



# Udskrift af Arbejdsrettens dom af 11. april 2019

## I sag nr. AR2018.0122

Fagbevægelsens Hovedorganisation  
for  
Brancheorganisationen Luftfart og Jernbane  
(advokat Rune Asmussen)

*mod*

Dansk Arbejdsgiverforening  
for  
DI  
for  
CityJet A/S  
(advokat Søren Møller Rasmussen)

*Poul F. Hansen, Lars Hjortnæs (retsformand), Morten Schønning Madsen, Benny Rosberg,  
Thomas Rønnow, Simon Tøgern og Nicolai Westergaard.*

## Indledning

Sagen angår om CityJet A/S's sygefraværspolitik udgør misbrug af ledelsesretten i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 1.

## Parternes påstande

Klageren, Fagbevægelsens Hovedorganisation for Brancheorganisationen Luftfart og Jernbane, har nedlagt følgende påstande:

- 1) Indklagede, CityJet A/S, skal anerkende at have misbrugt ledelsesretten efter Hovedaftalens § 4, stk. 1.
- 2) Indklagede skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DI for CityJet A/S, har påstået frifindelse.

## Sagsfremstilling

Cimber A/S blev efter det oplyste overtaget af det irske flyselskab CityJet den 1. februar 2017, dog således at CityJet først fra juni 2017 skulle overtage driften af virksomheden. I perioden omkring CityJets overtagelse af Cimber blev der forhandlet overenskomst mellem selskabet og Brancheorganisationen Luftfart og Jernbane. Overenskomstforhandlingerne brød



efter det oplyste sammen, og der blev varslet såvel strejke som lockout. Forhandlingerne blev efter det oplyste senere genoptaget og herefter afsluttet i juli 2017 med indgåelse af en overenskomst.

CityJets sygefraværstatistik, som er fremlagt under sagen, viser, at sygefraværet hos medarbejdere med base i København i en periode fra 2016-2017 var væsentligt højere end sygefraværet i virksomheden generelt, og herefter faldt igen, hvorefter det lå ret stabilt på et niveau, der svarede til virksomhedens generelle sygefravær.

I mail af 17. juni 2017 skrev CityJets irske direktør følgende til flyvende personel baseret i Danmark:

”To all Crew in CPH Base,

I am writing to you directly to tell you how concerned I am at the appalling incidence of crew calling in sick close to their rostered duties. I have to tell you that the CPH Base is by far the worst base for crew sickness when compared to our other six bases.

As an airline that is totally committed to flight safety we recognize that ”genuine” sickness is a hazard and as per our operations manual, crew should at all times consider if they can come to work and adequately and safely perform their duties. Our statistics built up over many years of safe operations and indeed that of the European airline industry indicate that the incidence of ”genuine” sickness preventing crew from coming to work is not a high percentage. Dramatically, however the CPH crew base statistics are multiples of this ”normal” value.

There are many of you who no doubt put a value on your job and look forward to having long term employment with CityJet. Unfortunately however the high incidence of crew calling in sick, in what can only be described as ”a most unnatural phenomenon” is posing a very real threat to the future of the CPH crew base.

My responsibility as CEO, is to protect the business and to create the conditions for a prosperous future for the company so that employees can have an expectation of sustained employment on good terms and conditions and can also aspire to a realistic career with prospects.

The extremely high incidence of CPH based crew over the past few months failing to report for duty due to calling in sick has placed the continued viability of the CPH base in serious danger. This situation cannot and will not be tolerated by the company. This coming week we will be announcing our new policy on crew reporting sick which is consistent with Danish labour regulations.

For the majority of you receiving this communication, this will not represent any change to the professional manner in which you discharge your obligations to the com-



pany and perform your role. For those of you who do not share the same work ethic (and consideration for your work colleagues) this will represent a challenge of substantial proportions.”

I CityJets generelle sygefraværspolitik dateret juli 2017, der efter det oplyste skulle gælde i tilfælde af, at der ikke var fastsat en særlig lokal sygefraværspolitik, hedder det bl.a.:

*”Crew Absence process*

*Absence Notification*

- Every occurrence of sickness by a crew member must be reported to the following
  1. Crew control/ Med help
  2. Line Manager
  3. Agency (if applicable)

Absence must be notified no later than 8 hours before your scheduled start time to ensure a replacement crew member can be assigned without delaying the operation. Variations may occur depending on the individual jurisdiction if/where applicable.

You should try to give some indication of your expected return date and notify us as soon as possible if this date changes. If you are unsure of your return to work date, you must notify by telephone every day with an update until the expected return to work date has been determined. Notification should be made personally (or if due to incapacity you are unable to do so, then by a relative, neighbour or friend). Notification by text message, e-mail or voicemail will not be acceptable.

