



Udskrift af Arbejdsrettens retsbog

Den 28. oktober 2019 holdt Arbejdsretten møde i Arbejdsmarkedets Hus, Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K, i

Sag nr.: AR2018.0077

Fagbevægelsens Hovedorganisation

for

Brancheorganisationen Luftfart og Jernbane

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

DI

for

Cimber A/S (nu CityJet A/S)

i hvilken sag, der sidst blev holdt retsmøde **den 17. september 2019**.

Retten beklædtes af næstformand, højesteretsdommer Hanne Schmidt.

Som retsskriver fungerede dommerfuldmægtig Louise Mundt Dinesen.

Ingen var mødt eller tilsagt.

I retsmødet den 17. september 2019 overlod parterne det til retsformanden at afgøre sagen i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3.

Retsformanden traf følgende

AFGØRELSE

Påstande

Klager nedlagde følgende påstande:

1. Cimber A/S skal anerkende, at selskabet ved udsendelsen af mails af 16. juni 2017 og 4. juli 2017 har udvist organisationsfjendtlig adfærd.
2. Cimber A/S skal anerkende, at selskabet ved udsendelsen af mails af 16. juni 2017 og 4. juli 2017 har misbrugt ledelsesretten.
3. Cimber A/S skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede påstod frifindelse.

Sagsfremstilling



I forbindelse med forhandlinger mellem Cimber A/S (nu CityJet A/S) og Flyvebranchens Personale Union (FPU) om at indgå en overenskomst for selskabets piloter afgav FPU den 9. juni 2017 første konfliktvarsel.

Den 16. juni 2017 sendte direktør og bestyrelsesformand Patrick Byrne en mail til piloterne i København. Af mailen fremgår:

”Good evening colleagues,

I would much prefer to be writing to you to talk about better news. However, the union, FPU, representing the pilots in CPH base have really introduced themselves to us in a most surprising manner by serving us with the first stage notice of industrial action.

This is indeed a very disappointing way to launch our new relationship and so I believe it is important that I outline for each of you the company’s thoughts on this negotiation. We have engaged with FPU in several meetings now, about drafting a CLA for the pilots in FPU. Those meetings have been in the main quite positive which is all the more surprising at this sudden escalation to a hostile approach.

It is true that we are looking for changes to the CLA as are FPU. The changes the company are looking for are in the best interests of sustaining a viable crew base in Denmark and this is of course something that will also be for your individual social, domestic and professional benefit. If we were to accede to the demands of FPU for a CLA with very similar conditions to those of the SAS CLA then we would be committing to a business model that simply will not work commercially and we will have no means of running a business in Denmark. These demands, which seek to secure broadly the same terms and conditions as the mainline entity of SAS in the context of a small regional airline like CityJet is simply not possible in terms of affordability and sustainability.

For FPU to issue the company with notice of potential strike action is causing real damage to that sustainability. We will continue to engage with the union but the threat of industrial action hanging over our heads is not helping that process. CityJet will not be intimidated by this threat of strike action and from our experience of regional operations in Europe, over many years, we know there are never any winners from disputes that descend into that that type of confrontation. This will not be good for you the employees and not good for the company as we all have a vested interest in the sustainability of a viable business model in Denmark.

The question I would ask you to think about then would be:

“is the union really representing your long term future prospects well in terms of your sustainable employment in Denmark, by taking this threatening posture in negotiation with the company?”

Regards,

Pat Byrne



CEO, CityJet and Chairman of Cimber”

Landsorganisationen i Danmark begærede den 26. juni 2017 over for Dansk Arbejdsgiverforening fællesmøde afholdt bl.a. på baggrund af mailen af 16. juni 2017 fra Patrick Byrne. I indkaldelsen er det anført bl.a., at ”virksomheden overfor piloterne i mail af 16. juni 2017 i forbindelse med overenskomstforhandlinger, [har] forsøgt at skabe splid imellem medlemmerne og deres fagforening”.

Fællesmødet blev afholdt den 28. juni 2017. Af fællesmødereferatet fremgår bl.a.

”Ved et fællesmøde d.d. i Dansk Arbejdsgiverforening behandledes en af Landsorganisationen i Danmark på vegne af Brancheorganisationen Luftfart og Jernbane rejst klage over Cimber A/S, ... medlem af DI, vedrørende uoverensstemmelser, jf. fællesmødebegæring af 26. juni 2017.

