



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 26. marts 2024

I sag nr.: 2023-78

Fagbevægelsens Hovedorganisation

for

Fagligt Fælles Forbund

(advokat Lotte Dickow Schmidth)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

DIO III

for

ID Forte Group S.r.l., Italien

(advokat Jeanette Justesen)

Dommere: Cecilia Ricard, Christian Alsøe, Christian Jensen, Kim Jung Olsen, Kristian Korfits Nielsen (retsformand og næstformand), Mads Bendix Skelbæk-Knudsen og Thomas Rønnow.

Indledning

Sagen angår bodsansvar for organisationsfjendtlige handlinger.

Parternes påstande

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund (3F), har nedlagt påstand om, at ID Forte Group S.r.l., Italien, skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til 3F.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DIO III for ID Forte Group S.r.l., Italien, har påstået frifindelse.

Det er oplyst, at ID Forte Group Denmark, Filial af ID Forte Group S.r.l., Italien, har ophørt sin virksomhed i Danmark, at filialen er slettet i CVR-registeret den 22. august 2022, og at virksomheden er udmeldt af DIO III den 30. september 2022. Sagen er på denne baggrund rejst mod hovedselskabet ID Forte Group S.r.l., Italien, der hæfter for de forpligtelser, filialen har påtaget sig i Danmark, herunder de forpligtelser, der følger af medlemskabet af arbejdsgiverorganisationen.

Det er endvidere oplyst, at DIO III gennem sagsforberedelsen har forsøgt at komme i kontakt med ID Forte Group S.r.l., Italien, for at indhente selskabets bemærkninger til sagen. Selskabet har ligeledes fået tilsendt sagens akter. Det er imidlertid ikke lykkedes for DIO III at få kontakt til selskabet.

Sagsfremstilling

Den 22. november 2021 blev der afholdt 48-timersmøde vedrørende spørgsmålet, om der var sket uretmæssig afskedigelse af A, der var blevet valgt som tillidsmand, og om der var sket brud på § 1 og § 8 i Hovedaftalen mellem DA og FH (tidligere LO). Af referatet fremgår bl.a.:

”Det blev indledningsvis bekræftet at afskedigelse af den valgte tillidsmand var blevet trukket tilbage, grundet manglende sagligt grundlag.

3F bekræftede herefter at den indledte arbejdsretssag vil blive trukket.

Virksomheden bekræfter at man ikke vil lave forskelsbehandling på sine medarbejdere. 3F gør opmærksom på at man tager skarpt afstand fra en hver både direkte og indirekte handling som følger af deres medlemmers organisationsforhold.

...

Sagen betragtes herefter som afsluttet. Dog forbeholder 3F sig at videreføre sagen, såfremt ovenstående ikke efterleves. DI forbeholder sig at gøre indsigelse over for forumvalget.”

Af et referat af genoptaget fællesmøde den 6. december 2021 fremgår bl.a.:

”Ved et genoptaget fællesmøde d.d. i Dansk Arbejdsgiverforening behandles en af Fagbevægelsens Hovedorganisation på vegne af 3F rejst klage over ID Forte Group Denmark, Filial af ID Forte Group S.r.l., Italien, ... medlem af DI, vedrørende en uoverensstemmelse om brud på Hovedaftalens § 1, jf. fællesmødebegæring af 25. november 2021.

Sagen forhandlede.

Arbejdstagersiden opfordrede arbejdsgiversiden til at tage kraftigt afstand fra det samlede forløb og retlede virksomheden. Det gælder særligt opsigelserne af A, B og C i umiddelbar forlængelse af, at virksomheden den 19. november 2021 bliver bekendt med, at A er blevet valgt som tillidsrepræsentant den 15. november 2021, og det gælder den fortsatte chikane, selv om opsigelserne bliver trukket tilbage på grund af manglende sagligt grundlag, jf. referat af 48-timersmøde den 22. november 2021. Chikanen vedrører udelukkelse fra den fælles kørselsordning, manglende udlevering af værktøj og forflyttelse til en anden arbejdsplads.

