

Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 4. december 2008

i sag nr. A2007.908:

Dansk Arbejdsgiverforening

for

DI Overenskomst I v/ DI for

TDC A/S

(advokat Tine B. Skyum)

mod

Landsorganisationen i Danmark

for

Dansk Metal på egne vegne og

for

Dansk Metal Tele Øst (advokat Stephan Agger)

Dommere: Børge Dahl (formand), Henrik Marstrand Dahl, Børge Elgaard Lene
Pagter Kristensen (næstformand og retsformand), Henrik Lind, Poul Monggaard Tove
Møller Pedersen, Poul Sørensen (næstformand) og Nicolai Westergaard

I. Indledning

I oktober og november 2007 fandt der over hele landet en række overenskomststridige arbejdsnedlæggelser sted blandt et antal af Dansk Metals medlemmer, som var ansat ved forskellige arbejdssteder i TDC A/S Fastnet Norden (Net og Installation).

Denne sag handler om, hvorvidt Dansk Metal har pådraget sig organisationsansvar ved at afvise at give pålæg om arbejdets genoptagelse til alle medlemmer ansat i TDC A/S, der - uanset arbejdssted - måtte have nedlagt arbejdet.

Sagen handler endvidere om, hvorvidt Dansk Metal Tele Øst har begået overenskomstbrud ved at have sendt et nyhedsbrev til afdelingens medlemmer indeholdende en række kritiske udtalelser om ledelsen i TDC og samarbejdet i DSU, samarbejdsudvalget for hele installationsområdet.

Der er mellem parterne indgået forlig om de enkelte medlemmers bodsansvar for at have deltaget i de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser.

2. Parternes påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede Dansk Metal skal betale en efter rettens skøn fastsat bod.
2. Indklagede Dansk Metal Tele Ost (tidligere Dansk Metal Teleafdeling 1) skal betale en efter rettens skøn fastsat bod.

Indklagede har nedlagt følgende påstande:

Over for klagers påstand 1: Delvis afvisning og i øvrigt frifindelse, subsidiært frifindelse.

Over for klagers påstand 2: Frifindelse.

3. Sagsfremstilling

a) Aftalegrundlaget vedrørende konflikthåndtering mv. i anledning af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser

§ 2, stk. 4, i Hovedaftalen mellem DA og LO er sålydende:

"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."

Der er til Hovedaftalen knyttet følgende protokollat:

"Der er mellem parterne enighed om, at arbejdsstandsninger bør undgås, og om, at organisationerne aktivt skal bidrage hertil, jf. herom Hovedaftalen i øvrigt. Hovedorganisationerne er enige om snarest at søge udarbejdet nærmere retningslinjer for afholdelse af fællesmøder."

I protokollat af 24. april 2001 om retningslinjer for indberetning og afvikling af fællesmøder som følge af overenskomststridige arbejdsstandsninger hedder det bl.a.:

"I. Fællesmøder afholdes som hovedregel fra kl. 13.00 og fremefter med 15 minutters mellemrum. Der kan aftales andre tidspunkter, hvor særlige forhold

gør sig gældende, f.eks. på torsdage, hvor der er forberedende møder i Arbejdsretten.

2. I tilfælde af arbejdsstandsninger på virksomheder, hvor der arbejdes i holddrift, forlægning, forskudt arbejdstid m.v., og hvor indberetningen herom er LO i hænde i tidsrummet kl. 09.30 - 15.30, skal fællesmøde afholdes senest dagen efter fra kl. 09.30.

3. Ved arbejdsstandsninger i forbindelse med holddriftsarbejde, forlægning, forskudt arbejdstid m.v. får et pålæg fra organisationerne om at genoptage og normalisere arbejdet virkning senest fra det tidspunkt, hvor det første hold efter fællesmødets afslutning skal give møde. Tidspunktet for pålæg om arbejdets genoptagelse og normalisering skal dog ske med respekt af arbejdsretlig praksis vedrørende tillidsrepræsentantens ret til at deltage i et kort orienteringsmøde på virksomheden. Tidspunktet for pålæg om arbejdets genoptagelse og normalisering fastsættes på fællesmødet."

I protokollat af 27. oktober 2006 vedrørende effektivisering af regler om konflikthåndtering hedder det bl.a.:

4. Parterne er enige om, at der i tilfælde af en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse vil blive afholdt fællesmøde dagen efter, hvis arbejdet fortsat er nedlagt af medlemmer af forbundet beskæftiget på den virksomhed, der holdes fællesmøde om. Der er endvidere enighed om, at et pålæg, der gives på et fællesmøde, har virkning for alle de berørte overenskomstdækkede medlemmer af det pågældende forbund fra det tidspunkt, hvor det første hold i virksomheden efter fællesmødets afslutning skal give møde, jf. DA/LO-aftalen af 24. april 2001 om retningslinjer for indberetning og afvikling af fællesmøder som følge af overenskomststridige arbejdsstandsninger.

Pålægget gælder for arbejdsnedlæggelser, der med samme baggrund som i fællesmødeindberetningen, og i umiddelbar tidsmæssig forlængelse heraf, iværksættes som led i de på fællesmødet behandlede arbejdsnedlæggelser."

b) Forholdene i TDC A/S

TDC A/S er karakteriseret ved, at organisationen dels er funktionsopdelt, dels har et meget betydeligt antal arbejdssteder rundt omkring i hele landet. TDC A/S Fastnet Norden er en ud af fem afdelinger i virksomheden og er igen opdelt i funktionerne Marked, Salg og Support, Net og Installation. Disse 4 funktioner er igen opdelt på en række arbejds- og servicesteder landet over.

I Virksomhedens interne aftaler med medarbejderne

I "Bestemmelser for samarbejdsudvalg i Tele Danmark" (SU-bestemmelser 2000) har virksomheden bl.a. aftalt følgende med personaleorganisationerne:

"2. Information

Samarbejdsudvalgsmedlemmerne kan i særlige tilfælde ifm. strategiske og konkurrencemæssige forhold pålægges fortrolighed om informationer givet i samarbejdsudvalgene. Oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige, må ikke viderebringes. Der skal gives en nærmere begrundelse for fortrolighedens karakter og varighed.

Det påhviler medarbejdernes repræsentanter at holde samarbejdsudvalgene orienteret om forhold på arbejdspladsen, som har betydning for samarbejdsklimaet.

Informationer fra samarbejdsudvalgene til medarbejderne skal udsendes i form af referater, personaleblad, opslag mv. og i øvrigt tilpasses de grupper de vedrører.

3. Samarbejdsudvalgene

Parterne er forpligtet til at tilstræbe enighed.

Såfremt samarbejdet i de oprettede samarbejdsudvalg ikke fungerer hensigtsmæssigt, kan formanden eller næstformanden anmode det nærmest overliggende samarbejdsudvalg om at bidrage til genoprettelse af samarbejdet."

Parterne har i en særftale VII fra 2001 bl.a. aftalt følgende regler for tillidsrepræsentanter mv.

"1.1

I ethvert organisatorisk afsnit/arbejdssted med lokal ledelse kan der for hver faggruppe blandt de beskæftigede medlemmer af enhver af de enkelte afdelinger af Telekommunikationsforbundet vælges en tillidsrepræsentant, såfremt den pågældende repræsenterer mindst 10 medarbejdere, bortset fra de tilfælde, hvor der inden for faggruppen sker en organisatorisk integration.

Udgør antallet af medarbejdere mindre end 10 på det organisatoriske afsnit/arbejdssted, kan den gruppe indgå i valget af og være repræsenteret af en anden tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant valgt inden/udenfor det organisatoriske afsnit/arbejdssted. På geografisk spredte arbejdssteder med fælles ledelse, kan der i stedet vælges en tillidsrepræsentant.