Sagen forhandlede.

Vedr. bisidder: ... Denne konkrete sag afsluttedes med de i øvrigt på mødet faldne bemærkninger.

Vedrørende ledelsens e-mails til medarbejderne: Parterne tilkendegav, at de vil omtale hinanden respektfuldt, og virksomheden tilkendegav, at de respekterer forholdet mellem medarbejderne og FPU, og respekterer medarbejdernes ret til at lade sig repræsentere af FPU. Dette spørgsmål i sagen afsluttedes med de i øvrigt på mødet faldne bemærkninger.

Vedrørende ny sygepolitik: ... Arbejdstagersiden tog forbehold for at videreføre spørgsmålet om, hvorvidt sygepolitikken er i strid med ledelsesrettens grænser.

Vedrørende suspensioner og advarsler: ... Arbejdstagersiden tog forbehold for at videreføre dette spørgsmål for Arbejdsretten.”

Den 30. juni 2017 afgav FPU andet konfliktvarsel.

Patrick Byrne fremsendte den 4. juli 2017 en mail til piloterne og kabinepersonalet i København, hvoraf fremgår:

”To All Crew Members in CPH Base,

As you know your union, FPU, have decided to arrange for the issue of notices of sympathy strikes from other unions and also from FPU on behalf of cabin crew in Cimber as a form of incremental pressure on the company in respect of the strike action being served by pilots in Cimber.

On behalf of the company I want to say that I respect the processes of serving notice of sympathy strikes is enshrined in Danish Labour law and of course the right of any group of employees to serve strike notice directly in relation to their own work is also respected by the company. It has come as a surprise to the company that such drastic measures would be taken during what we believed to be con-



structive negotiation between FPU and Cimber/CityJet to introduce a CBA for pilots.

The company has looked for movement on production days and notice periods of changes in roster consistent with what is normal for a regional airline. There was no outright refusal or rejection of the FPU position by the company on these issues and there was constructive dialogue taking place. But suddenly and completely out of context with the tone and momentum of the talks FPU issued the first notice of strike action. There had been no breakdown in these talks but yet FPU decided to escalate pressure by taking the steps they now have.

The company did not wish to have this conflict – this is entirely the decision of FPU – and we will therefore now seek the assistance of the State Arbitrator to mediate in this unfinished negotiation between FPU and the company and hopefully if agreement can be reached between the parties then strike action can be averted.

However it is very important for each of you to take note that as an employer in Denmark, Cimber have the right to and it is also common practice in a situation like this to now issue ‘Notice of Sympathy Lock-Out’ to the cabin crew in order to protect the business of the company.

The legal consequence of a possible strike and sympathy lock-out being initiated is that your employment with the company will automatically terminate and in the event of a resolution of the strike the company may not necessarily be under an obligation to re-employ you.

In short once FPU has in fact initiated the strike (in regards to the pilots) and the lock-out has been initiated as a consequence of the strike (in regards to the cabin crew) you are terminated and you do not necessarily have the right to be automatically re-employed under Danish Law. This will depend on the operational situation of the company at that time and it should be noted that even a short strike/lock-out may significantly damage the company’s possibility to maintain its operations in Denmark.

The legal consequence of an initiation of a strike in regard to your employment relationship will e.g. further be:

- You will not earn salary or any other benefits from the company during the strike/lock-out
- Holiday initiated before the strike/lock-out could be continued but holiday that has been agreed to start during a period where it turns out that a strike/lock-out is taking place could not be initiated
- As the employment relationship is considered terminated the company could ask all employees to immediately return any items belonging to the company – including uniforms, ID card, laptops, smartphones etc. The company will revert to you in this regard
- Access to Staff Travel will be denied and any Staff Travel arrangements made for the period of the strike will be voided automatically by the system.



- There will be a hire freeze – any recruitment in progress and/or any plans of offering permanent employment to fixed term employees will be put on indefinite hold.

Please note that the above mentioned legal consequences will only apply to members of FPU. Accordingly, if you are not a member of FPU please contact hr.dk@cityjet.com as soon as possible.

Non-organized employees as well as employees belonging to DPF are obliged to fulfill their contract and show up for their assigned duties irrespective of the ongoing strike.

