

**Udskrift  
af  
Arbejdsrettens dom af 2. juni 2023**

**I sag nr.: 2022-1063**

Fagbevægelsens Hovedorganisation

for

Fagligt Fælles Forbund (3F)

(advokat María Muñiz Auken)

*mod*

Dansk Arbejdsgiverforening

for

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

(advokat Søren Møller Rasmussen)

*Dommere: Christian Alsøe, Peter Breum, Lars Hjortnæs (næstformand), Ulla Jacobsen, Christian Jensen, Henrik Jensen, Kristian Korfits Nielsen (retsformand og næstformand), Linda Nordstrøm Nissen og Hanne Schmidt (næstformand).*

**Indledning**

Sagen angår, om Dansk Erhverv Arbejdsgiver har vægret sig ved at lade en sag behandle ved faglig voldgift og derved har overtrådt arbejdsretslovens § 32, og i så fald om Dansk Erhverv Arbejdsgiver skal pålægges at betale bod til Fagligt Fælles Forbund (3F).

**Parternes påstande**

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for 3F, har nedlagt påstand om, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til 3F.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver, har påstået frifindelse.

## Sagsfremstilling

Fagbevægelsens Hovedorganisation indgav på vegne af 3F den 22. juli 2020 klageskrift til Arbejdsretten mod Jansens Rengøringservice med påstand om efterbetaling af et medlems lønkrav på 5.589,14 kr. med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid samt bod for brud på Serviceoverenskomsten. Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver nedlagde på vegne af Jansens Rengøringservice heroverfor påstand om, at sagen skulle henvises til faglig voldgift, subsidiært at der skulle ske frifindelse. Over for henvisningspåstanden nedlagde klager påstand om, at sagen skulle fremmes til behandling af Arbejdsretten.

Arbejdsretten traf den 26. februar 2021 afgørelse om, at sagen skulle udsættes på faglig voldgiftsavgørelse. I Arbejdsrettens afgørelse hedder det bl.a.:

”Efter § 5, stk. 2, 1. led, i serviceoverenskomsten for 2017-2020 er den normale timeløn alene aflønnings­sats for medarbejdere over 18 år, der er beskæftiget med serviceopgaver, som efter forholdets natur ikke egner sig for opmåling efter reglerne om præstationsløn.

Parterne er uenige om, hvorvidt bestemmelsen finder anvendelse i den foreliggende sag, således at rengøring efter håndværkere aflønnes med den normale timeløn og ikke med præstationsløn, jf. overenskomstens § 6.

Spørgsmålet om rækkevidden af overenskomstens § 5, stk. 2, 1. led, har betydning for sagens afgørelse, og det ses ikke tidligere at have været behandlet ved faglig voldgift. Under hensyn hertil, og da der ikke findes tilstrækkeligt grundlag for på baggrund af Arbejdsrettens afgørelse af 23. oktober 2013 i sag AR2012.0166 at afvise sådan behandling, tages indklagedes anmodning om henvisning af sagen til behandling ved faglig voldgift til følge, jf. arbejdsretslovens § 21, nr. 1, jf. § 10, stk. 1, 3. pkt.”

Ved klageskrift af 23. september 2021 indbragte 3F sagen for faglig voldgift og nedlagde i den forbindelse påstand om efterbetaling af 5.589,14 kr. med tillæg af procesrente til det berørte medlem. Betalingspåstanden blev støttet på navnlig anbringender om Serviceoverenskomstens fortolkning. Dansk Erhverv Arbejdsgiver nedlagde i svarskrift af 1. februar 2022 påstand om frifindelse for betalingspåstanden og nedlagde herudover to selvstændige anerkendelsespåstande. Påstandene blev støttet på navnlig anbringender om Serviceoverenskomstens fortolkning.

Parterne udvekslede herefter yderligere synspunkter om overenskomstfortolkningen.

I en mail af 15. marts 2022 fra forhandlingssekretær Morten Eriksen, 3F, til advokat Morten Brustad, Dansk Erhverv Arbejdsgiver, er anført bl.a.:

”Vi har nu drøftet mulighederne for at finde en løsning som her og nu kan bringe vores drøftelser omkring en aftale for byggepladsservice i spil igen.

Vi ser det således:

Det bliver nødvendigt at indgå forlig i to sager, da der reelt lige nu findes to sager som indeholder problemstillingen ”betaling ved slut rengøring”.