4.2

Der gives tillidsrepræsentanten ret til i rimeligt omfang, og når der er fagligt grunde til det, at anholde informationsmøde, herunder valg af tillidsrepræsentant,

af normalt indtil 30 minutters varighed i arbejdstiden på arbejdspladserne.
Tidspunkt og varighed aftales med den lokale ledelse.

4.4

Det er tillidsrepræsentantens og ledelsens pligt at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold samt sikre, at overenskomsten bliver overholdt."

I en "Borgfredsaftale" indgået 15. april 2005 mellem TDC A/S og Dansk Metal teleafdelingerne hedder det bl.a.:

"Parterne er enige om, at det er væsentligt at TDC er et velfungerende selskab med god effektivitet og en stærk markedsposition, og at selskabet står over for væsentlige markeds-mæssige udfordringer og indførelse af ny teknologi.

For at sikre en proces, der vil føre til de forventede resultater, er parterne enige om, at en forudsætning for dette er medarbejdernes trivsel, tryghed, engagement og uddannelsesniveau samt en planlagt personaleressourceanvendelse.

I den forbindelse er man enige om at indgå denne borgfredsaftale, der er gældende i 2005, 2006 og 2007 for personalereduktioner, der besluttet efter aftalens indgåelse... .

5. Arbejdsro

Parterne har i forbindelse med indgåelse af denne aftale givet hinanden tilsagn om særligt at ville arbejde aktivt på at sikre ro på arbejdspladsen og dialog mellem parterne.

Såfremt der er optræk til arbejdsuro sikrer den af parterne der har kendskab til uroen normalt at der skabes dialog mellem parterne inden for 24 timer."

2 Udmeldingen i oktober 2007 om, forandringer i TDC Fastnet Norden

Den 10. oktober 2007 bragte ledelsen i TDC A/S Fastnet Norden følgende artikel om "Fastnet Norden i forandring" på TDC's medarbejderportal:

"Udmelding! Færre arbejdssteder i Net og gennemgribende forandringer i Installation skal skabe et stærkere Fastnet Norden.

Fastnet Norden meldte onsdag en række gennemgribende initiativer ud. Initiativerne berører mange medarbejdere i Net og Installation, og de blev onsdag formiddag informeret af deres ledere.

Initiativerne skal mindske leveringstiden samt forbedre produktiviteten og kundetilfredsheden, og de er hermed helt i tråd med de initiativer, som allerede er igangsat i Salg & Support.

Mere tid til kunden

Det vigtigste mål er at give kunderne en bedre service på alle områder. Med TDC's position på markedet er det afgørende, at TDC er i stand til at i mødekomme kundernes ønsker og behov bedst muligt.

Fastnet Nordens direktør, Carsten Dilling sammenfatter det arbejde, som nu er sat i gang, således:

- Vi ændrer vores arbejdsgange og procedurer i et forsøg på at forkorte den tid vores kunder skal vente, når de for eksempel skal have repareret eller flyttet deres tele- eller bredbåndsforbindelse.
- Vi samler vores medarbejdere i større og mere fleksible enheder for at blive i stand til at yde vores kunder den bedst mulige service.
- Vi indfører resultatløns for at give den enkelte medarbejder incitament til at yde en ekstra indsats over for kunderne.

Carsten Dilling pointerer, at initiativerne også handler om at sikre arbejdspladser.

- Vi har i Fastnet Norden en vigtig opgave i at sørge for, at der er ressourcer og mandskab til forebyggende vedligeholdelse og udviklingsarbejde i nettet, og det forudsætter, at vores produktivitet og økonomi er i orden, siger Carsten Dilling.

Færre arbejdssteder i Net

Salg & Support er allerede godt i gang med at virkeliggøre initiativerne med de nye kontaktcentre og det forenklede setup i frontlinje og stabe.

Net etablerer såkaldte Net Kompetenceenheder i Århus og København for de ikke-kørende medarbejdere. Da Net i øjeblikket arbejder ud fra 13 lokationer, vil der her ske lukninger, som gennemføres i forskellige tempi.

- Hovedtanken bag ændringen i Net er at skabe større og mere fleksible og dynamiske arbejdsmiljøer. Jeg regner med, at vi kan lukke fem lokationer i løbet af 2008. Seks lokationer fastfryser vi og fortsætter, så længe det er hensigtsmæssigt, siger Carsten Dilling og understreger:
- Alle berørte medarbejdere bliver naturligvis behandlet efter gældende overenskomster og Borgfredsaftalen.

Forbedret produktivitet i Installation

I Installation er det overordnede mål at forbedre produktiviteten med 10 pct. hvert år de næste tre år.

For at effektivisere planlægning og udgivelse af ordrer videreudvikler Installation planlægnings- og ordresystemet (MSOS) samt indfører tovejs GPS. På den måde får teknikerne hele dagen opdateret sin ordrebeholdning. Det indebærer, at den tekniker, som er nærmest kunden og har tid og kompetence, får ordren.

Der vil blive arbejdet på en forbedring af kapacitetsstyringen. Det handler om afspadsring, overarbejde, røkeringer og placering af arbejdstid inden for overenskomstens normale arbejdstid (07.00-18.00).

Der vil også blive indført resultatløns for alle i Installation, så teknikere og direktører har samme mål og får et kontant resultat ud af forbedringer.

Installation forenkler endvidere forsyningen af materiel ud til teknikerne, hvor teknikernes biler nu automatisk bliver genopfyldt ud fra det forbrug, der har været.

Endelig ønsker Installation at gøre brug af datterselskabet TDC Produktion på en mere fleksibel måde end hidtil, blandt andet til fejlretning.

Forhandlinger og god dialog

Carsten Dilling forklarer, at initiativerne er drøftet og fortsat bliver det i TDC's samarbejdssystem på alle niveauer.

- Mange af initiativerne kan gennemføres inden for rammerne af de eksisterende overenskomster og lokalaftaler, mens enkelte, der vedrører arbejdstidstilrettelse, vil kræve ændringer, siger han.

- Det er vigtigt for mig at understrege, at der her er tale om egentlige forhandlinger mellem parterne, og jeg synes, at vi allerede er inde i en god dialog. I det hele taget: Alt gennemføres i henhold til og respekt for vores fagretlige system, og jeg ser frem til et åbent og konstruktivt samarbejde, siger Carsten Dilling og tilføjer:

- Fastnet Norden er den største enhed i TDC. Et stærkt Fastnet Norden er en betingelse for et stærkt TDC. Jeg kan love, at vi arbejder på sagen og glæder os til at få succes med de initiativer, som vi nu har sat i gang."

c) Arbejdsnedlæggelserne i oktober og november 2007 og deres behandling på fællesmøder mv.

Den 10. oktober 2007 indberettede Dansk Arbejdsgiverforening til Landsorganisationen i Danmark, at et antal medlemmer af Dansk Metal ansat hos TDC A/S havde etableret overenskomststridige arbejdsnedlæggelser på 6 nærmere angivne arbejdssteder. Det anførtes i indberetningen, at baggrunden for arbejdsnedlæggelserne efter det oplyste var nye initiativer i installation". Arbejdet blev genoptaget samme dag, hvorfor det begærede fællesmøde ikke blev afholdt.