You should know that this company believes that this unwarranted level of aggressive and escalated action being directed at us by FPU and which is being undertaken in each of your individual names is not the way to build a constructive relationship between the company and its employees in the interests of sustaining a long term establishment of crew in CPH as a base.

The facts remain that it is FPU, in your name, that has chosen to place the longer term viability of your employment with Cimber in CPH at serious risk and that has left the company with no choice than to do our best to defend the future operations of Cimber in CPH.

Regards,

Pat Byrne
CEO, CityJet and Chairman, Cimber.”

Den 5. juli 2017 begærede Landsorganisationen i Danmark over for Dansk Arbejdsgiverforening fællesmøde afholdt på baggrund af mailen af 4. juli 2017 fra Patrick Byrne. I indkaldelsen er det anført bl.a., at ”FPU er af den opfattelse, at mailen er udformet som en trussel der er egnet til og har til formål at skræmme medlemmerne, til at melde sig ud af FPU, for derved at undgå ulemperne ved en lovligt varslet konflikt. FPU er af den opfattelse, at der er tale om en organisationsfjendtlig handling”, og at det er ”en skærpende omstændighed at der den 28. juni 2017 blev afholdt fællesmøde, bl.a. omkring ledelsens mails til de ansatte”.

Der blev afholdt fællesmøde den 10. juli 2017. Det fremgår af fællesmødereferatet, at parterne ikke kunne enes om en løsning af den rejste sag, og at arbejdstagersiden derfor tog forbehold for at videreføre sagen for Arbejdsretten.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af A, B, Anthony Brennan, Konstantinos Bitsiaras og Peer Laier.

A forklarede, at han er næstformand i FPU, hvilket han har været siden 2011. Han har tidligere arbejdet som steward. Han deltog i overenskomstforhandlingerne med Cimber i forbindelse med, at CityJet købte Cimber.

Forhandlingerne blev indledt i 2016, men i 2017 kunne de ikke komme videre med forhandlingerne, fordi selskabet kun ville tale om besparelser. Der var deadlock i forhandlingerne.



FPU afgav derfor første konfliktvarsel den 9. juni 2017. Den 16. juni 2017 fremsendte direktør og bestyrelsesformand Pat Byrne en mail til piloterne i København. FPU modtog 5-10 henvendelser fra medlemmerne. Medlemmerne var bange og frustrerede og turde ikke stille sig frem. Medlemmerne ringede til fagforeningen. De turde ikke skrive. Deres nye arbejdsgiver fremkom med indirekte trusler og beskrev fagforeningen kritisk og negativt. Det er ikke noget, de fra fagforeningens side normalt oplever. De sagde til medlemmerne, at de skulle tage det stille og roligt, og at de ikke skulle være for bange og bekymrede.

Der blev indkaldt til fællesmøde, som blev afholdt den 28. juni 2017. Han deltog selv i fællesmødet, som var et meget langt fællesmøde, ca. 9 timer. Det vigtigste punkt på mødet var mailen fra Pat Byrne. Det anførte i fællesmødereferatet om, at dette spørgsmål i sagen afsluttedes med de i øvrigt på mødet faldne bemærkninger, var udtryk for, at selskabet havde tilkendegivet, at man ikke ville udsende sådanne mails igen. Selskabet ville ikke beskrive fagforeningen på den måde igen, og man ville respektere medarbejdernes frie valg af fagforening. Fra FPU's side fandt man det meget voldsomt, at selskabet stillede spørgsmålstegn ved, om FPU var den rette fagforening for medlemmerne, men FPU gik ikke videre med det på det tidspunkt.

Den 4. juli 2017 modtog piloterne og kabinepersonalet endnu en mail fra Pat Byrne. Den mail modtog de i forlængelse af, at andet konfliktvarsel var afgivet den 30. juni 2017. Det fik altså Pat Byrne til tasterne igen. Det var som om, at man fra Cimbers side ikke havde forstået, at andet konfliktvarsel var en naturlig del af første konfliktvarsel. Fra fagforeningens side var de både overraskede og forundrede over mailen fra Pat Byrne. Den havde de efter afholdelsen af fællesmødet ikke set komme. Medlemmerne reagerede igen. Det var mærkeligt, at topdirektøren lavede en redegørelse. Det er jo ikke normalt, at topdirektøren gør det. I mailen nævner selskabet igen FPU. Der var ikke behov for, at selskabet redegjorde for konsekvenserne af en strejke. FPU havde udleveret en håndbog om, hvordan man skulle forholde sig, ligesom der blev afholdt to møder undervejs.