*Self-certification/Return to Work*

- For every occasion of absence, you are required to complete and submit a self-certification absence form to your Line Manager for approval.
- This is a compulsory procedure and all sickness will be deemed unauthorised and sick pay entitlements may be withheld until the Manager receives and approves the self-certification form. This process is contained within CityStream and full details are included in the Employee User Guide. (Finnish based employees will be given access to the system imminently to complete this process).
- Eligibility for sick pay will only be considered upon submission of the self-certification form to Management.

*The Bradford Factor*

The Bradford Factor will also be used as part of the Crew Absence Management process. The Bradford Factor is designed to address problems of multiple absences over a period of time, while protecting individuals who are unable to attend work for long spells of absence due to illness. It enables the company to manage multiple but sporadic absenteeism, which is deemed as the most disruptive type of absence. Multiple sporadic absences can cause severe disruption to the operation as there is not sufficient time to



replace staff on shift, plus it also has a negative impact to morale by the knock-on effect on those colleagues who are burdened with the extra workload and/or excessive roster changes.

...

Over a rolling 12 month period, action may be administered at the following intervals:

- At 4-5 days' absence on production/active duty days or 2 periods (irrespective of number of days) The direct line manager will roster a meeting with the crew member to carry out a wellbeing meeting within 2 weeks of the absence. The meeting must include:

- A review of the level of absenteeism and individual Bradford factor.
- Documented on the Absence Management form and a copy sent to the individual crew member.
- Apply any local rules regarding withdrawing of crew privileges if/where applicable

- At 8-10 days' absence on production/active duty days or 4 periods (irrespective of number of days) The direct line manager will roster an absence management meeting with the crew member within 2 weeks of the occurrence.

- The manager may decide if required that all subsequent absences are certified by the company doctor.
- A review of the level of absenteeism and individual Bradford factor.
- Documented on the Absence Management form and a copy sent to the individual crew member.
- Apply any HR warnings specific to the local rules in the jurisdiction if/where applicable
- Apply any local rules regarding withdrawing of crew privileges if/where applicable

- More than 10 days' absence on production/active duty days or 6 periods (irrespective of number of days) - The direct line manager will roster a meeting with the crew member to carry out a further absence management meeting within 2 weeks of the absence.

- HR representative must be present and Union / employee rep to be invited if required by individual
- A review of the level of absenteeism and individual Bradford factor.
- Documented on the Absence Management form and a copy sent to the Individual crew member.
- Apply any HR warnings specific to the local rules in the jurisdiction if/where applicable
- Apply any local rules regarding withdrawing of crew privileges, staff travel if/where applicable
- Recommendation made on consultation with HR to regional HR executive and GM Flight Ops
- All further sickness must be certified by a company doctor



Employees requested to attend Well-being meetings or absence management meetings will be given the opportunity to explain their absence and provide justification where applicable. The company will always ensure high levels of absenteeism are managed from the outset; however, in exceptional circumstances and acting in compliance with relevant employment legislation, the company may enter the disciplinary procedure at any level depending on the seriousness of the circumstances and the extent of the absence.

If there are repeated spells of absence, which follow a pattern, the manager in conjunction with HR should decide what action is appropriate. Sometimes a single absence will cause concern. Some absences are an abuse of the system. In these circumstances, action should be taken by management to improve/resolve the situation.

Failure to abide by the rules of the absence policy may disqualify crew members from benefiting from company sick pay schemes. This can include not forwarding doctor's medical certificates, failure to provide information from Social Authority etc.

NB. The precise implementation may vary across our operational jurisdictions.

Exceptions that can be taken into consideration such as but not limited to:

- Hospitalization with supporting documentation

The system will also highlight those employees with exemplary attendance and the company have a reward scheme to acknowledge those employees with a Bradford Factor of zero or 100 % attendance in the year. This will be calculated quarterly and annually and the successful employees will be entered into a Company Attendance Draw where they will have eligibility to win multiple prizes.

### *General guidelines*

Submission of a medical certificate or sickness self-certification absence form, although giving us the reason for your absence, may not always be regarded by us as sufficient justification for accepting your absence. Sickness is just one of a number of reasons for absence and although it is understandable that if you are sick you may need time off, continual or repeated absence through sickness may not be acceptable to us.

Requirements for Medical Certificates vary based on jurisdiction, therefore please contact your relevant HR Department if you require further clarification on this.

In deciding whether your absence is acceptable or not we will take into account the reasons and extent of all your absences, including any absence caused by sickness. We cannot operate with an excessive level of absence as all absence, for whatever reason, reduces our efficiency.

Absenteeism deemed to be at an unacceptable level may result in a temporary suspension of company privileges or benefits, including but not limited to the leisure jump seat policy or other staff travel entitlements until the company is satisfied that there is significant improvement in attendance.



At any time during your employment you may be referred to the Company Doctor for assessment. Where you are independently medically examined the cost will be borne by us. We may also ask your permission to contact your own doctor for an assessment on your State of health. Failure to comply with such a request will cause us to make our conclusion based on the evidence to hand.