Den første sag er den aktuelle Jansen Rengøringservice V/John Erland Jansen ... Præstationsløn/normaltimeløn og tillæg efter håndværkere ...

Derudover findes der en sag som afventer afgørelsen på ovennævnte sag, en sag mod EP Service, denne sag skal jo så også løses ved forlig. Denne er pt. henvist til faglig voldgift som afventer ovenstående.

Derudover har vi behov for at DE/DS bekræfter at der skal betales med præstationsløn når medarbejderne er beskæftiget med rengøring!

Da jeg ikke forventer at I kan imødekomme vores ønsker, så vil jeg tillade mig at gøre et par bemærkninger.

...

Eksempelvis syntes jeg det er helt vildt at vi står med en Faglig Voldgift hvor kravet udgør kr. 5.589,14, naturligvis har I/vi retten til at det må være sådan, men det siger trods alt også meget om evnen/viljen til samarbejde og kompromis, og at man så samtidig åbenbart ikke kan finde enighed omkring kravet (beløbet), det fremstår jo helt mærkeligt.

Jeg vil dog godt tilkendegive at vi er indstillet på at genoptage drøftelser om en mulig særlig aftale for byggepladsservice, men det kan ikke ske så længe der findes igangværende voldgifter som i deres afgørelser vil få direkte konsekvens for sådanne drøftelser, hvilket jo vil kunne betyde at vi også skal afvente EP Service sagen såfremt den også ender i en faglig voldgift.

...”

Dansk Erhverv Arbejdsgiver sendte den 25. marts 2022 følgende mail til 3F's advokat i den faglige voldgiftssag og til opmanden:

”Kære Nicolaj Westergaard og Børge Dahl

Efter nærmere overvejelse ønsker indklagede ikke unødigt og ressourcekrævende sagsførelse, og af den grund – og uden enhver form for præjudice – tager bekræftende til genmæle over for klagers påstand om betaling af 5.589,14 med procesrente af de enkelte

delkrav heraf fra deres respektive forfaldstidspunkter at regne, samtidigt med at indklagedes selvstændige påstande på samme vilkår frafaldes.

Betalingen er dags dato sket per kulance som en straksoverførsel af et acontobeløb på 7.000 kr. til 3F's konto ... med følgende kommentar: ... Den skattemæssige beregning, herunder betaling af pension og feriepenge, m.v., sker ved næste lønkørsel for medarbejderen.

Det skal understreges, at indklagedes beslutning om at tage bekræftende til genmæle og at frafalde de selvstændige påstande er uden præjudice for andre sager – såvel verserende som fremtidige sager. Der tages forbehold for at genfremsætte de selvstændigt nedlagte påstande på et senere tidspunkt.”

Opmanden sendte den 25. marts 2022 en mail til parterne med følgende indhold:

”Der er ikke i e-mailen fra indklagede nogen begæring vedrørende sagens afslutning, herunder om at sagen afgøres af opmanden alene på det herefter foreliggende grundlag. Parterne anmodes derfor om senest mandag den 28. marts 2022 kl. 16:00 at meddele, om parterne er enige om at anse sagen for afsluttet, eller om der er en begæring om ændring for så vidt angår den berammede hovedforhandling eller i øvrigt om sagens afslutning.”

Ved mail af 27. marts 2022 anførte 3F's advokat bl.a. følgende:

”Sagen er, som det nævnes, efter påstand fra DEA i en verserende arbejdsretssag henvist til behandling ved faglig voldgift. DEA anførte for Arbejdsretten, at sagen drejede sig om fortolkning af Serviceoverenskomstens § 5, stk. 2, i relation til rengøring efter håndværkere og argumenterede med, at ”Et så væsentligt fortolkningsspørgsmål bør ikke afgøres på grundlag af en afgørelse fra Arbejdsretten ...”, jf. bilag 1. Det kan derfor undre, at DEA nu mener, at der er tale om ”unødigt og ressourcekrævende sagsførelse”. Sagen ved Arbejdsretten er blot sat i bero og afventer en afgørelse af dette fortolkningsspørgsmål. Allerede af denne grund kan den faglige voldgiftssag ikke afsluttes på den måde, som DEA giver udtryk for i sin mail nedenfor uden en stillingtagen til fortolkningsspørgsmålet.