Det hele skete midt under overenskomstforhandlingerne, og imens de var i gang med at forhandle i Forligsinstitutionen. De fik det ikke løst umiddelbart, men de gav fra fagforeningens side hele tiden udtryk for, at de forbeholdt sig retten til at køre sagerne videre. For dem var det vigtigste selvfølgelig selve overenskomstforhandlingerne.

B forklarede, at han er kaptajn i CityJet. Han er medlem af FPU og har været tillidsrepræsentant siden 2017.

Han huskede tydeligt forløbet i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Kravene fra Cimbers side var udelukkende besparelser. Derfor endte de i Forligsinstitutionen.

Han var en af modtagerne af mailen af 16. juni 2017 fra Pat Byrne. Han blev meget overrasket og bange for, hvilken betydning det havde for hans fremtidige ansættelse. Der gik ikke lang tid, før han havde den første kollega i røret. Han modtog 10-20 henvendelser fra kollegerne. Han fik mest telefonopkald. Der var ikke så mange, der skrev. Kollegerne spurgte ham, hvad de skulle gøre nu, og de var i tvivl, om det nu var det rigtige, de gjorde. Han gav udtryk for, at fagforeningen ikke anså det, selskabet gjorde, for lovligt.

Han modtog også Pat Byrnes mail af 4. juli 2017. De havde jo fået at vide, at selskabet ikke ville fremsende sådanne mails igen. Så ved modtagelsen af denne mail tænkte de, at nu var der måske rigtig god grund til at blive bange. Nu begyndte de at frygte for deres ansættelse.



Selskabet truede jo med, at det ville få konsekvenser, hvis man fortsat havde tilknytning til FPU. Det var – som de oplevede det – et klart signal om, at man skulle tænke sig godt om, hvis man fortsat ønskede at være tilknyttet fagforeningen. De piloter, der kontaktede ham i forbindelse med modtagelsen af den første mail fra Pat Byrne, kontaktede ham selvfølgelig igen.

Der var ca. 110 piloter, der modtog Pat Byrnes mails. Mailen af 4. juli 2017 blev også sendt til kabinemedarbejderne. Det er ikke rigtigt, at de ansatte i selskabet løbende modtager mails fra Pat Byrne. Siden Pat Byrne sendte mailen af 4. juli 2017, har de ikke hørt fra ham.

Der var ikke på noget tidspunkt enighed om et udkast til en overenskomst. Selskabet fremkom med et forslag, der lå meget langt fra overenskomsten med SAS, så det kunne de selvfølgelig ikke acceptere.

Anthony Brennan forklarede, at han er HR-director i CityJet. Han har været i virksomheden siden 2011. Han og Pat Byrne skrev mailen af 16. juni 2017 sammen. Han godkendte mailen.

I begyndelsen af 2017 overtog CityJet Cimber fra SAS, og det betød, at de blev ansvarlige for driften og de luftfartøjer, der var en del af selskabet. I forbindelse med overtagelsen pågik der forhandlinger med FPU om en overenskomst. Der blev afholdt flere møder, og i starten af sommeren 2017 blev de enige om et udkast til overenskomst. Derfor blev de meget overraskede over at modtage et konfliktvarsel.

De opfattede det på den måde, at piloterne ønskede at fastholde nogle krav, som var en del af overenskomsten med SAS, og formålet med mailen af 16. juni 2017 var derfor at formidle ledelsens perspektiv. De havde lige overtaget Cimber fra SAS. De var nødt til at sikre sig, at de kunne holde flyene i luften, for ellers ville de miste en stor omsætning. De var meget bekymrede for, at det ikke var alle, der forstod, hvad der var ved at ske. Som ledelse var det derfor deres opgave at orientere medarbejderne om konsekvenserne. Man kan ikke tage en enkelt sætning ud af mailen. Den skal læses i sin helhed. De respekterer selvfølgelig den danske model. Han deltog ikke selv i fællesmødet, der blev afholdt i forlængelse af udsendelse af den første mail. Det var Peer Laier og Konstantinos Bitsiaras, der deltog.