During any period of absence from work due to illness or injury you are required to adhere to all Company policies in relation to conduct including refraining from engaging in work for a competitor/another Organization. This includes taking part in any activities that may put yourself in a situation that may extend/accentuate any illness or injury. Such behaviour may lead to loss of payments where applicable and in some cases disciplinary action up to and including dismissal.”

I CityJets lokale sygefraværspolitik, der efter det oplyste var gældende fra virksomhedens overtagelse af flydriften i 2017, hedder det bl.a.:

*“How can a Flying Crew Member report sick?”*

MedHelp is an external company that CityJet has an agreement with. Flight Deck and Cabin Crew members being sick need to report their sickness through Medhelp, a service available 24hrs a day to our crews. MedHelp is using a network of professional nurses to take care of the sickness of our flying crew and to advise on health precautions, illnesses, symptoms and health counseling.

If you want to: Report Sick, Child Sick, Partial Sick Call, Unfit for duty:

Step 1: Report your absence to Medhelp by calling +45 88 82 19 904 each day of your sickness (and not only of the first day of the sickness period). An exception to this rule can be given by the Line Manager for individuals that have a long-lasting condition. Sick calls shall be made as soon as possible but not later than 3 hours of duty commencement.

Step 2: Report your absence to your Line Manager each day of your sickness (and not only of the first day of the sickness period). This shall be done by calling your Line Manager. If your Line Manager is unable to answer the phone an email shall be sent to a mail to ... (for Pilots), ... (for Cabin Crew) & HR ....

An exception to this rule can be given by the Line Manager for individuals that have a long-lasting condition. Sick calls shall be made as soon as possible but no later than 3 hours of duty commencement.

Step 3: Submit a Sworn Statement (Tro- og love erklæring) concerning your sickness to your Line Manager and HR from the 1<sup>st</sup> day of sickness. The sworn statement shall be sent no later than the 2<sup>nd</sup> day irrespective of whether the employee is back to work or not. This shall be done by sending a mail to ... (for Pilots), ... (for Cabin Crew) & HR ....

For sick calls exceeding 4 days CityJet requests a Doctor's note which is paid by the



company. Submit a Doctor's Note to your Line Manager and HR on the 5<sup>th</sup> day of sickness and latest by 23.59LT. This shall be done by sending a scanned copy of the Doctors note by mail to ... (for Pilots), ... (for Cabin Crew) & HR ... and the original to the following address CityJet A/S / Cimber A/S, Kystvejen 2-42770 Kastrup.

### *Structure of escalation*

In any rolling 12 months:

4 days of absenteeism or 2 periods lead to:

- Care follow up interview with the Line Manager & HR representative within 2 weeks,
- Review of absenteeism level and individual Bradford Factor
- Evaluate the need for additional required documentation
- Complete an absenteeism report. One copy is given to the crew. One copy goes to the crews personal file in HR

8 days of absenteeism or 4 periods lead to:

- Care follow up interview with the Line Manager, HR representative and Union representative within 2 weeks.
- Review of absenteeism level and individual Bradford Factor
- Evaluate the need for additional required documentation
- Complete an absenteeism report. One copy is given to the crew. One copy goes to the crews personal HR file.
- If there are grounds for unauthorized absence or an absence of an atypical pattern CityJet can issue a written warning letter. One copy is given to the crew. One copy goes to the crews personal HR file.

10 days of absenteeism or 6 periods lead to:

- Care follow up interview with the Line Manager, HR representative and Union representative within 2 weeks.
- Review of absenteeism level, individual Bradford Factor and previously issued warning letters.
- Evaluate the need for additional required documentation
- Complete an absenteeism report. One copy is given to the crew. One copy goes to the crews personal HR file.
- Evaluate whether the absenteeism level and the level of disruption caused due to this could have consequences on the employment and issue a final written warning letter accordingly. One copy is given to the crew. One copy goes to the crews personal HR file.

>10 days of absenteeism or >8 periods lead to:

- Line Manager discusses with HR representative the individual:
  - Level of absenteeism
  - Bradford Factor



- Crews performance
- Crews training record
- Disciplinary record \ possible termination of employment
- All relevant to employment files

and propose a recommendation to the regional HR Executive & GM Flight Operations.

*Note:*

- If needed, the HR Department together with the Line Manager may decide on initiating earlier interventions than what is indicated above.
- There will be absence cases with longer single periods. CityJet will be evaluating such cases individually to define how to best handle them for the safe and quick return of employees.”

I CityJets lokale sygefraværspolitik, som er dateret 1. november 2017, hedder det bl.a.:

*”Introduction*

In CityJet we believe that health, prevention and well-being (both physical and psychological) are important components of our daily operation.

It is not in anyone’s interest for people who are off sick to come back to work before it is safe for them to do so, but the longer someone is off work, the harder it becomes for them to return, particularly if they are left on their own to overcome barriers to return.