Det indgår desuden i det samlede forløb, at virksomheden efterfølgende har tvunget de øvrige medarbejdere til at skrive under på, at de ønsker omvalg, så alle medarbejdere efter indmeldelse kan deltage i valget, og at virksomheden i den sammenhæng vil sørge for betaling af fagforeningskontingent. Arbejdstagersiden vurderer, at virksomheden dermed uberettiget har blandet sig i valget af tillidsrepræsentant med henblik på at opnå indflydelse på valget af medarbejdernes repræsentant. Det gælder ikke mindst i lyset af, at DI på vegne af virksomheden har gjort indsigelse mod TR-valget. Arbejdstagersiden vurderer ikke, at indsigelsen mod TR-valget kan betragtes som en selvstændig sag uafhængig af nærværende sag.

Arbejdstagersiden vurderer, at det samlede forløb er udtryk for grove organisationsfjendtlige handlinger i strid med hovedaftalens § 1.

DI tog afstand fra virksomhedens udelukkelse af A, B og C fra den fælles kørselsordning efter 48-timers mødet den 11. november 2021, og pålagde virksomheden straks at ophøre med at forskelsbehandle A, B og C. Arbejdsgiversiden tilkendegav endvidere overfor virksomheden, at virksomheden ikke må foretage usaglig forskelsbehandling af medarbejderne begrundet i tillidsmandsvalget.

Parterne er enige om, at arbejdsgiver ikke må blande sig i valget af tillidsrepræsentanter, herunder tage initiativ til omvalg, eller presse medarbejderne til sådan et initiativ med henblik på at iværksætte omvalg.

Virksomheden afviste, at have blandet sig i tillidsmandsvalget, herunder at have taget initiativ til iværksættelse af omvalg eller tvunget medarbejderne til at skrive under på, at der skal ske omvalg. Virksomheden oplyser, at det er medarbejderne selv, som har ønsket omvalg. Virksomheden afviste endvidere, at medarbejderne manglede at få udleveret værktøj og at de blev forflyttet til en anden arbejdsplads med baggrund i tillidsmandsvalget.

Skulle det dog forholde sig således, at virksomhedens oplysninger ikke er korrekte og tillidsmanden faktisk er blevet chikaneret på grund af, at han er blevet valgt som tillidsmand, tager DI naturligvis kraftig afstand fra det samlede forløb.

Parterne endes herefter om at forlige den rejste sag således, at A fortsat kan varetage hvervet som tillidsrepræsentant, og A, B og C kan fortsætte i deres oprindelige stillinger på uændrede vilkår. Virksomheden bekræfter i den sammenhæng, at man heller ikke på anden vis på usagligt grundlag vil forskelsbehandle de af sagen omfattede medarbejdere, hverken direkte eller indirekte.

DI trækker desuden – på vegne af virksomheden – indsigelsen mod valget af A som tillidsrepræsentant tilbage.

Virksomheden betaler endvidere snarest og senest 14 dage fra dato en bod stor kr. 100.000,- til Fagligt Fælles Forbud...

Såfremt der forholdes som ovenfor anført er sagen sluttet hermed.

...

Klager forbeholder sig dog at videreføre sagen i Arbejdsretten over for virksomheden, såfremt ovenstående ikke efterleves.”

Ved kendelse af 21. november 2022 har Afskedigelsesnævnet (sag nr. 20220351) dømt ID Forte Group Denmark, Filial af ID Forte Group S.r.l., Italien, til at betale en godtgørelse på 50.000 kr. til B for brud på foreningsfrihedslovens § 4a. Om baggrunden herfor er anført følgende i kendelsen:

”B blev ansat hos ID Forte Group Denmark, Filial af ID Forte Group S.r.l., Italien, den 7. september 2021, og han blev afskediget den 1. marts 2022. Sagen angår, om afskedigelsen af ham skete i strid med lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet, og i givet fald hvad godtgørelsen skal fastsættes til.