Mailen af 4. juli 2017 var en teknisk orienteret mail, hvor de beskrev konsekvenserne af at gå i strejke. De var nødt til at kommunikere dette til medarbejderne. Der var jo mange rygter og frygt og bekymring. Det var på ingen måde deres hensigt med mailen at gøre medarbejderne bekymrede, og hensigten var heller ikke at få medarbejderne til at melde sig ud af fagforeningen. De ønskede, at alle medarbejdere, som var berørt af situationen, fik samme information på samme tid. De ved jo ikke, hvem der er medlemmer, og hvem der ikke er. Det var vigtigt at oplyse om de faktuelle forhold i tilfælde af, at der blev strejke. Med hensyn til de sidste afsnit i mailen var det sådan, at kontrakten jo var i risiko, og de simpelthen ønskede at fastholde deres position på markedet.

De har ti forskellige lokationer og ca. 1.300 medarbejdere. Det er helt normalt, at det er en fra ledelsen, der kommunikerer med medarbejderne på den måde. De kommunikerer direkte og meget uformelt med medarbejderne, og døren er altid åben. Den kommunikationsform er helt sædvanlig for dem.

Konstantinos Bitsiaras forklarede, at han blev ansat i SAS i 2015 med ansvar for HR hos Cimber. I dag er han HR-manager i Norden og de baltiske lande i CityJet. Han deltog i over-



enskomstforhandlingerne og repræsenterede arbejdsgiver. Det var et meget kompliceret forløb. Der var en eksisterende overenskomst med Dansk Pilotforening (DPF), som de selvfølgelig skulle være loyale overfor, og samtidig skulle de forhandle en ny overenskomst med FPU.

Formålet med mailen af 16. juni 2017 var at give virksomhedens syn på forhandlingsprocessen. Medarbejderne havde rejst nogle forskellige krav, som man selvfølgelig gør, men medarbejderne førte f.eks. også en kampagne ”Sig nej til CityJet”, som var orkestreret af fagforeningen. Der var ikke et særligt formål med det fremhævede i mailen, men det skulle være klart for medarbejderne, hvor de stod. Kontrakten var i risiko, og virksomheden kunne blive nødt til at ophøre arbejdet i Skandinavien. Det er klart, at hvis man tager nogle sætninger ud af konteksten, kan det opfattes på en bestemt måde, men mailen skulle læses i sin helhed, og virksomheden respekterer selvfølgelig den danske model.

Han var virksomhedens repræsentant ved fællesmødet den 28. juni 2019. Hans forståelse var, at fagforeningen tog den ene sætning ud og fokuserede på den, men brevet skulle jo læses i sin helhed. Konklusionen på mødet var i relation til punktet vedrørende mailen af 16. juni 2017, at parterne skulle respektere hinanden og være respektfulde i kommunikationen, hvilket blev videreformidlet til hovedkontoret.

Mailen af 4. juli 2017 handlede om praktikaliteter. De havde anstrengt sig meget for, at mailen skulle være i overensstemmelse med det, der var blevet aftalt på fællesmødet. Den danske model er kendt for danskere, men halvdelen af dem, der modtog mailen, er fra Norge, Sverige, Finland og resten af Europa, og de er ikke bekendt med den danske model. Det var ledelsens ansvar at gøre dem bekendt med konsekvenserne og oplyse dem om, hvordan de var stillet, hvis der blev strejke. Mailen skulle eliminere den usikkerhed, der var. Der var også et driftsmæssigt behov. Mailen blev således også sendt til administrationen. Det skulle stå klart, hvad der ville ske, hvis virksomheden mistede kontrakten. Det var dog bestemt ikke meningen at skræmme medarbejderne.

CityJet er en international virksomhed, hvor der kommunikeres på tværs af kulturer. Det er helt normalt i CityJet, at en fra topledelsen kommunikerer direkte med medarbejderne. Det var anderledes i SAS. I CityJet kommunikeres der åbent og direkte, og ledelsen sender løbende opdateringer om, hvordan det går i virksomheden.

De har i dag et konstruktivt samarbejde med fagforeningen. Han finder løsninger på problemerne sammen med B.

Peer Laier forklarede, at han er advokat i DI. Han deltog i fællesmødet den 28. juni 2017. Efter hans opfattelse blev der gjort op med punktet vedrørende mailen fra Pat Byrne på fællesmødet. Virksomheden kunne fortsat informere medarbejderne om tekniske detaljer. Parterne skulle blot udvise respekt for hinanden og respektere rammerne for overenskomstforhandlingerne. De øvrige punkter, der blev drøftet på mødet, kunne føres videre, og det blev de også.