Den 22. oktober 2007 indberettede Dansk Arbejdsgiverforening til Landsorganisationen i Danmark på ny overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, nu på 21 arbejdssteder. Arbejdsnedlæggelserne den 10. og 22. oktober blev behandlet på et fællesmøde den 23. oktober 2007. Af fællesmødereferatet fremgår bl.a.:

"Ved et fællesmøde d.d. i Dansk Arbejdsgiverforening behandledes en af Dansk Industri rejst klage over, at et antal medlemmer af Dansk Metal, ansat i TDC A/S ... og beskæftiget i et antal af dette selskabs afdelinger/arbejdssteder, herunder [opremsning af de 27 arbejdssteder]

har etableret overenskomststridige, kollektive arbejdsnedlæggelser som oven for anført.

På tidspunktet for fællesmødets afholdelse var en række af arbejdsnedlæggelserne fortsat løbende.

Sagen forhandlede.

Fra arbejdstagerside erkendte man, at arbejdsnedlæggelserne er overenskomststridige, og man gav tilsagn om at pålægge arbejdstagerne at genoptage arbejdet snarest mulig og senest den 24. oktober 2007 ved normal arbejdstids begyndelse samt at holde arbejdet normaliseret. Man præciserede at pålægget omfatter de i indberetninger af 10. oktober og 22. oktober 2007 anførte afdelinger/arbejdssteder. Man tog dog forbehold for tidspunkterne for arbejdsnedlæggelserne samt omfanget heraf.

Arbejdsgiversiden oplyste, at som følge af medarbejdernes særlige arbejdsvilkår kan der være etableret arbejdsnedlæggelser, der ikke fremgår ovenfor. Arbejdsgiversiden gjorde gældende, at forbundet er forpligtet til at pålægge alle medlemmer i TDC A/S, - uanset arbejdssted -, der måtte have nedlagt arbejdet den 22. oktober 2007, at genoptage arbejdet og/eller holde arbejdet normaliseret.

Arbejdstagersiden anførte, at der ikke på det foreliggende grundlag findes aftalemæssigt grundlag for et sådan pålæg, bl.a. jf. aftalen af 2006 mellem LO og DA, og bestred følgelig, at der er grundlag for at gøre organisationsansvar gældende.

Fra arbejdsgiverside gjorde man endvidere gældende, at arbejdsnedlæggelserne kan betragtes som led i en systematisk aktion, hvilket man fra arbejdstagerside tog forbehold overfor.

Fra arbejdsgiverside forbeholdt man sig at indbringe sagen for Arbejdsretten, herunder at gøre organisationsansvar gældende i relation til pålæggets omfang.

Arbejdsgiversiden oplyste, at der på tidspunktet for afholdelsen af fællesmødet var blevet etableret yderligere arbejdsnedlæggelser på en lang række af selskabets afdelinger/arbejdspladser.

Afslutningsvis anførte arbejdsgiversiden, at arbejdsnedlæggelserne efter arbejdsgiversidens opfattelse er opstået på baggrund af lokalafdelingens overenskomststridige udmeldinger. Arbejdsgiversiden forbeholdt sig at gøre organisationsansvar gældende i denne forbindelse.

Arbejdstagersiden anførte, at såfremt arbejdsgiversiden ønskede at rejse en sag om overenskomststridig adfærd, må der indgives en fællesmødebegæring herom. Man bestred, at der kunne gøres organisationsansvar gældende på det foreliggende grundlag."

På trods af det på fællesmødet givne pålæg fortsatte på nogle af arbejdspladserne de overenskomststridige arbejdsnedlæggelserne. Arbejdsnedlæggelserne bredte sig endvidere den 23. og 24. oktober 2007 til andre arbejdspladser. Der blev i den anledning afholdt fællesmøder den 24. og 25. oktober 2007. Af fællesmødereferaterne herfra fremgår bl.a.:

"Arbejdstagersiden gjorde gældende, at arbejdsnedlæggelser på indtil 29 minutter ikke var overenskomststridige. Dette bestred man fra arbejdsgiverside."

Fællesmødereferaterne er i øvrigt stort set enslydende med referatet af fællesmødet den 23. oktober 2007 hvad angår omtalen af parternes uenighed om pålæggets omfang, systematik og organisationsansvar mv. samt omtalen af yderligere arbejdsnedlæggelser og lokalafdelingernes påståede medansvar.

Den 25. oktober 2007 blev sagen behandlet som hastesag i Arbejdsretten i henhold til klagers klageskrift af 24. oktober 2007. Det hedder i Arbejdsrettens retsbog fra retsmødet bl.a.:

"Klagerne ønskede pålæg over for alle strejkende medlemmer ansat i TDC A/S og ikke kun pålæg for strejkende medarbejdere på specifikke adresser.

Indklagede vil gentage pålægget som givet på fællesmødet. Indklagede mener ikke, at der er aftalemæssigt grundlag for at give pålæg til alle medlemmer af Dansk Metal.

Indklagede fastholder anmodning om pålæg til alle medlemmer af TDC uanset arbejdssted.

Indklagede fastholder, at der ikke er aftalemæssig grundlag for at give pålæg til alle TDC-medarbejdere, men vil gentage pålægget som givet på fællesmødet over for de nævnte virksomheder.

Retsformanden tiltræder dette pålæg og opfordrer de strejkende medarbejdere til straks at genoptage arbejdet. "

'Der blev endvidere afholdt fællesmøde den 26. oktober 2007 i anledning af indberetninger om yderligere arbejdsnedlæggelser. I fællesmødereferatet herfra anførtes, at parterne hver især - med de fornødne tilpasninger - henviste til det i fællesmødeprotokollaterne af 23., 24. og 25. oktober 2007 anførte.

Den 30. oktober 2007 afholdtes på ny fællesmøde i anledning af nye arbejdsnedlæggelser. Det hedder i referatet herfra bl.a.:

Man var fra arbejdsgiverside fortsat af den opfattelse, at pålæg meddelt på dette og tidligere fællesmøder også gælder for strejkende medarbejdere i andre af virksomhedens enheder, hvad enten de er placeret på samme adresse eller andre steder i landet.

Fra arbejdsgiverside gjorde man gældende, at der var tale om en systematisk aktion.

Arbejdstagersiden understregede, at arbejdsnedlæggelserne er foregået i to selvstændige divisioner tilder TDC-koncernen, henholdsvis TDC Installation og TDC Net samt at der ikke er årsagssammenhæng mellem konflikterne.

Herudover henviste parterne hver især - med de fornødne tilpasninger - til fællesmødeprotokollaterne af 23., 24., 25. og 26. oktober 2007."

I telefax samme sag meddelte Dansk Arbejdsgiver Landsorganisationen i Danmark følgende:

"Under henvisning til tidligere indberetninger vedrørende overenskomststridige kollektive arbejdsnedlægger etableret af et antal medlemmer at

Dansk Metal

skal vi oplyse, at vi d.d. fra Dansk Industri har modtaget yderligere indberetninger om, at medlemmer af Dansk Metal ansat i TDC A/S ... og beskæftiget i et antal af

dette selskabs afdelinger/arbejdssteder igen den 30. oktober 2007 fra kl. 8.30 har nedlagt arbejdet.

DA mener, at afholdelse af nyt fællesmøde i sagen er uforholdent, og arbejdsnedlæggelserne vil blive medinddraget under den allerede verserende arbejdsretssag.

Det fastholdes, at der er tale om en systematisk aktion."

Ligeledes ved fax af 30. oktober 2007 svarede Landsorganisationen i Danmark:

"I henhold til DA's indberetning om arbejdsnedlæggelser hos TDC A/S ... skal LO tilkendegive, at man ikke er enig i DA's betragtninger.

LO anser det for påkrævet, at DA inden sagens viderebehandling overfor LO præciserer, hvor og i hvilket omfang arbejdsnedlæggelsen har fundet sted."