Af referat af fællesmøde den 6. december 2021 fremgår bl.a., at ID Forte i umiddelbar forlængelse af, at virksomheden den 19. november 2021 var blevet bekendt med, at A den 15. november 2021 var blevet valgt til tillidsrepræsentant, havde opsagt A, C og B. Opsigelserne blev dog allerede trukket tilbage den 22. november 2021, og på fællesmødet den 6. december 2021 blev opsigelserne og en række andre forhold, herunder om udelukkelse fra fælles kørselsordning, manglende udlevering af værktøj og forflyttelse til anden arbejdsplads, behandlet. På mødet blev ID Forte pålagt straks at opføre sig med at forskelsbehandle de tre medarbejdere, og det blev endvidere tilkendegivet over for virksomheden, at virksomheden ikke må foretage usaglig forskelsbehandling af medarbejderne begrundet i valget af tillidsrepræsentant. Mødet mundede ud i, at der blev indgået forlig i sagen, hvorefter virksomheden skulle betale en bod på 100.000 kr. til 3F for organisationsfjendtlig adfærd.

Det fremgår af de forklaringer, der er blevet afgivet i Afskedigelsesnævnet af B og fire andre rumænske arbejdere, at ID Forte efter den 6. december

2021 fortsatte med at behandle dem dårligt, herunder ved tildeling af arbejdsopgaver, udelukkelse fra kørselsordning, brug af øgenavne og forsøg på at få dem til selv at sige op. De har alle forklaret, at ændringen i den måde, de blev behandlet på, indtrådte, efter at ID Forte havde fået kendskab til, at de havde meldt sig ind i 3F. Repræsentanter for ID Forte har ikke deltaget i sagens behandling i Afskedigelsesnævnet, og forklaringerne fra medarbejderne er således ikke blevet imødegået af forklaringer eller anden bevisførelse fra den indklagede virksomheds side. Da der ikke er oplyst andre grunde til den negative forskelsbehandling af medarbejderne, lægger opmanden til grund, at den har sammenhæng med deres indmeldelse i 3F.

Under disse omstændigheder må det påhvile indklagede at godtgøre, at afskedigelsen den 1. marts 2022 af B ikke – hverken helt eller delvist – er begrundet i hans medlemskab af 3F.

Indklagede har gjort gældende, at afskedigelsen er begrundet i de forhold, der er nævnt i opsigelsesbrevet, og som bl.a. har baggrund i det uheld, der fandt sted umiddelbart, forud for opsigelsen den 1. marts 2022, hvor B var væltet med et læs gipsplader, der faldt ned i en skakt.

Efter indholdet af opsigelsesbrevet og den tidsmæssige sammenhæng mellem uheldet og opsigelsen lægges det til grund, at opsigelsen er udløst af uheldet den 1. marts 2022. Efter den redegørelse for uheldet, der er indeholdt i projekt teamets Near Miss Investigation rapport, er der efter opmandens opfattelse hverken tale om et forsætligt eller groft uagtsomt forhold, og uheldet findes ikke i sig selv at kunne begrunde en afskedigelse, når der ikke foreligger tidligere forhold af lignende art. Det bemærkes herved, at entreprenørselskabet Coiver tildelte D og B hver en mundtlig advarsel i anledning af uheldet, og at ID Forte kun afskedigede B men ikke D. Det i opsigelsesbrevet anførte om overtrædelse af rygeforbuddet kan heller ikke – hverken i sig selv eller sammen med uheldet – begrunde en afskedigelse. Efter bevisførelsen må det således lægges til grund, at det var almindeligt – også blandt de ledende medarbejdere – at ryge på arbejdspladsen, uden at der blev skredet ind over for det.