Anbringender

Klager har til støtte for påstanden om, at Cimber A/S skal anerkende, at selskabet ved udsendelsen af mails af 16. juni 2017 og 4. juli 2017 har udvist organisationsfjendtlig adfærd, anført bl.a., at Cimber har begået brud på Hovedaftalens § 1, idet de to mails i det hele fremstår som en trussel og opfordring til FPU's medlemmer om at udmelde sig af fagforeningen. Indholdet af de to mails var egnet til direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for de ansattes medlemskab af FPU og var et forsøg på at skræmme medlemmerne fra at benytte deres strej-



keret, jf. herved navnlig det fremhævede afsnit i mailen af 16. juni 2017 og de to sidste afsnit i mailen af 4. juli 2017.

Til støtte for påstanden om, at Cimber skal anerkende, at selskabet ved udsendelsen af de to mails har misbrugt ledelsesretten, har klager anført, at Cimber har begået brud på Hovedaftalens § 4 ved at sende de pågældende mails underskrevet af virksomhedens øverste ledelse direkte til de ansatte i forbindelse med en konflikt, som virksomheden havde med fagforbundet. Fagforbundet og fagforeningen havde været rette forum for sådanne henvendelser. Arbejdsgiversiden udnyttede således sin rolle som arbejdsgiver og udtrykte sin utilfredshed med FPU direkte over for de ansatte. Der er tale om en unødvendig og utilbørlig udøvelse af ledelsesretten. Det er svært at se den saglige begrundelse for fremsendelsen af de to mails, og det var uproportionalt at fremsende dem.

Der blev på fællesmødet den 28. juni 2017 ikke gjort op med mailen af 16. juni 2017, og aftalen om ikke at sende sådanne mails til de ansatte i fremtiden blev i øvrigt ikke overholdt, idet virksomheden den 4. juli 2017 fremsendte endnu en mail til de ansatte af endnu mere truende karakter end mailen af 16. juni 2017.

Der er tale om et udenlandsk foretagende, som bevæger sig ind på det danske arbejdsmarked. De skal kende reglerne på det danske arbejdsmarked, og ukendskabet til reglerne diskulperer ikke. Fra virksomhedens side er det blevet anført, at de respekterer den danske model, men det gør de ikke.

Cimber skal for brudene på Hovedaftalens §§ 1 og 4 betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod, som bør være af en betragtelig størrelse. Det er således skærpende omstændigheder, at de to mails blev fremsendt i forbindelse med et overenskomstforhandlingsforløb, hvor der blev afgivet lovlige konfliktvarsler, og for så vidt angår mailen af 4. juli 2017, at netop virksomhedens fremsendelse af mails blev drøftet på fællesmødet den 28. juni 2017.

Indklagede har anført bl.a., at virksomheden befandt sig i en helt særlig situation. Der er tale om en mindre virksomhed, som ikke har mulighed for at tilbyde de samme vilkår som SAS. Cimber førte således svære forhandlinger med FPU om indgåelse af en ny overenskomst. Cimber skulle samtidig være loyale over for DPF, som man allerede havde en overenskomst med.

Der foreligger ikke brud på Hovedaftalens §§ 1 og 4, hvorfor bod ikke er forskyldt.

Som det fremgår af referatet af fællesmødet den 28. juni 2017, blev der på mødet gjort op med punktet vedrørende mailen af 16. juni 2017, jf. herved også det anførte om, at der for så vidt angår punktet vedrørende ny sygepolitik og punktet vedrørende suspensioner og advarsler blev taget forbehold for at videreføre sagerne. Det er korrekt, at der er fremhævet en sætning i mailen af 16. juni 2017, men mailen skal – ligesom mailen af 4. juli 2017 – læses i sin helhed.

I mailen af 4. juli 2017 kan man spore frustration fra virksomhedens side, men det var først og fremmest en mail af teknisk karakter, som indeholdt oplysninger om konsekvenserne af at gå i strejke. Fremsendelse af mailen var saglig velbegrundet og ikke uproportional. Det var således driftsmæssige hensyn, der lå bag fremsendelsen. Der var et klart behov for at orientere medarbejderne om situationen, og mailen havde til formål at eliminere den usikkerhed, der var blandt medarbejderne, navnlig de medarbejdere, der ikke var medlem af FPU.