Sagen blev på ny behandlet i Arbejdsretten den 1. november 2007, hvor arbejdsgiversiden fastholdt anmodningen om, at alle medlemmer af Dansk Metal ansat i TDC blev pålagt at holde arbejdet normaliseret.

Der blev herefter afholdt yderligere fællesmøder den 13., 15., 21. og 23. november 2007 i anledning af indberetninger om arbejdsnedlæggelser den 12., 13., 14., 20. og 21. november 2007. Det fremgår af Fællesmødereferaterne, at der fortsat var uenighed mellem parterne om pålæggets omfang, og om der forelå systematik.

Sagen blev på ny behandlet som hastesag i Arbejdsretten den 15. november 2008, hvor retsformanden tiltrådte det pålæg, som indklagede havde meddelt de af indklagedes medlemmer, som var ansat på de arbejdspladser, som indklagede havde fået indberetning om fra klager.

d) Udtalelserne i "Kvik Nyt" og behandlingen af klagen herover på Fællesmøder mv.

I et nyhedsbrev "Kvik Nyt", der blev sendt til alle medlemmer af Dansk Metal Teleafdeling I samt bragt på afdelingens hjemmeside, skrev formanden for Teleafdeling 1, Leif Hartmann, den 16. oktober 2007 bl.a. følgende:

'Kære medlem

Bestyrelsen i Tele afdeling 1 har set sig nødsaget til at udsende dette Kvik Nyt, der beskriver den øjeblikkelige kaotiske samarbejdssituation i TDC.

Afdelingens tillidsrepræsentanter i samarbejdssystemet betragter sig på nuværende tidspunkt mere som gidsler end som reelle samarbejdspartnere.

TDC pålægger konstant vores tillidsrepræsentanter tavshedspligt i samarbejdssystemet. Selv ved indførelsen af nye værktøjer, skal det foregå hemmeligt og med pålagt tavshedspligt.

Som medlem oplever du sikkert at forandringerne kommer over natten og er forbavset over, hvor din afdelings og din tillidsrepræsentants indflydelse er henne.

Samarbejdsinstitutionen er ved at skabe medarbejdere, som ikke er motiverede og et totalt kaos i den arbejdsituation, der ellers skulle få TDC's kunder til at nikke genkendende til TDC, som en virksomhed der: *"er engagerede, ordentlige og værdiskabende"*.

Tele afdeling 1 har fået nok !

Vi vil fremover kræve af TDC at samarbejdet foregår åbent, ærligt og troværdigt hvis vi fremover skal medvirke og påtage os medansvar for de truffne beslutninger."

I nyhedsbrevet var bl.a. trykt følgende indlæg:

"INSTALLATION- Kim Vistisen

2-Vejs GPS:

Som medarbejderrepræsentanter i samarbejdssystemet har vi meddelt TDC at vi ikke vil stå tilbage for ny teknologi, hvis det vel og mærke har til hensigt at gøre hverdagen nemmere og mere effektiv for brugerne af teknikken.

I samarbejdet omkring indførelse af den meget omtalte 2-vej GPS er det nu blevet klart at TDC reelt kun har 3 formål med dette værktøj, nemlig øget kontrol, overvågning samt reduktion i antallet af kolleger i ordreplanlægningen.

Denne påstand fordi ledelsen har tilkendegivet at der ikke vil blive udviklet på samspillet imellem MSOS og det nye GPS system, der ellers kunne blive til gavn i det daglige arbejde og planlægning.

Så ledelsens eneste formål med indførelsen af 2-vejs GPS er kontrol og overvågning af den enkelte medarbejder.

Dette har vi som medarbejderrepræsentanter meddelt TDC at vi ikke vil medvirke til og ikke ønsker at påtage os ansvar for.

Ledelsens påstand om at vi generelt ikke i SU-systemet vil medvirke positivt og samarbejde om nye tiltag er direkte usandt. Vi har tværtimod sagt til ledelsen at vi

ville være med til at skabe en 10 procents forbedring af produktiviteten, hvis ledelsen ville bistå med:

- Resultatløn til teknikere, planlæggere, udgivere, serviceledere med en klart beskrevet fælles målsætning
- Procesforbedringer
- Vente med udmelding om 2-vejs GPS til vi havde set effekten af forsøget

På et tidspunkt var vi enige om principperne og geografien i forsøget med 2-vejs GPS, men uden varsel ændrede ledelsen på hele det geografiske princip i forsøget og udpegede enkeltområder af landet som problemområder.

Ledelsen ønskede at udføre forsøget i et af de såkaldte problemområder i "Sydsjælland", hvor begrundelsen var at det netop i dette område entydigt var medarbejderne i området den er gal med og ikke ledelsen.

Derudover ville ledelsen ikke afstå fra indførslen af 2-vejs GPS i andre områder udover i de aftalte forsøgsområder.

TDC-Produktion: - Kim Vistisen

Samarbejdet om brugen af TDC-produktion som buffer i Installations produktion har været genstand for mange drøftelser og aftaler, Den seneste aftale om minimering af brugen af TDC-produktion til max 75 ansatte (årsværk) og en snarlig nedlukning, blev indgået for at sikre kvaliteten i TDC's produktion.

Vi må konstatere at ledelsen igen løber fra en indgået aftale og vil forøge brugen af TDC-Produktion. Dette er ikke noget, vi blot kan eller vil se igennem fingre med - vi vil bekæmpe det med alle lovlige midler.

Denne reaktion skal ikke tolkes som om at vi ikke bryder os om vores kolleger i TDC-Produktion. Vi ønsker blot ikke at vores overenskomst undergraves men kræver at alle udfører telearbejde under samme vilkår nemlig under Dansk Metals overenskomst.

Det er vel klart for enhver, at det ikke er særligt motiverende som medarbejder i TDC-Installation at se på at der bliver åbnet op for brugen af TDC-Produktion på alle typer af opgaver med undtagelse af kabelfejl.

Igen måtte vi konstatere at vi blev brugt som gidsler, idet TDC tilkendegav at de snarest ville lukke TDC-Produktion, hvis vi bare vil skrive under på en klar forringelse af vores nuværende overenskomst og arbejdsvilkår.

Men man kan også købe guld for dyrt."

Kvik Nyt indeholdt derudover under overskriften "Hvor er Tele afdeling 1" en artikel skrevet af Kim Vistisen på vegne af Tele Afdeling 1's repræsentanter i DSU, hvori der redogøres for deres opfattelse af forhandlingsforløbet. Det hedder i artiklen bl.a.:

"Afdelingens repræsentanter i samarbejdssystemet, primært installations DSU har længe været i dialog med TDC omkring de punkter, der nu er meldt ud fra ledelsen. Vi har i den forbindelse fastholdt medlemmernes synspunkter på primært 2 punkter nemlig:

- 2 Vejs GPS
- TDC-P

Vedr. 2 Vejs GPS, så har vores holdning til stadighed været, at vi som medarbejdere er imod den form for overvågning, og at vi mener, god ledelse og godt samarbejde bør bunde i gensidig tillid og ikke i mistro og overvågning, som TDC ligger op til.

Vedr. TDC-P forholder situationen sig lidt anderledes. Vi har på stort set alle SUMøder i Installation, gang på gang fremhævet, at vi ikke mener, at der er sund fornuft i, at TDC driver to separate installationsafdelinger. Slet ikke når man vælger at pålægge den ene alle udgifterne og ulemper. Det vil sige, at vi i TDC-Installation skal bære de administrative byrder og klare oprydningen ude ved kunderne efter TDC-Produktion, når der har været sendt urutinerede teknikere ud til kunderne....