3F mener ikke, at DEA i realiteten har taget eller kan tage bekræftende til [genmæle] som sket uanset sin tilkendegivelse herom, idet der er knyttet et forbehold til, om at det sker uden enhver form for præjudice, at betaling sker pr. kulance, og det understreges, at der tages forbehold om at genfremsætte de selvstændigt nedlagte påstande. Derved vil fortolkningsspørgsmålet fortsat være uafklaret.

Indklagede har angiveligt betalt, henholdsvis vil betale det beløb, der er nedlagt påstand om. 3F vil derfor ændre klagers påstand til følgende anerkendelsespåstand:

”Indklagede tilpligtes at anerkende, at ... i henhold til den mellem parterne gældende Serviceoverenskomst har krav på også at blive aflønnet med præstationsløn for alt arbejde, hun har udført for den indklagede virksomhed i form af rengøring efter håndværkere.”

Indklagede kan selvfølgelig vælge at tage bekræftende til genmæle overfor denne påstand.”

Ved mail af 28. marts 2022 anførte Dansk Erhverv Arbejdsgiver bl.a. følgende:

”Klager har i klageskriftet for den faglige voldgift, den 23. september 2021, nedlagt en betalingspåstand. Den har indklagede som bekendt uden præjudice taget bekræftende til genmæle over for. Uanset forbeholdet er det indklagedes opfattelse, at sagen er afsluttet ved tilkendegivelsen i fredags.

Klager har denne weekend ændret påstanden. Indklagede har behov for at drøfte den ændrede påstand samt retsvirkningerne og præcedens af en eventuel fortsættelse af sagen, på trods af ovenstående, med de relevante parter, internt som eksternt, hvilket vi ikke kan gøre på et forhastet grundlag.

Indklagede anmoder derfor om, at indklagede får en frist til den 22. april (grundet påskeferie) til at komme med sine bemærkninger til sagen, og at der ikke afholdes møde på onsdag.

Indklagede forbeholder sig sin retsstilling, herunder sin processuelle stillingtagen til sagen i sin helhed og seneste bemærkninger fra klager.”

Hovedforhandling i den faglige voldgift, som var berammet til den 30. marts 2022, blev herefter aflyst, og sagen blev udsat på yderligere skriftveksling og afholdelse af et forberedende møde den 28. april 2022 med det formål at få taget stilling til, om sagen skulle anses for afsluttet, og hvis det ikke var tilfældet, om sagen skulle fortsætte på grundlag af den af klager nedlagte anerkendelsespåstand, og hvad fortsættelsen skulle omfatte.

Parterne fremkom med synspunkter om dette spørgsmål. I processkrift af 22. april 2022 anførte Dansk Erhverv Arbejdsgiver bl.a.:

”Indklagede fastholder sin opfattelse af, at voldgiftssagen – som den er anlagt – er afsluttet.

Der har sideløbende med denne voldgiftssag været forhandlinger mellem parterne vedrørende en række forhold på byggepladsserviceområdet – herunder i hvilket omfang Serviceoverenskomsten finder anvendelse for flere af disse arbejdsopgaver. Forhandlingerne har efter indklagedes opfattelse været konstruktive og fremskredne, idet indklagedes opfattelse var, at en forhandlingsmæssig løsning var inden for overskuelig rækkevidde.

Ultimo februar 2022 meddelte klager, at de ikke ønskede at fortsætte forhandlingerne, før nærværende faglige voldgift var overstået.

Når indklagede tog bekræftende til genmæle uden præjudice og pr. kulance i forhold til den nedlagte betalingspåstand, var det med den hensigt ”at få ryddet sagen af vejen”, så parterne kunne komme tilbage til forhandlingsbordet og forsøge at finde forhandlingsmæssige løsninger på en række forhold. Dette i øvrigt med det formål at afdække, om der tillige kunne findes en løsning på nærværende sags principielle uenighed som en del af en samlet aftale.”

Opmanden afsagde den 4. maj 2022 kendelse om, at sagen skulle fortsætte til afgørelse af realiteten efter klagers ændring af påstanden fra en betalingspåstand til en anerkendelsespåstand. Ved kendelse af 4. juli 2022 traf voldgiftsretten afgørelse om sagens realitet.