De to mails blev sendt direkte til medarbejderne, men sådan er kommunikationsformen i virksomheden. Virksomheden kommunikerer direkte med medarbejderne, uanset hvilken lokation de pågældende hører til.

I en situation som den, der forelå, må der være et rimeligt frirum til at kommunikere de risici, der er forbundet med en konflikt – særligt på luftfartsområdet. Der var i øvrigt på tidspunktet for fremsendelsen af de pågældende mails endnu ikke indgået en overenskomst med den deraf følgende loyalitetspligt.

Virksomheden respekterer den danske model, og forløbet afsluttedes således også med indgåelse af en overenskomst med FPU.

Retsformandens bemærkninger

Sagen angår, om Cimber A/S (nu CityJet A/S) har udvist organisationsfjendtlig adfærd eller misbrugt ledelsesretten ved at udsende mail af 16. juni 2017 til virksomhedens piloter i København og mail af 4. juli 2017 til virksomhedens piloter og kabinepersonale i København. I givet fald er der tillige spørgsmål om fastsættelse af bod herfor.

Mailen af 16. juni 2017

Mailen af 16. juni 2017 fra direktør og bestyrelsesformand i Cimber A/S, Patrick Byrne, blev sendt til selskabets piloter i København efter, at Flyvebranchens Personale Union (FPU) som led i forhandlingerne mellem Cimber A/S og FPU om indgåelsen af en ny overenskomst for piloterne havde afgivet første konfliktvarsel den 9. juni 2017.

I mailen oplyste Patrick Byrne bl.a., at selskabet var skuffet over FPU's konfliktvarsel, som man anså for en uheldig start på det nye samarbejde. Han oplyste endvidere, at selskabet i forhandlingerne med FPU søgte en løsning, der bedst kunne opretholde en levedygtig crew base i København, og at FPU's ønske om lignende forhold som i SAS ville forpligte til en forretningsmodel, der ikke var kommercielt acceptabel, og som ikke ville give grundlag for at drive forretning i Danmark. Mailen sluttede med følgende spørgsmål:

”is the union really representing your long term future prospects well in terms of your sustainable employment in Denmark, by taking this threatening posture in negotiation with the company?”

Mailen var genstand for langvarige drøftelser på et fællesmøde den 28. juni 2017, hvor Landsorganisationen i Danmark på vegne af Brancheorganisationen Luftfart og Jernbane havde klaget over Cimber A/S i anledning bl.a. af mailen.

Det fremgår af referatet fra fællesmødet, at parterne efter forhandlingerne tilkendegav, at de ville omtale hinanden respektfuldt, og at Cimber A/S tilkendegav, at de respekterer forholdet mellem medarbejderne og FPU og respekterer medarbejdernes ret til at lade sig repræsentere af FPU. Det fremgår endvidere af referatet, at forhandlingerne om dette spørgsmål blev afsluttet med de i øvrigt på mødet faldne bemærkninger, mens det om to andre spørgsmål om henholdsvis ny sygepolitik og suspensioner og advarsler, der også var blevet drøftet på mødet, anføres, at arbejdstagersiden tog forbehold om at videreføre disse spørgsmål.

Det må herefter lægges til grund, at parterne anså spørgsmålet om mailen af 16. juni 2017 for afsluttet ved forhandlingerne og tilkendegivelserne på fællesmødet, og at Landsorganisationen i Danmark på vegne af Brancheorganisationen Luftfart og Jernbane herved gav tilsagn om, at



man ikke ville fortsætte en sag herom. Klager er på denne baggrund afskåret fra nu at gøre gældende, at denne mail udgør organisationsfjendtlig adfærd eller misbrug af ledelsesretten.

Mailen af 4. juli 2017

Mailen af 4. juli 2017 fra direktør og bestyrelsesformand Patrick Byrne blev sendt til selskabets piloter og kabinepersonalet i København efter, at FPU havde afgivet andet konfliktvarsel den 30. juni 2017.

Mailen blev indledt med en tilkendegivelse om, at selskabet respekterede de ansattes ret til at afgive strejkevarsel, men var overrasket over det afgivne strejkevarsel:

”On behalf of the company I want to say that I respect the processes of serving notice of sympathy strikes is enshrined in Danish Labour law and of course the right of any group of employees to serve strike notice directly in relation to their own work is also respected by the company. It has come as a surprise to the company that such drastic measures would be taken during what we believed to be constructive negotiation between FPU and Cimber/CityJet to introduce a CBA for pilots.