Practical interventions, like consistent support, adjustments to tasks or working hours, can make all the difference when the necessary action is identified at an early stage. Early intervention is not only required by law but is also essential for a safe working environment.

We have the responsibility to take a wider look at the problem and plan solutions that will assist the staff member in need to return to work before long-term sickness absence leads to job loss and consequent disruption in our operation.

Our support and understanding together with a realistic for our resources, sickness policy along with a consistent follow up, is valuable both for our individual employees but also for the financial wellbeing of our company.

*Objective*

This folder will assist you by providing the tools and knowledge you need to efficiently support sick employees to rehabilitate and return stronger than before and quicker back to work.

- How can a staff member report sick?
- When and how shall we be in contact with a sick employee?
- During the sick period what should the contact with the employee be?
- How can the direct Manager best support the employee?





- How can the colleagues support the employee?
- When you involve the union representative, HR Manager, doctor, job center?
- What kind of support can you offer to the sick employee?
- Retention plan

...

### *Absence Report & Handling*

*How can a staff member report sick?*

#### *Administrative staff*

Step 1: Report your absence to your Line Manager as quickly as you have identified that you are not well enough to perform your duties via phone. If your Line Manager is unable to answer the phone, an email shall be send to your Line Manager & HR .... Sick calls shall be made as soon as possible but no later than 08:30.

...

#### *Flying staff*

If you want to: Report Sick, Child Sick, Partial Sick Call, Unfit for duty:

Step 1: Report your absence to OCC by calling ... each day of your sickness (and not only of the first day of the sickness period). An exception to this rule can be given by the Line Manager for individuals that have a long-lasting condition. Sick calls shall be made as soon as possible but no later than 3 hours of duty commence.

Step 2: Report your absence to your Line Manager each day of your sickness (and not only of the first day of the sickness period). This shall be done by calling your Line Manager. If your Line Manager is unable to answer the phone an email shall be send to a mail to ... (for Pilots), ... (for Cabin Crew) & HR.

An exception to this rule can be given by the Line Manager for individuals that have a long-lasting condition. Sick calls shall be made as soon as possible but no later than 3 hours of duty commence.

Step 3: Submit a Sworn Statement (Tro- og love erklæring) concerning your sickness

For sick calls exceeding 4 days CityJet requests a Doctor's note which is paid by the company. Submit a Doctor's Note to your Line Manager and HR on the 5<sup>th</sup> day of sickness and latest by 23.59LT. This shall be done by sending a scanned copy of the I Doctors note by mail to ... (for Pilots), ... (for Cabin Crew) & HR ... and the original to the following address ...

...

#### *When and how shall we be in contact with a sick employee?*

Successful returns to work depend on constructive co-operation between everyone involved. A good foundation for this is a structured work frame, a workplace plan and a



retention plan. Communicating with our employees during sick periods is an act of care and support and shall not be perceived as an expression of surveillance and mistrust. The follow-up process depends on the individual circumstances, and a long-term, atypical or unauthorized absence may have consequences for the employment.

*How can the direct Manager best support the employee?*

The most effective way to regain work following illness is to maintain the link to the workplace and return as soon as possible.

Many employees being long term sick are uncertain as to how they can best get out of the difficult situation they are in so they can continue being an integral part of our society and the labor market.

As Line Manager, you shall:

- Offer sick employees your continued support through frequent communication and understanding.
- Help sick employees with steps they can take themselves to make their return easier.
- Offer any information you have about where to get further help or advice. Reassure them that details about their Health will not be given to others without their prior consent.
- Explore ways of readjusting working arrangements to fit employees' ability.

*Care Follow-up*

Care Follow-up is a structured and consistent way to assist, guide and follow up on employees with absenteeism. The aim is, through mutual support and understanding, to safely retain the employee in the working place. Most of the times we cannot control the cause or the extent of bur sickness therefore special care has to be taken when having Care Follow-up conversations. Often the same diagnosis can have a very different effect on two individuals.

During Care Follow-up conversation, we shall talk together with the employee to find a collective goal, a sustainable and realistic solution which can shorten the absenteeism. It is therefore important to listen, be empathetic and not rush into conclusions and assumptions.

...

There is one main reason why it is a requirement to keep a sickness absence interview: A dialogue can often shorten the sickness period considerably. Many sick employees are not 100% incapacitated.

...