Da 3F's opfattelse var, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver havde vægret sig ved at lade fortolkningsspørgsmålet behandle ved faglig voldgift, blev sagen af Fagbevægelsens Hovedorganisation begæret behandlet på fællesmøde. Dette blev afholdt den 14. juni 2022, uden at enighed kunne opnås. Den foreliggende sag er herefter indbragt for Arbejdsretten.

### **Forklaringer**

Der er afgivet forklaring af Henriette Olofsen og Morten Brustad.

Henriette Olofsen har forklaret bl.a., at hun er gruppenæstformand i 3F-Privat, Service, Hotel & Restauration, hvilket hun har været halvandet år. Tidligere var hun forhandlingssekretær i 3F, og før det var hun formand for Kvindeligt Arbejderforbunds afdeling 1. Den oprindelige sag havnede hos hende som forhandlingssekretær, og hun har behandlet sagen i det fagretlige system. Sagens problemstilling var, om medlemmet skulle aflønnes med præstationsløn, sådan som 3F påstod.

Efter at Arbejdsretten havde henvist sagen til behandling ved faglig voldgift, indgav 3F klageskrift, hvor den betalingspåstand, som var blevet fremsat for Arbejdsretten, blev gentaget. Betalingspåstanden blev ligesom for Arbejdsretten støttet på, at der var krav på præstationsløn og ikke normalløn for det udførte rengøringsarbejde.

Der var ikke forud for Dansk Erhverv Arbejdsgivers mail af 25. marts 2022, hvori det blev oplyst, at der blev taget bekræftende til genmæle over for betalingspåstanden, drøftelser med hende om at afslutte sagen. Men kort tid forinden havde Dansk Erhverv Arbejdsgiver haft kontakt til en anden forhandlingssekretær i 3F, Morten Eriksen, om en overenskomst for

byggepladsrensning, og Morten havde prøvet at sige, at forhandlingerne ikke kunne fortsætte, fordi der var en igangværende tvist. Det er det, der fremgår af mailen af 15. marts 2022 fra Morten til Dansk Erhverv Arbejdsgiverforening. Morten ville ikke kunne indgå forlig i en sag, hun arbejdede med.

Der var to sager, herunder sagen vedrørende Jansen Rengøringservice, som var parat til faglig voldgift. Sagerne vedrørte samme problematik. Det var alene sagen vedrørende Jansens Rengøringservice, der blev lukket af Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

3F's første reaktion i forhold til, at det krævede beløb blev betalt, var forbavselse. De overvejede, om man virkelig kunne stoppe en sag på den måde, for der var ikke en afklaring på fortolkningsuensigheden. Med opmandens afgørelse fik de medhold i deres fortolkning. Det var med henblik på at få en endelig afgørelse herom, at de havde fastholdt, at sagen skulle færdigbehandles ved den faglige voldgift. Opmanden kom til det resultat, at der er omvendt bevisbyrde, hvilket betød, at 3F's medlemmer ikke længere risikerede lønudsættelse, hver gang en arbejdsgiver mente, at rengøringsarbejdet ikke kunne opgøres. Afgørelsen fik betydning for overenskomstforhandlingerne på området, fordi der var en afklaring på fortolkningsspørgsmålet. Der findes nu alene præstationsløn for rengøringsarbejde af den omtvistede art.

Morten Brustad har forklaret bl.a., at han er advokat og branchedirektør i Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Han kom ret sent ind i voldgiftssagen som sidedommer i den faglige voldgiftssag. Hans kollega, som førte voldgiftssagen, er ikke længere i Dansk Erhverv.

Han deltog i forhandlingerne om en aftale om rengøring på byggepladser. Forhandlingerne havde kørt et stykke tid, og voldgiftssagen var også et stykke vej i forberedelserne, så spørgsmålet om, hvordan der skulle aflønnes for rengøring på byggepladser, kørte i to spor.

Han fik en mail fra Morten Eriksen den 15. marts 2022, om at byggepladsserviceforhandlingerne ikke kunne fortsætte, så længe voldgiftssagen var i gang. Det gjorde indtryk, at de fik det skudsmål, at de kørte sagerne som et advokatkontor mere end som en ansvarlig arbejdsgiverpart. Det var hans indtryk, at sagen var præcis sådan en sag, man i 3F var irriteret over, også fordi sagsgenstanden var så lille. Når der blevet taget

bekræftende til genmæle over for betalingspåstanden, skyldtes det mailen fra Morten Eriksen. Det var under ingen omstændigheder for at chikanere. Det var et forsøg på at gelejde sagen derhen, hvor der kunne blive en samlet drøftelse. Det var ikke et forsøg på at forhindre 3F i at føre voldgiftssagen.