På den baggrund finder opmanden det ikke godtgjort, at B også ville være blevet afskediget, hvis han ikke havde været medlem af 3F. Det må således lægges til grund, at opsigelsen af ham ikke kun er begrundet i de forhold, der er nævnt i opsigelsesbrevet, men også i hans medlemskab af 3F. Opsigelsen er derfor sket i strid med loven om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet.

Ved udmåling af godtgørelsen efter foreningsfrihedslovens § 4 a må der lægges vægt på, at afskedigelse i strid med loven udgør en alvorlig krænkelse af lønmodtagerens ret til at være medlem af en fagforening. Efter lovens § 4a, stk. 2, skal godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt. Godtgørelsen kan ikke være mindre end 1 måneds løn og kan ikke overstige 24 måneders løn.

B havde kun været ansat i 6 måneder, da han blev afskediget, og opsigelsen af ham var efter det foran anførte udløst af, at han var væltet med et læs gipsplader. Endvidere må det lægges til grund, at ID Forte ville have været berettiget til at afskedige ham i april 2022, da virksomheden indstillede sine aktiviteter i Danmark. I skærpende retning må der lægges vægt på, at virksomheden tidligere havde opsagt B uden saglig grund, og at virksomheden på fællesmødet den 6. december 2021 var blevet pålagt straks at ophøre med at forskelsbehandle B og to andre medarbejdere.

Efter det anførte fastsættes godtgørelsen til 50.000 kr.”

Der er for Arbejdsretten fremlagt en rapport fra 2023 om ”Migrantarbejderes Arbejds miljø og Sikkerhed i Bygge- og Anlægsbranchen”, som er udarbejdet af forskere på Aalborg Universitet. Endvidere er fremlagt samarbejdsaftale af 15. maj 2020 mellem Projektorganisationen for Nyt OUH, Odense Hospital Project Team Joint Venture og Byggefagenes Samvirke Odense, ligesom der er fremlagt mail af 30. august 2023 fra Benjamin Skjold Andersen fra Odense HPT vedrørende arbejdsklausul og løntjek hos ID Forte Group Denmark, Filial af ID Forte Group S.r.l., Italien.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af E, F, Palle Bisgaard og Charlotte Hooper Overgaard.

E har forklaret bl.a., at han i perioden maj 2021 til februar 2022 arbejdede hos ID Forte. Han arbejdede med gips. Han meldte sig ind i 3F i november 2021. Inden han meldte sig ind i 3F, var hans arbejdsforhold gode. Da ID Forte opdagede, at han var blevet medlem af 3F, begyndte virksomheden at behandle ham dårligt. Der blev råbt efter ham, og han fik at vide, at han ikke gjorde sit arbejde godt nok. Det var en del af aftalen med ID Forte, at han fik mad, men det ophørte efter indmeldelsen i 3F. Når han var hjemme i sin lejlighed, generede kollegaerne ham ved at larme og banke på hans dør. Han tror, de fik besked på at opføre sig sådan over for ham. Han talte med sin chef om at få dem til at stoppe med at banke på hans dør, men det hjalp kun i 10 min. Han var udsat for larm hver dag. Det gjorde, at han ikke kunne sove om natten og var stresset. Efter et stykke tid kunne han ikke tåle mere, så han forlod Danmark. Han har fået det dårligt fysisk og psykisk af den behandling, ID Forte udsatte ham for.