*Structure of escalation*

In any rolling 12 months:

4 days of absenteeism or 2 periods lead to:



- Care follow up interview with the Line Manager & HR representative within 2 weeks,
- Review of absenteeism level and individual Bradford Factor
- Evaluate the need for additional required documentation
- Complete an absenteeism report. One copy is given to the crew. One copy goes to the crews personal file in HR

8 days of absenteeism or 4 periods lead to:

- Care follow up interview with the Line Manager, HR representative and Union representative within 2 weeks
- Review of absenteeism level and individual Bradford Factor
- Evaluate the need for additional required documentation
- Complete an absenteeism report. One copy is given to the crew. One copy goes to the crews personal HR file
- If there are grounds for unauthorized absence or an absence of an atypical pattern CityJet can issue a written warning letter. One copy is given to the crew. One copy goes to the crews personal HR file

10 days of absenteeism or 6 periods lead to:

- Care follow up interview with the Line Manager, HR representative and Union representative within 2 weeks
- Review of absenteeism level, individual Bradford Factor and previously issued warning letters.
- Evaluate the need for additional required documentation
- Complete an absenteeism report. One copy is given to the crew. One copy goes to the crews personal HR file.
- Evaluate whether the absenteeism level and the level of disruption caused due to this could have consequences on the employment and issue a final written warning letter accordingly. One copy is given to the crew. One copy goes to the crews personal HR file.

>10 days of absenteeism or >8 periods (irrespective of number of days) lead to:

- Line Manager discusses with HR representative the individual:
  - Level of absenteeism
  - Bradford Factor
  - Crews performance
  - Crews training record
  - Disciplinary record \ possible termination of employment
  - All relevant to employment files

and propose a recommendation to the regional HR Executive & GM Flight Operations.

*Note:*

- If needed, the HR Department together with the Line Manager may decide on initiating earlier interventions than what is indicated above.



- There will be absence cases with longer single periods. CityJet Will be evaluating such cases individually to define how to best handle them for the safe and quick return of employees.”

Af CityJets orientering om sygemelding af 16. januar 2018 fremgår bl.a. følgende:

*”Quick guide on how to report sick.*

1. Call Crew Control and Call Crew control every day of your absence
2. Call your manager, if no contact, leave a voice mail no matter the time, every day of your absence. Your manager will call you back.
3. Send a sworn statement via Citystreame concerning your sickness to your manager and HR from the 1th day of sickness.
4. If sick for more than 4 days, send a doctor’s note, which is paid by CityJet and send a scanned copy to your manager and the original to CityJet-CPH on the 5th day of sickness.”

Fagbevægelsens Hovedorganisation (tidligere LO) indkaldte ved brev af 16. oktober 2017 Dansk Arbejdsgiverforening til fællesmøde om CityJets sygefraværspolitik, idet det var FH’s opfattelse, at sygefraværspolitikken udgjorde et misbrug af ledelsesretten i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 1. Den 7. november 2017 blev der som følge heraf afholdt fællesmøde mellem parterne, hvor Dansk Arbejdsgiverforening på vegne af CityJet afviste klagen.

### **Overenskomstgrundlag**

§ 4, stk. 1, i Hovedaftalen mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening af 31. oktober 1973 med ændringer pr. 1. januar 1993, lyder således:

*”§ 4. Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler.”*

### **Forklaringer**

Der er afgivet forklaring af A, B, C, D, E, F, G, H, I og J.

A har forklaret bl.a., at han er ansat som pilot i CityJet. Han har siden 2017 været formand for pilotforeningen i Cimber (nu CityJet).



Cimber blev i februar 2017 solgt til CityJet, men først i juni 2017 overtog CityJet driften af virksomheden. Der var i denne periode forhandlinger om en ny overenskomst, og der var derfor megen uro i virksomheden. Sygefraværspolitikken blev indført midt i alt dette.

Efter sygefraværspolitikken indførelse afholdt ledelsen samtaler med en række medarbejdere vedrørende deres sygefravær. Samtalerne omhandlede ikke kun det aktuelle sygefravær, men også sygefravær, der lå mere end et halvt år tilbage i tiden, og således før CityJets faktiske overtagelse af virksomheden. Der blev afholdt både disciplinærsamtaler og omsorgssamtaler. Nogle af omsorgssamtalerne udviklede sig til egentlige disciplinærsamtaler, som udmøntede sig i advarsler. Det blev medarbejderne meget skræmt over. Han kender til tilfælde, hvor der som opfølgning på en omsorgssamtale er blevet givet en mundtlig advarsel. Det er hans opfattelse, at advarslerne blev givet på grund af medarbejdernes sygdom.

Det følger af luftfartslovens § 50, at ingen må gøre tjeneste i luften, hvis de er ”unfit”. Det er hans opfattelse, at sygefraværspolitikken pressede medarbejderne til at tage på arbejde, selv om de var ”unfit”.

Da sygefraværspolitikken blev indført i 2017 var det oprindeligt et krav, at medarbejderne senest skulle melde sig syge 8 timer før planlagt mødetid. Hvis man blev syg i den mellemliggende periode, ville en sygemelding være i strid med politikken, og politikken måtte forstås således, at man følgelig ville blive indkaldt til en samtale. Varslet er i dag 3 timer.

Han har ikke selv deltaget i samtaler om sit sygefravær, men han har fået at vide, at det til samtalerne bl.a. blev drøftet, hvor medarbejderen var placeret på en såkaldt ”Bradford-skala”. Placeringen var afgørende for, om sagen blev eskaleret.