I mailen fra Morten Eriksen er nævnt en anden sag mod EP Service, som ikke blev afregnet samtidig med sagen mod Jansens Rengøringservice. Den pågældende sag indeholdt flere forskellige uenigheder, herunder om afregning for rengøringsopgaver på byggepladser. Som de forstod det, ville EP Service-sagen også kunne løses, hvis de kunne blive enige ved forhandlingerne om en aftale på byggepladsområdet.

Det var disse forhandlinger, som handlede om meget andet end rengøring, som de gerne ville videre med. Det var for at få gang i forhandlingerne, at de traf beslutning om at forsøge at indgå forlig i sagen mod Jansens Rengøringservice. Jansens Rengøringservice gav tilsagn om at betale det påstævnte beløb, så uenighederne kunne komme ind i forhandlingerne, hvor Dansk Erhverv Arbejdsgiver mente, det hørte til. De ville hellere forhandle end få en retlig afgørelse, for de skyldte området en mere grundig forhandling med 3F, og de ville desuden gerne fremstå som en ansvarlig part og ikke lade en konkret sag stå i vejen for en generel aftale. Det var et åbenhjertigt forsøg på at være imødekommende, og forhandlingerne kom også i gang efter noget tid, og de fandt nogle løsninger, som indebærer, at der ikke længere er overenskomstbestemmelser om opgaver, der ikke kan opmåles. Efter den nye overenskomst afregnes der med præstationsløn. Der er nedsat et udvalg, der skal se på området.

De var overraskede over 3F's reaktion. Vurderingen var, at de havde betalt det påståede beløb, og det, mente de, var korrekt, hvis man gerne ville tilbage til forhandlingsbordet. Det var ikke sådan, at spørgsmålet ikke ville kunne behandles. Kunne udfordringen ikke løses ved forhandling, ville der være en tvist, som skulle løses ved faglig voldgift.

Der er ikke tale om, at ønsket om en forhandlingsmæssig løsning er en efterrationalisering. Dette ønske er ikke udtrykkeligt nævnt i Dansk Erhverv Arbejdsgivers mail af 25. marts 2022, men det må ligge mellem linjerne. Det var en lille sag, der stod i vejen for forhandlingerne, og det er nok derfor, at mailen er formuleret, som den er.



Det forlig, der blev indgået den 30. september 2020 i en anden sag vedrørende Jansens Rengøringservice, er ikke sammenligneligt med den foreliggende sag.

Under den faglige voldgift fik de ikke medhold i det konkrete spørgsmål om rengøring af nybyggede boliger. Men undervejs havde 3F en opfattelse af, at der slet ikke var undtagelser, men det efterlod afgørelsen rum til. Så det er ikke korrekt, at de slet ikke fik medhold, selvom det er en svær bevisbyrde at løfte.

### **Parternes argumentation**

Klager har anført navnlig, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver ved at tage bekræftende til genmæle og betale i henhold til betalingspåstanden i den faglige voldgiftssag om fortolkning af Serviceoverenskomsten og ved samtidig at meddele, at det skete uden præjudice og med fastholdelse af Dansk Erhverv Arbejdsgivers syn på fortolkningen af overenskomsten, ensidigt har forsøgt at afbryde den proces, der var i gang til afklaring af fortolkningstvisten.