The company has looked for movement on production days and notice periods of changes in roster consistent with what is normal for a regional airline. There was no outright refusal or rejection of the FPU position by the company on these issues and there was constructive dialogue taking place. But suddenly and completely out of context with the tone and momentum of the talks FPU issued the first notice of strike action. There had been no breakdown in these talks but yet FPU decided to escalate pressure by taking the steps they now have.”

Det blev endvidere oplyst, at selskabet ikke ønskede denne konflikt, og at selskabet ville søge bistand fra forligsinstitutionen for at afslutte de igangværende forhandlinger og undgå strejke.

Herudover indeholdt mailen en nøje redegørelse for de juridiske konsekvenser af en strejke for medlemmer af FPU, herunder vedrørende bl.a. lønforhold, ferie og genansættelse, mens ikke-medlemmer af FPU blev opfordret til at rette henvendelse til CityJet A/S’ HR-afdeling.

I de sidste to afsnit i mailen fremgik følgende:

”You should know that this company believes that this unwarranted level of aggressive and escalated action being directed at us by FPU and which is being undertaken in each of your individual names is not the way to build a constructive relationship between the company and its employees in the interests of sustaining a long term establishment of crew in CPH as a base.

The facts remain that it is FPU, in your name, that has chosen to place the longer term viability of your employment with Cimber in CPH at serious risk and that has left the company with no choice than to do our best to defend the future operations of Cimber in CPH.”

Mailen havde bl.a. til formål at orientere medarbejderne om de konkrete følger for deres arbejdsmæssige forhold i tilfælde af en strejke. En sådan orientering af medarbejderne – og her-



under medarbejdere fra andre lande – må anses for naturlig og hensigtsmæssig og kan ikke anses for at være organisationsfjendtlig adfærd eller for at være i strid med ledelsesretten.

Mailen indeholdt som nævnt herudover en orientering af medarbejderne om Patrick Byrnes opfattelse af forhandlingssituationen, da konfliktvarslerne blev afgivet. De to sidste afsnit i mailen indeholdt kritik af FPU's konfliktvarsler, der blev beskrevet som aggressive og eskalierende skridt, der ikke var egnede til at skabe et konstruktivt samarbejde mellem selskabet og de ansatte, og som skabte usikkerhed om og alvorlig risiko for de ansattes fortsatte ansættelse ved Cimber i København.

Ledelsen i Cimber A/S må som udgangspunkt anses for at være berettiget til at udtale sig om sit syn på de igangværende forhandlinger om indgåelse af en overenskomst og kan som udgangspunkt heller ikke anses for at være afskåret fra over for medarbejderne at give udtryk for bekymring for muligheden for at opretholde arbejdspladsen i tilfælde af strejker og appellere til medarbejderne om at overveje situationen i lyset heraf.

De beskrevne tilkendegivelser havde sin baggrund i overraskelse over de afgivne konfliktvarsler i en forhandlingssituation, som ledelsen i Cimber A/S opfattede som positiv, og i bekymring for de konsekvenser, som en konflikt ville kunne få for Cimber A/S, og herunder for muligheden for, at flyselskabet fortsat kunne drive virksomhed fra København. Tilkendegivelserne herom kan i sammenhængen ikke anses for at være utilladelige eller illoyale i forhold til fagforeningen, og der er heller ikke grundlag for at antage, at hensigten var at lægge hindringer i vejen for de ansattes medlemskab af fagforeningen. Kritikken af FPU var endvidere ikke af en sådan mere alvorlig karakter, at den kan anses for at have været egnet til reelt at skade fagforeningen.

På denne baggrund og da det også fremgår af indledningen i mailen, at selskabet respekterede de ansattes ret til at afgive strejkevarsel og ville søge konflikten løst i forligsinstitutionen, findes heller ikke disse dele af mailen at kunne anses for at være organisationsfjendtlig adfærd eller for at være i strid med ledelsesretten.

Konklusion

Klagers påstande tages på den anførte baggrund ikke til følge, og indklagede frifindes.

Thi bestemmes:

Indklagede CityJet A/S frifindes.

Sagen sluttet.

Retten hævet.

Hanne Schmidt / Louise Mundt Dinesen