F har forklaret bl.a., at han arbejdede hos ID Forte fra oktober 2021 til april 2022. Han udførte gipsarbejde. Han meldte sig ind i 3F i november 2021. Efter hans indmeldelse i 3F ændrede hans arbejdsforhold sig. Han skulle udføre rengøringsopgaver og feje gulve. Der blev gjort

grin med ham og talt nedladende til ham, og han blev hånet. Han blev flyttet til en anden lejlighed, hvor der kun boede personer, som havde meldt sig ind i 3F. Der var folk, som spærkede på døren til lejligheden. Han blev nægtet madpenge, og han måtte ikke tage med på indkøb med de øvrige ansatte. Han følte sig truet fysisk. ID Forte lovede, at de ville købe en flybillet, så han kunne komme hjem til Rumænien. Da han skulle til lufthavnen, krævede ID Forte, at han skulle underskrive en opsigelse. Det ville han ikke. Han fik ikke en flybillet hjem til Rumænien. ID Fortes behandling af ham har påvirket ham. Han får det dårligt, når han hører virksomhedens navn.

Palle Bisgaard har forklaret bl.a., at han er næstformand i byggegruppen i 3F, hvor han er ansvarlig for udenlandske arbejdere. Der er sket store ændringer i den danske byggebranche de sidste 10-15 år, således at den primære arbejdskraft på de store byggepladser nu primært er udenlandsk arbejdskraft. Det er et generelt billede, at udenlandsk arbejdskraft ikke kan være medlem af en fagforening. 3F arbejder i månedsvis på at vinde de udenlandske arbejdstageres tillid og overbevise dem om den danske model. Når de udenlandske arbejdstagere melder sig ind i 3F, bliver de udsat for repressalier. De bliver chikaneret. Organisationsfjendtlige handlinger er et generelt problem for udenlandsk arbejdskraft. 3F har ført ca. 450 sager herom sidste år og har samlet haft flere tusinde sager. I disse sager er bevisbyrden tung, men 3F forsøger at føre så mange sager som muligt, da det har betydning for den danske model. Medarbejderne er ikke interesseret i at stå frem og føre retssager. Det skyldtes bl.a., at det vil have betydning for deres fremtidige erhvervsmuligheder. Udenlandske arbejdstageres arbejdsforhold er anderledes end danske arbejdstageres. 3F har ikke kunnet konstatere, at ID Forte har underbetalt deres medarbejdere. Lønkontrollen udgør dog ikke en effektiv kontrol, da tidligere sager har vist, at der til trods for lønkontrol alligevel er sket underbetaling. Rapporten ”Migrantarbejderes Arbejdsmiljø og Sikkerhed i Bygge- og Anlægsbranchen” fra Aalborg Universitet er bestilt og betalt af 3F. Det er vigtigt for 3F at få fastsat et bodsbeløb, som understøtter, at det er tilladt at melde sig ind i en fagforening. 3F ser gerne, at Arbejdsretten statuerer flere markante bodsbeløb i sager som denne. En bod på 250.000 kr. – som Arbejdsretten tidligere har givet i en lignende sag – har ikke en tilstrækkelig præventiv effekt.

Charlotte Hooper Overgaard har forklaret bl.a. at hun er post.doc på Aalborg Universitet. Hun har skrevet en stor del af rapporten ”Migrantarbejderes Arbejdsmiljø og Sikkerhed i Bygge- og Anlægsbranchen”, herunder forestået de interviews der fremgår af rapporten. Rap-

porten er udarbejdet på baggrund af det design, som Dansk Byggeri og 3F i sin tid udarbejdede. Rapporten er udarbejdet ud fra anerkendt videnskabelig metode. Rapporten konkluderer, at der er grund til at være bekymret for migrantarbejderes arbejdsforhold. Migrantarbejdere føler sig meget presset bl.a. på arbejdshastighed, og med hensyn til hvor lang tid de skal arbejde. De fortæller, at deres boliger er dårlige, og at boligen tjener som en klemme, da det gør det svært at sige fra over for arbejdsgiverens dårlige behandling af dem. Migrantarbejdernes arbejdsforhold adskiller sig markant fra danske arbejdstageres.

Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at det på baggrund af Afskedigelsesnævnets kendelse af 21. november 2022 og de for Arbejdsretten afgivne forklaringer kan lægges til grund, at ID Forte har foretaget organisationsfjendtlige handlinger, herunder også efter den 6. december 2021. Der er tale om grove, systematiske og langvarige organisationsfjendtlige handlinger, der fortsætter, selv om ID Forte ved forliget den 6. december 2021 både lover og bliver indskærpet, at de organisationsfjendtlige handlinger skal ophøre.

ID Forte skal derfor betale en bod til 3F for overtrædelse af § 1 i Hovedaftalen mellem DA og FH (tidligere LO).

Ved bodsudmålingen bør det tillægges vægt, at retten til at melde sig ind i en fagforening og være fagligt aktiv er af afgørende betydning for den danske arbejdsmarkedsmodels funktion. Det er forudsætningen for, at arbejdstagersiden kan indgå i ligeværdige forhandlinger med arbejdsgiversiden og håndhæve overenskomsten effektivt. Som rapporten ”Migrantarbejderes Arbejds miljø og Sikkerhed i Bygge- og Anlægsbranchen” viser, er der betydelige problemer med migrantarbejderes arbejdsmiljø mv. Migrantarbejdere har ikke en reel mulighed for at melde sig ind i en fagforening, når de udfører arbejde i Danmark, idet de i så fald risikerer repressalier. Det hænger bl.a. sammen med, at bodsniveauet ved overtrædelse af Hovedaftalens § 1 ikke virker præventivt i forhold til virksomheder, der anvender migrantarbejdere.

Det bør ved bodsudmålingen desuden tillægges vægt, at ID Forte som nævnt har udøvet både grov, systematisk og langvarig chikane af 3F’s medlemmer, også efter den klare instruks i forliget af 6. december 2021 om at ophøre med forskelsbehandlingen af 3F’s medlemmer. Endvidere bør der lægges vægt på, at der kan være millioner at spare for virksomheder som ID

Forte, der udøver organisationsfjendtlige handlinger over for migrantarbejdere og dermed holder dem i uvidenhed om deres rettigheder. Det gælder både i forhold til løndumping og i forhold til omkostninger relateret til arbejdsmiljøet. Endelig bør det tillægges vægt, at den danske arbejdsmarkedsmodels effektive virkning på det globaliserede arbejdsmarked forudsætter en bodsudmåling, der er følelig for virksomheden. En forpligtelse til effektiv sanktionering af overenskomstbrud følger af Danmarks EU-retlige og øvrige internationale forpligtelser.

Klager er enig i, at det, at ID Forte er en udenlandsk virksomhed, og at de organisationsfjendtlige handlinger er foretaget over for udenlandske arbejdstagere, ikke kan begrunde, at der udmåles en højere bod end ellers. Det er imidlertid nødvendigt, at det eksisterende bodsniveau hæves ved organisationsfjendtlige handlinger for at værne mod de problemer, der følger af udenlandske arbejdsgiveres ageren på det danske arbejdsmarked.

Den bod, som ID Forte skal betale til 3F for brud på Hovedaftalens § 1, bør udmåles til ikke under 1 mio. kr.

Indklagede har anført navnlig, at det ikke er godtgjort, at der er sket underbetaling af medarbejdere hos ID Forte, eller at virksomheden har brudt arbejdsmiljøreglerne. Rapporten "Migrantarbejderes Arbejdsmiljø og Sikkerhed i Bygge- og Anlægsbranchen" er allerede derfor uden relevans for den foreliggende sag, der således alene angår bodsansvar for eventuelle organisationsfjendtlige handlinger foretaget af ID Forte, jf. Hovedaftalens § 1.

Med forliget af 6. december 2021, hvor ID Forte blev pålagt at betale en bod på 100.000 kr., er der gjort op med forhold, som ligger forud for denne dato. Der kan derfor alene blive tale om at pålægge ID Forte bod for forhold, der ligger efter den 6. december 2021.