I forbindelse med opfyldelsen af betalingspåstanden foreligger der ikke fra Dansk Erhverv Arbejdsgivers side en anerkendelse af klagers forståelse af Serviceoverenskomsten, og det uanset at Dansk Erhverv Arbejdsgiver ved en forudgående sag for Arbejdsretten havde begæret uenigheden mellem parterne om fortolkningen af overenskomsten henvist til faglig voldgift med henblik på afklaring.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har dermed i strid med arbejdsretslovens § 32 vægret sig ved at lade sagen behandle ved den faglige voldgift. Der er ikke forskel på effekten af ikke at reagere på en anmodning om faglig voldgift og ensidigt at afbryde en sag om faglig voldgift fem dage inden hovedforhandlingen. Effekten er den samme, for på trods af parternes pligt til at medvirke til, at der opnås en endelig retsafgørelse, opnås der ikke afklaring af den fortolknings tvist, der er mellem parterne. Der er tale om, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver prøvede at afspore behandlingen af den faglige tvist. Vægningen indtrådte ved beskeden om, at der ville ske betaling uden præjudice og fortsatte frem til opmandens formalitetsafgørelse af 4. maj 2022. Dansk Erhverv Arbejdsgiver fastholdt i hele denne periode, at sagen var afsluttet ved, at der blev taget bekræftende til genmæle over for betalingspåstanden og skete betaling af det påståede beløb.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har derfor pådraget sig bodsansvar. Efter arbejdsretslovens § 12, stk. 7, skal det anses som en særlig skærpende omstændighed, at overtræderen skønt overenskomstæssig forpligtet hertil har nægtet at lade sagen afgøre ved faglig voldgift. Dansk Erhverv Arbejdsgiver har også i forbindelse med et forlig i en anden sag vedrørende Jansens Rengøringservice afskåret en sag ved at foretage betaling uden præjudice.

Pligten til at deltage i en afklaring af forståelsen af en overenskomst er så grundlæggende, at manglende overholdelse heraf bør resultere i en mærkbar bod, som vil have en adfærdsregulerende effekt. Bodden bør derfor ikke fastsættes til under 100.000 kr.

Indklagede har anført navnlig, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver ikke ved at tage bekræftende til genmæle overfor 3F's betalingspåstand ensidigt har forsøgt at afbryde en proces, der var i gang til afklaring af fortolkningstvisten. Dansk Erhverv Arbejdsgiver har ikke nægtet eller modsat sig fagretlig behandling og har på intet tidspunkt vægret sig. Der er ingen eksempler i praksis på vægring, når det omtvistede spørgsmål rent faktisk er blevet afgjort ved en faglig voldgift.

Sagen blev oprindeligt anlagt ved Arbejdsretten med påstand om betaling af et lønbeløb, og det var på indklagedes foranledning, at sagen blev henvist til behandling ved faglig voldgift. Klagers påstand for den faglige voldgift var fortsat en betalingspåstand. Den omstændighed, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver konkret besluttede sig for at tage bekræftende til genmæle overfor betalingspåstanden kan ikke sidestilles med, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver vægrede sig ved at lade sagen behandle ved den faglige voldgiftsret. Hvis klager oprindeligt havde nedlagt en anerkendelsespåstand, var situationen slet ikke opstået.

Da klagerne ændrede betalingspåstanden til en anerkendelsespåstand, var parterne enige om at overlade det til voldgiftsretten at afgøre det derved opståede formalitetsspørgsmål. Situationen er dermed ikke omfattet af arbejdsretslovens § 32, hvilket som hovedregel ville forudsætte vægring ved at deltage i processen. Dansk Erhverv Arbejdsgiver har ikke nægtet at deltage i behandlingen af sagen, og da opmanden fandt, at sagen skulle fortsætte, deltog Dansk Erhverv Arbejdsgiver også i denne del af processen.

Baggrunden for Dansk Erhverv Arbejdsgivers ageren i voldgiftssagen var, at der sideløbende var forhandlinger mellem parterne vedrørende netop byggepladsserviceområdet. 3F ønskede ikke at fortsætte disse forhandlinger, før voldgiftssagen var afsluttet. Når Dansk Erhverv Arbejdsgiver tog bekræftende til genmæle uden præjudice i forhold til den nedlagte betalingspåstand, var det med henblik på at komme tilbage til forhandlingerne. Der var tale om en tvist om et beskedent beløb. Det kan lægges til grund, at motivationen var reel og ikke udtryk for chikane. Der var en anden sag, der indeholdt samme spørgsmål, som kunne videreføres, hvis parterne ikke kunne finde hinanden i forhandlingerne om en aftale på byggepladsserviceområdet.

På baggrund af praksis kan det konstateres, at det er usikkert, om en part kan ændre sin betalingspåstand til en anerkendelsespåstand, når en modpart tager bekræftende til genmæle uden præjudice.