Hvis TDC mener det seriøst, når de siger at de vil bruge TDC-Produktion på alle niveauer, med undtagelse af Kabelfejlretning p.t. så er det indirekte et spørgsmål om, at man vil flytte kompetencen fra Installation til Produktion. Dette vil være at sammenligne med, at man på kontorerne fremover alene vil vælge at kompetenceudvikle vikarerne. Det er en tanke, som vi vælger at tro på rent faktisk ligger inden for de rammer, som TDC tænker i. Og på samme tidspunkt noget vi som faglige vil gøre alt hvad vi kan for at undgå. Hvis TDC skal overleve på sigt, må det være med en fast forankret stab af medarbejdere på alle positioner, med et højt kompetence niveau, og vikarer er noget, der kun bør bruges i forbindelse med barsel og korterevarende sygdom.

Der skal ikke herske nogen tvivl om, at vi fra tid til anden i samarbejdsregi og ved egentlige forhandlinger har været tæt på at få en protokol "aftale" på en lukning af TDC Produktion. Men hver gang er vi, på trods af tidligere indgåede aftaler med ledelsen, blevet mødt af ublu krav fra TDC's side. Krav der bl.a. drejer sig om vores Arbejdstider, 2 Vejs GPS osv. [det hele taget en række meget voldsomme forringelser af vores arbejdsvilkår, men prisen kan selvsagt også blive for høj, når det drejer sig om, at vi skal have TDC til at bruge deres sunde fornuft. Og et eller andet sted ønsker vi ikke, at det er vores kollegaer i ordreplanlægningen, ordregivningen og teknikerne, der arbejder i yderste led, der skal betale prisen for TDC eksperimenter. Vi kan som medarbejdere i TDC-Installation blot undre os over, hvordan de mon har det i TDC-Produktion, hvis de ved, at de blot er en handelsvare, som TDC ikke rigtig ved hvordan de skal håndtere. Den ene dag et værdifuldt selskab for nogle i TDC, og den anden dag blot et selskab, man vil skille sig af med, men det er vel blot endnu et eksempel på god ledelse, eller mangel på samme.

Dette er vel også det rigtige- tidspunkt at fremkomme med faktuelle oplysninger, nemlig det faktum, at DSU ved flere lejligheder er blevet sat i udsigt, at hvis vi blot ville kigge mellem fingeren med indgåede aftaler "her tænkes bl.a. på aftalen om 75 års værk" ja så ville man nærmest også love, at der kom en for medarbejderne positiv udmelding omkring TDC-Produktion i løbet af kort tid, "altså en overflytning af telepersonalet til Installation". Vi kan så her i bagklogskabens klare lys, blot sige, at vi er blevet holdt for nar i DSU, for ledelsen har til syneladende aldrig haft reelle intentioner om at leve op til indgåede aftaler.

Det skal nok lige nævnes, at det egentlig er et tilbud som medarbejderne i DSU har fremlagt. Det vi har sagt er, at vi mener vi med resultatløn som motivation kunne hjælpe med en produktionsfremgang på 10 %, men at det krævede en fælles indsats bl.a.

Men nej. TDC er fast besluttet på, at vejen frem er øget overvågning af teknikerne, så man ville ikke vente med udmeldingen om 2vejs GPS. Samtidig kunne vi ikke opnå enighed om, i hvilket distrikt forsøget skulle køre. Ledelsen ville have, det skulle være i det distrikt de udpegede, som det "dårligst producerende", hvor vi ellers på et tidspunkt var enige om et andet distrikt, men her var de pludselig bange for, at vi kunne få succes med forsøget!

Og jo, vi kan som medarbejderrepræsentanter i SU-regi godt forstå, at vores kolleger undrer sig over, at man ikke hører noget til alle disse fortrædeligheder før nu. Men det er der en ganske simpel forklaring på, for da ledelsen godt er klar over, hvor sprængfarligt disse emner er, hver for sig, så har man på stort set alle møder pålagt medarbejderrepræsentanterne tavshed omkring disse emner. Så vi har derfor ikke været i stand til at debattere disse emner med jer. DET KAN VI KUN BEKLAGE.

Og igen forholder det sig sådan, som det så ofte før har gjort, nemlig at vi som medarbejdere lever op til spillereglerne i SU-regi, hvor vi derimod gang på gang ser, at ledelsen ikke selv magter at overholde disse regler (her tænker vi igen på overholdelse af indgåede aftaler)

Der skal ikke herske nogen tvivl om, at vi i samarbejdssystemet vil gøre alt, hvad der ligger inden for overenskomstens muligheder, til at forhindre de negative effekter på kollegaerne, og da DSU i Installation i forvejen ikke er berømt for samarbejdet, ja så er der desværre en stor risiko for, at vi nu bliver berygtet på det selv samme samarbejde, eller mangel på samme.

Alt dette er selvsagt ikke noget der motiverer medarbejderne på alle positioner i Installation til at yde en ekstra indsats i hverdagen, tværtimod, så bør ledelsen nok påregne, at kollegaerne gør det som de skal og får betaling for. yder en god indsats i de timer de går på arbejde, men på samme tid sørger for at passe sig selv, såvel psykisk som fysisk."

Den 24. oktober 2007 fremsatte Dansk Arbejdsgiverforening begæring om fællesmøde i anledning af udtalelserne i "Kvik Nyt". I begæringen er bl.a. anført:

"På vegne af Dansk Industri skal vi anmode om, at der snarest afholdes et fællesmøde til behandling af en sag om brud på overenskomstens regler om samarbejde, gældende aftale om SU samt borgfredsaftale.

Om den nærmere baggrund for sagen skal oplyses:

Den 10. oktober 2007 bliver der etableret en række overenskomststridige arbejdsnedlæggelser på forskellige af TDC A/S' arbejdspladser.

Den 16. oktober 2007 udsender teleafdeling 1 under Dansk Metal et "Kvik Nyt", som indeholder bemærkninger af stærkt kritisk og nedladende karakter blandt andet om ledelsen i TDC og samarbejdet i DSU. Således beskyldes ledelsen blandt andet for at holde B-siden for nar og ikke at overholde indgåede aftaler.

Den 22. oktober 2007 udbryder der omfattende overenskomststridige strejker i TDC A/S.

Det er arbejdsgiverens opfattelse, at Teleafdeling 1 og de tillidsrepræsentanter, der har forfattet de kritiske artikler i "Kvik Nyt" har handlet i strid med deres overenskomstmæssige forpligtelse til at fremme et godt og roligt samarbejde. Endvidere er de negative tilkendegivelser om samarbejdet i DSU efter vores opfattelse i strid med den gældende aftale om SU, hvoraf det blandt andet følger, at det overliggende samarbejdsudvalg kan anmodes om at bidrage, hvis man finder, at samarbejdet ikke fungerer hensigtsmæssigt. Endelig er der efter vores opfattelse handlet i strid med borgfredsaftalen, idet parterne i henhold til punkt 5 udtrykkeligt er forpligtet til at arbejde aktivt på at sikre ro på arbejdspladsen."

Den 30. oktober 2007 blev der herefter afholdt fællesmøde om sagen. Af fællesmødereferatet fremgår bl.a.:

"Arbejdstagersiden opfordrede arbejdsgiversiden til at præcisere, hvori overenskomstbruddet består. Arbejdsgiversiden henviste til det i fællesmødebegæringen anførte.

Arbejdstagersiden anførte, at man på det foreliggende grundlag ikke anså det for dokumenteret, at der i den konkrete sag forelå overenskomstbrud som anført af arbejdsgiversiden."