Sygefraværspolitikken indebar, at man skulle ringe dagligt og melde sig syg, og at denne sygemelding skulle meddeles til to forskellige dels den nærmest leder i København dels til ”Operations” i Dublin. Det var et krav, at der var daglig kontakt. Det var endvidere et krav, at medarbejderne afleverede en tro- og loveerklæring.

Sygefraværspolitikken var udtryk for en skræmmekampagne, der havde til formål at mindske sygefraværet mest muligt. Det var et selvstændigt mål med politikken, at medarbejderne skulle vide, at der blev holdt øje med dem. Det pressede naturligvis medarbejderne.



Pilotforeningen lavede i kølvandet på sygefraværspolitikken en undersøgelse af, hvordan politikken påvirkede medarbejderne. Undersøgelsen viste, at 62,5 % af de piloter, der deltog i undersøgelsen, havde følt sig presset til at møde på arbejde, selv om de var syge. Tallet overraskede ham ikke. Han havde fået flere henvendelser fra kolleger om sygefraværspolitikken. På baggrund af de bekymringer, der var hos kollegerne, tog han en drøftelse med ledelsen. De lyttede, men der skete ikke noget.

Forholdene er i dag blevet bedre, og han hører ikke længere om så mange sager. Det er stadig formelt et krav, at der skal ske daglig sygemelding til to forskellige telefonnumre. Han har ikke selv været syg i den periode, hvor problemerne med sygefraværspolitikken var på sit højeste. Han har været syg efterfølgende, og her blev han ikke bedt om at foretage sygemelding dagligt, idet der var tale om længerevarende sygdom. Pilotmanageren sørgede for at få dette cleared med "Operations" i Irland. Han blev ikke indkaldt til nogen samtale på grund af sygefraværet. Han lå på hospitalet og havde igennem hele sygdomsforløbet en god dialog med pilotmanageren. Han har ikke modtaget mundtlige eller skriftlige advarsler på grund af sin sygemelding.

I dag ville han ikke kunne finde på at flyve, hvis han ikke var rask. Da politikken blev indført, havde han bekymringer om, hvorvidt det var i orden at melde sig syg. Han har dog aldrig fløjet, mens han ikke var rask. Hvis han pludselig blev syg, f.eks. en time før adgang, ville han melde sig syg. Det er han forpligtet til efter luftfartloven.

Pilotforeningen har flere gange forsøgt at få ændret sygefraværspolitikken. Det er ikke blevet vel modtaget i ledelsen.

B har forklaret bl.a., at hun arbejder som Senior Cabin Crew i CityJet og har været tillidsrepræsentant siden 2017.

Da sygefraværspolitikken blev indført, spredte der sig en form for panik blandt medarbejderne. Der blev talt meget om politikken, som var en stor stressfaktor. Hun har som bisidder deltaget i mindst ti samtaler med ledelsen om hendes kollegers sygefravær. Samtalerne foregik som et forhør, hvor medarbejderne skulle forklare, hvorfor de havde været syge. Længden af det sygefravær, der udløste en samtale, var forskelligt.



Enkelte samtaler mundede ud i, at der blev givet en advarsel til den pågældende medarbejder. Det er hendes opfattelse, at advarslerne blev givet både for for sen sygemelding og for overhovedet at melde sig syg.

Reglerne i sygefraværspolitikken var sådan, at hvis man f.eks. havde været syg fire gange, kunne man få en advarsel. Sygefraværspolitikken var – som hun ser det – en ren skræmme-kampagne. Selskabet havde ansat for få kabinemedarbejdere, og derfor kunne det ikke holde til, at medarbejderne meldte sig syge. Det normale ville have været, at sygdom blev dækket ind via standby-vagter. Hun ved ikke, hvor mange standby-vagter, der var, men det er hendes opfattelse, at der var for få. Det er hendes opfattelse, at der er nogen, der er gået syge på arbejde på grund af sygefraværspolitikken. Det var særligt ansatte på tidsbegrænsede kontrakter, der var bange for at melde sig syge.

Enkelte af hendes kolleger har sagt, at de har fundet det svært at tale med Cabin Crew Base Manager H, som de skal ringe til, når de melder sig syge. Hun mener, at H har det sådan, at der er nogle medarbejdere, der er vellidte, og der er andre, der ikke er. Det har betydning for, hvordan de bliver behandlet.

Når de melder sig syge, skal de ringe til to telefonnumre. Dette er indført som led i en manøvre for at afskrække medarbejderne fra at melde sig syge. Det tvinger medarbejderne til at overveje, om de virkelig er syge.

Hun har selv kun meldt sig syg én gang. Hun blev rask dagen efter, og hun blev af den grund ikke afkrævet at skulle sygemelde sig dagligt. Hun blev pålagt at underskrive en tro- og loveerklæring. Hun blev ikke indkaldt til samtale på grund af sit sygefravær. Hun kunne ikke finde på at gå på arbejde, hvis hun var syg.