Klager har ikke løftet sin bevisbyrden for, at arbejdsretslovens § 32 er overtrådt.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver har på denne baggrund ikke pådraget sig bodsansvar.

Hvis Arbejdsretten måtte finde, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver har overtrådt arbejdsretslovens § 32, bør boden bortfalde, da der i så fald har været tale om et tvivlsomt spørgsmål. Hvis der idømmes bod, foreligger der ikke særlig skærpene omstændigheder, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 7, og en eventuel bod bør ikke overstige 10.000 kr.

### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

Sagen angår, om Dansk Erhverv Arbejdsgiver har vægret sig ved at lade sagen behandle ved faglig voldgift, og i så fald om Dansk Erhverv Arbejdsgiver skal pålægges at betale bod til 3F.

Af arbejdsretslovens § 32 fremgår, at hvis en af parterne vægrer sig ved at lade sagen behandle ved en faglig voldgiftsret i overensstemmelse med reglerne i arbejdsretsloven, kan hver af parterne indbringe spørgsmålet om vægringens berettigelse for Arbejdsretten. Dette følger også af arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 8. Efter lovens § 12, stk. 1, kan bod idømmes den, der uretmæssigt vægrer sig ved at lade en sag behandle ved faglig voldgift, jf. § 32.

Det er ikke nærmere angivet i § 32 eller andre bestemmelser i arbejdsretsloven eller i lovforarbejderne, hvornår der foreligger ”vægning” i lovens § 32’s forstand. Efter arbejdsretlig retspraksis anses vægning for at foreligge ved nægtelse af eller undladt nødvendig medvirken til, at en tvist kan behandles og afgøres ved en faglig voldgiftsret.

I den foreliggende sag tog Dansk Erhverv Arbejdsgiver på vegne af den indklagede virksomhed Jansens Rengøringservice under sagens behandling ved faglig voldgift uden præjudice bekræftende til genmæle over for en betalingspåstand, som 3F havde nedlagt på vegne af et medlem, og beløbet blev betalt.

Efter forklaringen fra Morten Brustad og de i øvrigt foreliggende oplysninger, herunder indklagedes svarskrift af 22. april 2022 i den faglige voldgiftssag, lægger Arbejdsretten til grund, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver tog bekræftende til genmæle, fordi der samtidig med voldgiftssagen havde været forhandlinger mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F om en aftale for byggepladsserviceområdet. Dansk Erhverv Arbejdsgiver ønskede at få disse forhandlinger genstartet, hvilket 3F ikke var indstillet på, så længe den faglige voldgiftssag verserede, jf. 3F’s mail af 15. marts 2022.

Arbejdsretten finder på denne baggrund, at Dansk Erhverv Arbejdsgivers beslutning om at tage bekræftende til genmæle over for den nedlagte betalingspåstand var båret af et sagligt hensyn, og at Dansk Erhverv Arbejdsgiver ikke ved at have taget bekræftende til genmæle over for betalingspåstanden har vægret sig i arbejdsretslovens § 32’s forstand.

Arbejdsretten finder endvidere, at det forhold, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver efter at have taget bekræftende til genmæle over for betalingspåstanden gjorde gældende for den faglige voldgiftsret, at 3F ikke kunne ændre betalingspåstanden til en anerkendelsespåstand, ikke udgør vægning efter arbejdsretslovens § 32. Dansk Erhverv Arbejdsgiver nægtede ikke og undlod heller ikke den nødvendige medvirken til, at tvisten kunne blive behandlet og afgjort af den faglige voldgiftsret. Efter at den faglige voldgiftsret havde truffet afgørelse om, at 3F kunne ændre sin betalingspåstand til en anerkendelsespåstand, medvirkede Dansk Erhverv Arbejdsgiver da også ved den herefter fortsatte behandling af tvisten om fortolkningen af Serviceoverenskomsten.

Sammenfattende finder Arbejdsretten, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver ikke under voldgiftssagens forløb har vægret sig ved at lade sagen behandle ved faglig voldgift, og at der således ikke er sket brud på arbejdsretslovens § 32.

Dansk Erhverv Arbejdsgivers frifindelsespåstand tages herefter til følge.

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

Dansk Erhverv Arbejdsgiver frifindes.

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

Hanne Schmidt

Kristian Korfits Nielsen

Lars Hjortnæs