Forklaringer

Torben Sand har forklaret bl.a., at han er ansat som HR-medarbejder i TDC Fastnet Norden. primært i Installation. TDC Fastnet \Norden har knap 6.000 medarbejdere

fordelt på 4 underafdelinger. I afdelingen Installation er der ansat ca. 1.950 medarbejdere. Installation er opdelt i 4 distrikter, en planlægningsafdeling samt en afdeling, der tager sig af processer, systemer og support. Der kan være flere funktioner knyttet til samme adresse. Den enkelte tekniker kan have arbejdssted et andet sted end arbejdslederen, og det er ikke ualmindeligt, at en arbejdsleder kan have medarbejdere, som er placeret på forskellige adresser. Der er typisk valgt en tillidsrepræsentant i de fleste af de i alt 60 serviceområder, men de medarbejdere, som vedkommende repræsenterer, kan geografisk være spredt, og der kan være arbejdssteder, hvor der er flere tillidsrepræsentanter.

Dansk Metals medlemmer ansat i TDC-koncernen er organiseret i 6 lokalafdelinger (teleafdelinger) rundt omkring i landet. Teleafdelingernes bestyrelsesmedlemmer er ansat i TDC. Nogle af dem er udelukkende beskæftiget med fagligt arbejde i teleafdelingerne, mens andre udfører arbejde for TDC ved siden af deres faglige arbejde. De lokale teleafdelinger har derfor et særdeles godt kendskab til de lokale tillidsrepræsentanter og til, hvad der rører sig i virksomheden.

Projekt "Mere tid til kunden" er en overskrift for en række redskaber, som har til formål at nå de mål, som TDC Fastnet Norden har for 2008. Knap 40 % af opgaverne i Installation er ikke kendt fra morgenstunden og skal planlægges. Tovejs GPS-systemet er et redskab til at se, hvor teknikeren er, og hvor ordren dukker op. Dette er nødvendigt, da flere og flere ordrer dukker op i løbet af dagen, og da mange af ordrerne afgives i henhold til kontrakter, hvor TDC har påtaget sig at opfylde ordren inden for en aftalt frist. Med tovejs GPS kan man se, om der er en tekniker i området, som hurtigt kan dirigeres hen, hvor ordren er. Det har derimod ikke været formålet at overvåge medarbejderen.

Kvik Nyt udkom både som blad og som netavis og var tilgængelig på den fælles hjemmeside.

Niels Emil Lindholm har forklaret bl.a., at han har været ansat i TDC siden 1984 og siden 2001 som serviceleder. I an var i efter ret 2007 ansvarlig for en afdeling i

Randers for udkørende teknikere og havde 31 medarbejdere under sig, som alle var samlet i Randers. Han har siden 1. marts 2008 været leder af fiberproduktionen i distrikt Nordjylland. Han har her 35 medarbejdere under sig placeret på 8 forskellige lokaliteter og sidder selv i Århus. At de udkørende medarbejdere er tilknyttet et bestemt hjemsted, er mest historisk begrundet, og der behøver ikke at foregå noget på hjemstederne. Hans teknikere kører typisk hjemmefra om morgenen for at tage på kundebesøg. De mødes ca. en gang om ugen med en koordinator, hvor opgaverne fordeles. I Randers havde han en tillidsrepræsentant, der repræsenterede alle medarbejderne. I hans nye distrikt er der en tillidsrepræsentant for teknikerne. Han er ikke i tvivl om, at tillidsrepræsentanterne ved, hvilke medlemmer de repræsenterer, og hvor disse har deres hjemsted.

I tilfælde af arbejdsnedlæggelser meddeler tillidsrepræsentanterne for de berørte arbejdstagere ham, at arbejdet er nedlagt, og hvem de strejkende er. Han gør tillidsrepræsentanterne opmærksom på, at medarbejderne, hvis arbejdsnedlæggelsen er overenskomststridig, har pligt til at genoptage arbejdet og i givet fald kan pålægges bod. Han instruerer tillidsrepræsentanterne om, at de skal orientere medarbejderne herom og opfordre dem til at gå i arbejde, og han har ikke haft problemer med at få tillidsrepræsentanterne til at kontakte medlemmerne herom. De medarbejdere, som nedlægger arbejdet, skal køre til hjemstedet og aflevere deres bil og nøgle mv. Der er fastlagt en procedure om, at han skal gøre, hvad han kan for at hjælpe tillidsrepræsentanterne med at få medarbejderne i arbejde igen. Det er vigtigere end straks at registrere de arbejdstagere, som er involveret i en arbejdsnedlæggelse. I tilfælde af arbejdsnedlæggelse skal han inden for 30 minutter indsende en blanket til HR-afdelingen. Han skal senere finde ud, om strejken er kortvarig, og registrere de strejkende medarbejdere. Hurtigst muligt herefter skal der ske identifikation af de strejkende medarbejdere med lønnummer.

Kim Vistisen har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær og tillidsrepræsentant i Teleafdeling 1. Han fik ideen til "Kvik Nyt", der er en ekstraordinær udgave af teleafdelingens medlemsblad. Han sad i DSU, hvor de gennem længere tid havde haft en dialog med ledelsen om ledelsens ønsker om forbedringsinitiativer i Fastnet Norden. Der var ikke nogen særlig god stemning på møderne. Det var endvidere frustrerende, at de blev pålagt tavshedspligt med hensyn til, hvad der blev drøftet på møderne, bl.a.

omkring et initiativ, som gik stik imod, hvad der tidligere var indgået aftale om. Det betød, at der løb en masse rygter i virksomheden. Det var på den baggrund, ideen til "Kvik Nyt" opstod. "Kvik Nyt" blev sendt til alle medlemmer af Teleafdeling 1 og blev endvidere lagt på afdelingens interne hjemmeside, som alle medarbejdere kan gå ind på. Han fandt det uberettiget, at ledelsen havde pålagt dem tavshedspligt om forhold, som havde så store konsekvenser for medarbejderne. Derfor var der et behov for at komme ud med tingene, da tavshedspligten var ophævet, og ledelsen havde meldt ud. Han mener ikke, at han herved opildnede konflikten. Det kunne tværtimod opildne konflikten, hvis han undlod at kommunikere med medlemmerne om forholdene. Han skrev således artiklerne med henblik på at afværge massive arbejdsnedlæggelser.

Han vidste ikke, at der var optakt til arbejdsnedlæggelser, før han hørte herom fra en tillidsrepræsentant. Han reagerede straks med at tilkendegive, at det skulle stoppes. Det gør han altid, når der er optræk til overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. Han opfordrer samtidig ledelsen til at gå i dialog med medarbejderne og sørge for, at de får den information, som de har brug for. Hvis det ikke hjælper, kontakter han sin organisation, for at de sammen kan prøve at finde frem til, hvad der kan gøres. Det var også den procedure, som blev fulgt i forbindelse med arbejdsnedlæggelserne i oktober og november 2007.

Der er ca. 1.050 medlemmer af Teleafdeling 1 i Net og Installation, og heraf deltog ca. halvdelen i arbejdsnedlæggelserne. Der er ca. 1.600 medlemmer i de andre teleafdelinger i Dansk Metal på landsplan, og heraf nedlagde også ca. halvdelen arbejdet. Medlemmerne af Teleafdeling 1 har gennemsnitligt strejket i 285 minutter, mens gennemsnittet i det øvrige land ligger på 430 minutter.

Parternes argumentation

Klager har til støtte for påstand I gjort gældende, at Dansk Metal i medfør af såvel Hovedaftalens § 2, stk. 4, som det dertil knyttede protokollat er forpligtet til aktivt at bidrage til, at arbejdsstandsninger undgås, og at opståede arbejdsstandsninger bringes til ophør. Det betyder bl.a., at forbundet, når det modtager en indberetning fra en arbejdsgiver om arbejdsnedlæggelser.. er forpligtet til snarest muligt at give de medlemmer,

som er omfattet af indberetningen, et pålæg om straks at gå i arbejde og holde arbejdet normaliseret.