C har forklaret bl.a., at hun er Senior Cabin Crew og arbejdsmiljørepræsentant i CityJet.

Sygefraværspolitikken blev indført, da CityJet overtog driften af virksomheden. Der var på det tidspunkt en noget kaotisk tilstand i virksomheden, hvor der havde været mange forandringer. Det kom som en stor overraskelse for medarbejderne, at sygefraværspolitikken pludselig skulle være så meget anderledes end før.



Hun fik – især i starten – henvendelser fra kolleger, der var bekymrede på grund af politikken. Hun har fløjet med kolleger, som burde være blevet hjemme på grund af sygdom. Kollegerne var nervøse for at melde sig syge. Det var særligt de yngre kolleger på tidsbegrænsede kontrakter, der var nervøse for, at de ikke ville blive fastansat, hvis de var for meget syge.

Det er et krav, at man ved sygemelding ringer til både Cabin Crew Base Manager H og Crew Control. Hun har været ansat i flybranchen i 37 år, og hun har aldrig før oplevet et sådan krav. Hun har heller aldrig før oplevet, at man skulle melde sig syg dagligt. Hun har i tidligere jobs oplevet, at medarbejdere har fået advarsler på grund af sygefravær, men det har været i helt særlige tilfælde.

Det er hendes opfattelse, at ledelsen nu administrerer politikken mere lempeligt, og hun har ikke modtaget mange henvendelser om politikken, siden opblødningen startede. Hun mener, at det særligt var de første 3-4 måneder efter indførelsen af sygefraværspolitikken, som var problematiske.

Hun har ikke selv oplevet problemer med politikken. Hun har haft én langtidssygemelding siden politikkens indførelse. Hun blev i den forbindelse ikke bedt om at melde sig syg dagligt, og hun blev ikke indkaldt til nogen samtale. Hun havde en god dialog med ledelsen i forbindelse med sin sygdom. Hun har også haft almindelig influenza. Heller ikke i den forbindelse blev hun bedt om at melde sig syg dagligt. Hun har været til én samtale, hvor forløbet omkring sygdommen blev evalueret. Hun har ikke fået nogen advarsel. Hun kunne ikke finde på at gå på arbejde, hvis hun var syg.

D har forklaret bl.a., at han blev ansat som pilot i Cimber i 2016. Umiddelbart efter, CityJet overtog driften af selskabet, blev han indkaldt til en omsorgssamtale. Da han blev indkaldt til samtalen, blev han samtidig sat på standby-vagt. Det betød, at han i perioden fra juni 2017 til begyndelsen af juli 2017 ikke kendte sit arbejdsskema. Realiteten var dog, at han fløj de ruter, som han ellers skulle have fløjet. Det gør imidlertid en stor forskel, om man kender sit skema, idet det er forudsætningen for, at man kan planlægge sit liv. Han var på standby i perioden fra indkaldelsen til afholdelsen af samtalen.





Han ved, at der også er andre, der er blevet sat på standby i forbindelse med, at de er blevet indkaldt til samtale. Han ser det som en måde, hvorpå ledelsen kan gøre medarbejderne usikre på, hvilken plads de har i virksomheden. Placeringen på standby betød, at han blev i tvivl, om han var ønsket i virksomheden.

Til omsorgssamtalen blev der taget udgangspunkt i ”Bradford-skalaen”. Det fravær, som han havde haft, der medførte udslag på skalaen, lå forud for, at CityJet overtog driften af virksomheden i juni 2017. Det undrede ham meget, at CityJet havde fokus på dette fravær. De kiggede næsten et helt år tilbage i tiden. Han havde ikke rigtig haft sygefravær siden april 2017. Han havde før dette bl.a. haft en periode på 11 sygedage på grund af vand i øret. Det var grunden til, at han lå højt på skalaen. Det var imidlertid ikke kun hans egen sygdom, der blev drøftet. Det forhold, at han havde taget barnets første sygedag, blev også taget op. Under samtalen blev han forklaret, hvordan højt sygefravær var skadeligt for virksomheden.

Det er ikke sjovt at være syg, og han havde derfor håbet og forventet, at samtalen ville dreje sig om, hvordan arbejdet kunne tilrettelægges bedre til fordel for ham. Det var måtte han selv bringe på bane.

Samtalen tog en drejning, så den mindede om en disciplinærsamtale. Han var derfor nødt til at sige, at han havde forstået samtalen som en omsorgssamtale, hvilket var grunden til, at han ikke havde en tillidsrepræsentant med. Under samtalen blev han spurgt, om han var indstillet på at få lavet en mulighedserklæring. Han vidste dengang ikke, hvad en mulighedserklæring var, og han afviste under samtalen at få lavet en sådan erklæring. To uger efter samtalen blev han ringet op af ledelsen, der igen spurgte ham, om han nu var indstillet på at få lavet en mulighedserklæring. Det svarede han igen nej til. Herefter fik han en mundtlig advarsel.