Hvis Arbejdsretten måtte lægge til grund, at ID Forte har fortsat chikanen af 3F's medlemmer efter forliget den 6. december 2021, skal der udmåles en bod efter sædvanlige arbejdsretlige principper, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 5. Der kan ved bodsudmålingen ikke lægges vægt på, at der er tale om en udenlandsk virksomhed og ikke en dansk virksomhed, eller på at der er tale om udenlandske arbejdstagere og ikke danske arbejdstagere. Dette ville indebære usaglig forskelsbehandling og være i strid med Danmarks EU-retlige forpligtelser. Der kan endvi-

dere ikke, som anført af klager, lægges vægt på, at der kan være millioner at spare for en virksomhed som ID Forte ved at foretage organisationsfjendtlige handlinger. Det er ikke godtgjort, at ID Forte har haft nogen økonomisk gevinst ved at foretage eventuelle organisationsfjendtlige handlinger.

Hvis Arbejdsretten finder, at der er foretaget organisationsfjendtlige handlinger efter den 6. december 2021, bør boden derfor udmåles i størrelsesordenen 100.000-150.000 kr.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagen angår bodsansvar for ID Forte Group S.r.l., Italien, for organisationsfjendtlige handlinger begået af selskabets danske filial, jf. § 1 i Hovedaftalen mellem DA og FH (tidligere LO).

Efter det fremkomne lægger Arbejdsretten til grund, at det på et genoptaget fællesmøde den 6. december 2021, hvor en repræsentant for ID Forte deltog, blev anerkendt, at virksomheden havde foretaget organisationsfjendtlige handlinger over for medarbejderne A, B og C. Parterne enedes på mødet om at forlige den rejste sag således, at A fortsat kunne varetage det hverv som tillidsrepræsentant, han var blevet valgt til, og således at A, B og C kunne fortsætte i deres oprindelige stillinger på uændrede vilkår. ID Forte bekræftede på mødet, at virksomheden heller ikke på anden vis på usagligt grundlag ville forskelsbehandle de pågældende medarbejdere, hverken direkte eller indirekte. Det blev aftalt, at virksomheden skulle betale en bod på 100.000 kr. for det skete overenskomstbrud.

For så vidt angår tiden efter indgåelsen af forliget, lægger Arbejdsretten i overensstemmelse med Afskedigelsesnævnets kendelse af 21. november 2022 til grund, at ID Forte Group også efter den 6. december 2021 fortsatte med at behandle B og fire andre rumænske arbejdere dårligt, herunder ved tildeling af arbejdsopgaver, udelukkelse fra kørselsordning, brug af øgenavne og forsøg på at få dem til selv at sige op. Arbejdsretten lægger endvidere i overensstemmelse med Afskedigelsesnævnets kendelse til grund, at ændringen i den måde, de pågældende medarbejdere blev behandlet på, indtrådte, efter at ID Forte havde fået kendskab til, at de havde meldt sig ind i 3F.

Det lægges således til grund, at ID Forte, uanset virksomhedens tilkendelse på mødet den 6. december 2021, fortsatte med at foretage forskellige former for usaglig forskelsbehandling og

væsentlig chikane af fem ansatte, herunder E og F, som følge af, at de havde meldt sig ind i 3F. Bod for overtrædelse af Hovedaftalens § 1 i tiden efter den 6. december 2021 er således forskyldt.

Efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder, herunder overtrædelsens karakter og grovhed, fastsættes boden til 250.000 kr., jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 5. Arbejdsretten skal bemærke, at der ved bodsudmålingen ikke kan lægges vægt på, at overenskomstbruddet er begået af en udenlandsk virksomheds filial her i landet, eller at overenskomstbruddet er begået over for udenlandsk arbejdskraft.

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

Indklagede, ID Forte Group S.r.l., Italien, skal betale en bod på 250.000 kr. til 3F.

Dansk Arbejdsgiverforening for DIO III for ID Forte Group S.r.l., Italien, skal inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

Kristian Korfits Nielsen