Hvilke krav der med rette kan stilles til indholdet af en arbejdsgivers indberetninger vedrørende overenskomststridige arbejdsstandsninger, må vurderes i lyset af den pågældende virksomheds særlige forhold og konflikstens omfang og karakter.

Den foreliggende sag drejer sig om meget omfattende arbejdsnedlæggelser, hvorunder 1601 medarbejdere - som alle var ansat i TDC og organisatorisk hørte til "Fastnet Norden" - nedlagde arbejdet på op mod 100 forskellige arbejdssteder med 18.182 mistede arbejdstimer til følge. Sagen er endvidere speciel derved, at TDC er en funktionsopdelt virksomhed, hvor tillidsmandsorganisationen er opbygget med udgangspunkt i samme funktionsopdeling. Virksomheden har samtidig et meget betydeligt antal arbejdssteder rundt omkring i hele landet, og hovedparten af de af konflikten omfattede medarbejdere var teknikere, der kørte ud til kunder hjemmefra om morgenen og derfor sjældent mødte på det arbejdssted, de var tilknyttet. Den samme adresse kunne rumme flere funktioner og dermed flere tillidsmænd, men de pågældende vidste, hvem de repræsenterede, og hvor de pågældende medlemmer befandt sig. Alle arbejdsnedlæggelserne havde endvidere den samme baggrund.

Det var under disse omstændigheder uberettiget af forbundet kun at ville give pålæg, som omfattede de afdelinger/arbejdssteder, som var nævnt i arbejdsgiversidens indberetninger. Arbejdsgiversiden bestræbte sig på, så vidt det overhovedet var muligt, i forbindelse med sine indberetninger af det meget betydelige antal arbejdsnedlæggelser at give så præcise oplysninger som muligt til forbundet. Arbejdsgiversiden kunne imidlertid ikke være sikker på, at man i kampens hede havde fået alle de arbejdssteder med, som var ramt af arbejdsnedlæggelser. Det generelle påbud, som man bad forbundet om at give, skulle således sikre, at det ikke bodsmæssigt ville gøre nogen forskel, såfremt arbejdsgiversiden havde overset et eller nogle få yderligere arbejdssteder, hvor arbejdet var nedlagt. Noget andet ville kunne give anledning til en urimelig forskelsbehandling, og det er i øvrigt et spørgsmål, om det overhovedet i en situation som den, der

forelå, giver nogen mening at stille krav om, at arbejdsstederne skal fremgå af arbejdsgiverens indberetning.

Det følger desuden af praksis, at pålæg på et fællesmøde også skal gælde i andre af virksomhedens enheder, jf. Arbejdsrettens retsformandsafgørelse af 28. september 2006 i sag A2004.499.

Forbundet var derfor som organisation forpligtet til på de afholdte fællesmøder generelt at give pålæg om arbejdets genoptagelse omfattende ethvert medlem af forbundet, som var ansat i TDC A/S, og som deltog i de overenskomststridige arbejdsstandsninger.

Klager har dernæst påpeget, at forbundet i forbindelse med fællesmøderne den 24. og 25. oktober 2007 påberåbte sig, at arbejdsnedlæggelser på indtil 29 minutter ikke var overenskomststridige. Herved bibragte forbundet sine medlemmer den opfattelse, at man "lovligt" og uden bodsmæssige konsekvenser kunne nedlægge arbejdet i indtil 29 minutter. Forbundet medvirkede også ved denne ageren direkte eller i hvert fald indirekte til at øge konflikten omfang og varighed.

Forbundet har således alt i alt ikke levet op til de forpligtelser, som påhviler forbundet med hensyn til at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og bringe sådanne til ophør. Forbundet har derfor pådraget sig organisationsansvar og bør som følge heraf idømmes en alvorlig bod på ikke under 300.000 kr.

Klager har til støtte for påstand 2 gjort gældende, at den direkte henvendelse fra forbundsafdelingen til de enkelte medlemmer af afdelingen, som indlæggene i afdelingens medlemsblad "Kvik Nyt" af 16. oktober 2007 er udtryk for, er et brud på den i parternes overenskomst fastlagte samarbejdsform, jf. Særaftale VII, punkt 4.4., punkt 3 i "Bestemmelser for Samarbejdsudvalg i Teledanmark" samt punkt 5 i Borgfredsaftale af 15. April 2005. Såvel den generelle tone som de stærkt kritiske udsagn i artiklen er i strid med disse aftaler. Klager har herved bl.a. henvist til udsagn som "at ledelsen igen løber fra en indgået aftale", "at vi er blevet holdt for nar i DSU" osv. Udtalelserne skal endvidere vurderes i lyset af, at der få dage forinden havde været arbejdsnedlæggelser, og at

der derfor forelå en skærpet forpligtelse til at fremme samarbejdet. Omkring 50 % af medarbejderne nedlagde herefter arbejdet, og udtalelserne lagde således i hvert fald ikke en dæmper på konflikten. Det bestrides, at påstanden mangler præcision. Dansk Metal Tele Øst bør derfor for sin overenskomststridige adfærd idømmes en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod på ikke under 150.000 kr.

Indklagede har til støtte for påstanden om delvis afvisning af påstand I gjort gældende, at spørgsmålet om, hvorvidt Dansk Metal har pådraget sig organisationsansvar ved under fællesmøderne den 24. og 25. oktober 2007 at gøre gældende, at arbejdsnedlæggelser på indtil 29 minutter ikke er overenskomststridige, ikke har været behandlet på fællesmøde forud for indbringelsen for Arbejdsretten. Dette er en betingelse for, at problemstillingen overhovedet kan behandles af Arbejdsretten, jf. Hovedaftalens § 10. Der var i øvrigt tale om en banal fejlfortolkning af punkt 4.2. i Særaftale VII om regler for tillidsrepræsentanter mv.

Indklagede har til støtte for frifindelsepåstanden over for påstand 1 gjort gældende, at Dansk Metal på de afholdte fællesmøder har meddelt de pålæg om arbejdets genoptagelse mv., som Dansk Metal var forpligtet til. Hovedreglen er, at fællesmødeindberetningen afgrænser forpligtelsen til at give pålæg. Et fællesmodepålæg har to hovedfunktioner, jf. Arbejdsrettens dom af 26. november 1986 i sag A86.016. Den ene hovedfunktion er at gøre det klart for de strejkende, at deres organisationer pålægger dem at genoptage arbejdet, fordi den arbejdsnedlæggelse, de har iværksat, er overenskomststridig. Den anden hovedfunktion er at oplyse de strejkende om, hvilke konsekvenser den overenskomststridige strejke vil få for dem, herunder at gøre dem bekendt med, på hvilket stade i det arbejdsretlige system behandlingen af arbejdsnedlæggelsen befinder sig. Dette har stor betydning, da det arbejdsretlige system er indrettet med henblik på at skabe en betydelig motivation for at følge pålægget. Disse funktioner kan ikke opfyldes, hvis pålægget ikke kommunikeres til de strejkende. Det er af samme grund nødvendigt at vide, hvem der er adressater for pålægget, således at forbundet har mulighed for at kontakte de relevante tillidsrepræsentanter.

