket efter omstændighederne ville kunne gøre virksomhedens adgang til at blive frigjort fra overenskomsten illusorisk. Sådanne klare holdepunkter foreligger ikke.

De indklagede virksomheders frifindelsepåstand tages herefter til følge.

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

De indklagede virksomheder, X ApS, Y ApS og Z, frifindes.

Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund skal inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

Kristian Korfits Nielsen