Det er da også fast praksis, at indberetninger om arbejdsnedlæggelser skal indeholde de fornødne oplysninger til at kunne identificere de strejkende, herunder oplysning om, hvor strejken finder sted, hvilket især har betydning i relation til virksomheder, som har flere afdelinger, eller som udfører arbejde på arbejdspladser, der ligger uden for virksomhedens egen adresse, jf. s. 11 i publikationen "Overenskomststridige strejker", 8. udgave fra 2002, udgivet på DA forlag.

Det er klager, der som arbejdsgiver skal identificere de strejkende. Det er desuden klager, der organiserer virksomheden, og hvis virksomhedens organisation gør det vanskeligt at identificere de strejkende, er det klagers egen risiko. I øvrigt var det ikke vanskeligt at identificere de strejkende medarbejdere. Der er da heller ikke under sagen påvist eksempler på strejkeramte arbejdssteder, som er blevet overset. Klager har derfor end ikke dokumenteret nogen skadevirkning af, at forbundet ikke har givet de ønskede generelle pålæg.

Arbejdsrettens formandsafgørelse i sag A2004.499 vedrører en anden problemstilling end nærværende, og det kan ikke af afgørelsen udledes, at organisationerne skulle være forpligtet til at give generelle pålæg omfattende også uidentificerede potentielt strejkende medlemmer.

Det følger af parternes protokollat vedrørende effektivisering af regler om konfliktåndtering, at et fællesmødepålæg gælder for arbejdsnedlæggelser, der *med samme baggrund* som i fællesmødeindberetningen, og i umiddelbar tidsmæssig forlængelse heraf, iværksættes som led i de på fællesmødet behandlede arbejdsnedlæggelser. Det kan derfor heller ikke af dette protokollat udledes, at indklagede skulle have været forpligtet til at give et pålæg, som uafhængig af, om den fornødne systematik blev godtgjort, omfattede alle potentielt strejkende medlemmer ansat i TDC.

Skulle kravene til arbejdsgivernes indberetninger afhænge af de enkelte virksomheders forhold, ville dette i øvrigt forudsætte en omfattende analyse af virksomhedernes struktur mv., hvilket vil komplicere behandlingen af sagerne. Dette er i modstrid med protokollatet om indberetning og afvikling af Fællesmøder som følge af overenskomst-

stridige arbejdsstandsninger, som lægger afgørende vægt på en hurtig behandling af sagerne.

Indklagede har i relation til påstand 2 anført, at klager først under den mundtlige forhandling har efterkommet indklagedes opfordringer til at præcisere, hvilke ytringer i "Kvik Nyt" klager finder for vidtgående. Da klager på et alt for sent tidspunkt har efterkommet indklagedes opfordringer til at præcisere påstanden, og da det ikke kan være op til indklagede at gætte, bør der allerede af denne grund ske frifindelse.

Indklagede har endvidere gjort gældende, at hensynet til ytringsfriheden bør indgå i vurderingen, og at udtalelserne i "Kvik Nyt" samlet set holder sig inden for det tilladelige. Afdelingens repræsentanter i SU havde været pålagt tavshedspligt, og de var derfor, da tavshedspligten blev ophævet, berettiget til frit at videreformidle til medlemmerne, hvilke holdninger de havde indtaget i SU. Det er desuden med Kim Vistisens forklaring dokumenteret, at artiklerne ikke har påvirket antallet af strejkende medarbejdere eller øget strejkefrekvensen.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Ad klagers påstand 1

Der er mellem parterne enighed om, at selv kortvarige arbejdsnedlæggelser på indtil 29 minutter er overenskomststridige. Klager har ikke gjort gældende, at det i sig selv udgør et overenskomstbrud, at Dansk Metal på fællesmøderne den 24. og 25. oktober 2007 kom med udtalelserne om, at arbejdsnedlæggelser på indtil 29 minutter ikke er overenskomststridige. Klager har alene inddraget udtalelserne som en skærpende omstændighed ved vurderingen af alvoren af det overenskomstbrud, som klager i øvrigt har påberåbt sig, at Dansk Metal har gjort sig skyldig i. Da forholdet således alene er påberåbt som et anbringende, kan der ikke gives indklagede medhold i den nedlagte afvisningspåstand.

Dansk Metal afgav i oktober og november 2007 en række fællesmødepålæg til sine medlemmer ansat på de arbejdssteder, som var anført i indklagedes indberetninger, om arbejdets genoptagelse og om medlemmernes pligt til at holde arbejdet normaliseret.

Disse pålæg var herefter ikke blot gældende for medarbejdere i TDC med et i fællesmødebegæringen angivet arbejdssted, men også gældende for dels medarbejdere på andre arbejdssteder, som måtte have nedlagt arbejdet som led i samme aktion som de på fællesmødet behandlede arbejdsnedlæggelser, jf. Arbejdsrettens dom af 18. juni 1987 i sag A10.589 (Arbejdsretligt tidsskrift 1987, s. 17) og retsformandsafgørelse af 28. september 2006 i sag A2004.499 (Arbejdsretligt tidsskrift 2006, s. 181), dels arbejdsnedlæggelser, der med samme baggrund som nævnt i fællesmødeindberetningerne og i umiddelbar tidsmæssig forlængelse heraf blev iværksat som led i de på fællesmøderne behandlede arbejdsnedlæggelser, jf. parternes protokollat af 27. oktober 2006 vedrørende effektivisering af regler om konflikt-håndtering.

Klagers krav om, at indklagede skulle give pålæg til alle medlemmer ansat i TDC A/S om - uanset arbejdssted - at genoptage arbejdet og/eller holde arbejdet normaliseret, indebar i realiteten et krav om, at indklagede straks skulle anerkende, at alle arbejdsnedlæggelserne kunne betragtes som led i en systematisk aktion. Parterne var imidlertid uenige om, i hvilket omfang arbejdsnedlæggelserne var begrundet i samme forhold, og sagen var på Fællesmøderne ikke oplyst i en sådan grad, at Dansk Metal havde mulighed for at vurdere, i hvilket omfang klagers påstand om systematik var berettiget. Indklagede var som følge heraf ikke forpligtet til at afgive fællesmødepålæg af et indhold som krævet af klager, men var berettiget til at begrænse sine fællesmødepålæg til de arbejdssteder, som fremgik af arbejdsgiversidens indberetninger.

Da det herefter ikke er godtgjort, at Dansk Metal har gjort sig skyldig i overenskomstbrud, tages indklagedes frifindelsespåstand til følge.

Ad klagers påstand 2

Indlæggene i Kvik Nyt blev bragt efter, at ledelsen i TDC Fastnet Norden havde taget initiativ til at indføre en række ændringer, som havde været forhandlet i SU. Medarbejderrepræsentanterne i SU var blevet pålagt tavshedspligt, indtil ledelsen havde meldt ud, at ændringerne nu ville blive gennemført. Tillidsrepræsentanterne havde derfor, efter at tavshedsplægget var blevet ophævet, en loyal interesse i at orientere

deres kolleger om, hvilke standpunkter de havde indtaget under forhandlingerne i SU. Det er ikke godt gjort, at indlæggene indeholdt en fordrejet fremstilling af forhandlingsforløbet, således som dette forløb så ud i medarbejderrepræsentanternes optik, og der er heller ikke i indlæggene nogen opfordring til medlemmerne om at foretage overenskomststridige eller andre ulovlige handlinger. Endelig ses tonen i indlæggene - som var rettet til afdelingens egne medlemmer - ikke at være så grov, at den på den givne baggrund går ud over det tilladelige.

Indklagede frifindes herefter tillige for klagers påstand 2.

Thi kendes for ret:

Indklagede, Landsorganisationen i Danmark for Dansk Metal på egne vegne og for Dansk Metal Tele Øst, frifindes.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Lene Pagter Kristensen