Han har ikke sidenhen fået advarsler, men han har været bekymret for, om han ville få det. De gange, han har været syg i løbet af det sidste år, er han nogle gange blevet bedt om at ringe dagligt, nogen gange ikke. Håndhævelsen af politikken blev efter hans opfattelse lempet, da overenskomstforhandlingerne ophørte, og da piloterne fik en ny chef.

Det overrasker ham ikke, at 62,5 % af piloterne i en undersøgelse har svaret, at de følte sig presset til at gå på arbejde på trods af sygdom. Han har ikke selv oplevet, at piloter har fløjet,



selv om de var syge, men han har oplevet, at kabinepersonalet har gjort det. Undersøgelsen afspejler det pres, som sygefraværspolitikken lagde på medarbejderne.

Det er hans opfattelse, at kabinepersonalet var bange for at melde sig syge. Det er blevet bedre, men den usikkerhed, som politikken har skabt, ligger stadig i baghovedet hos medarbejderne.

E har forklaret bl.a., at han blev ansat som pilot i Cimber i september 2016. Han har ikke personlige erfaringer med sygefraværspolitikken. Særligt i perioden umiddelbart efter politikkens indførelse var der usikkerhed blandt kollegerne om, hvad politikken indebar. Han havde dengang mistanke om, at enkelte af hans kolleger gik på arbejde, selv om de var syge. Det var særligt kabinepersonalet, der var bange for at melde sig syge. Han har oplevet en konkret episode, hvor kabinechefen havde betændelse i bihulerne, og hvor han var nødt til at ringe ind og melde hende syg, da hun ikke selv turde gøre det. Han har ikke før eller siden oplevet noget tilsvarende. Han ved dog, at der stadig er bekymringer hos kollegerne. Det er noget, der tales om.

Det overrasker ham ikke, at 62,5 % af piloterne i en undersøgelse har svaret, at de følte sig presset til at gå på arbejde på trods af sygdom. Tallet er efter hans opfattelse formentlig endnu højere for kabinepersonalet. Han kunne ikke selv finde på at flyve, hvis han ikke var rask.

F har forklaret bl.a., at hun fra 2016 til juni 2018 var ansat som Cabin Crew i Cimber/CityJet. Hun havde en tidsbegrænset ansættelse.

Sygefraværspolitikken blev indført på et tidspunkt, hvor der var en noget kaotisk tilstand i virksomheden. Virksomheden var lige blevet overtaget af CityJet, og der var verserende overenskomstforhandlinger.

Hun blev syg i perioden efter politikkens indførelse. Ved sygdom skulle man så tidligt som muligt kontakte såvel Cabin Crew Base Manager H som Crew Control.

Hun blev indkaldt til en disciplinærsamtale på grund af sit sygefravær. Hun husker ikke, hvor meget hun havde været syg. Hun havde fået indtryk af, at formålet med samtalen var, at hun skulle redegøre for sit sygefravær. Samtalen, der blev afholdt i november/december 2017,



handlede imidlertid om, at hun i september 2017 havde meldt sig syg for sent. Baggrunden for hendes sygemelding dengang var, at hun havde fået et voldsomt hedeslag, der havde gjort hende syg under hendes ferie. På den første arbejdsdag efter ferien havde hun det umiddelbart fint, men da hun begyndte at tage uniformen på, blev hun svimmel. Hun ringede derfor og meldte sig syg ca. 2 timer før, hun skulle møde. Under samtalen blev hun bedt om at forklare, hvilke tanker hun havde gjort sig i forbindelse med sygemeldingen. Hun følte, at hun blev udsat for et forhør om, hvorfor hun havde meldt sig syg så sent. På det pågældende tidspunkt kendte hun ikke reglen om, at man skulle melde sig syg inden for en bestemt tidsgrænse. Hun har to gange meldt sig syg for sent og mener ikke, at det havde været muligt for hende at melde sig syg på et tidligere tidspunkt.

I begyndelsen af 2018 fik hun problemer med ondt i panden ved landing og letning. Hun kontaktede derfor flyvelægen, der sagde, at hvis hun ikke meldte sig syg, ville han ”grounde” hende. Hun var bange for at sygemelde sig, da hun frygtede, at det kunne betyde, at hun blev fyret, eller at hun ikke fik forlænget sin kontrakt. Hun endte alligevel med at melde sig syg. Den første dag ringede hun både til H og Crew Control, men herefter skulle hun alene ringe til H. Hun afleverede både en tro- og loveerklæring og en lægeerklæring vedrørende sin sygdom.

Da politikken blev indført, var den et dagligt samtaleemne blandt kollegerne. Det var dagligt, at man hørte om kolleger, der var mødt syge på arbejde. Det var oftest kabinepersonalet, der var tale om. Det blev ikke bedre, mens hun var ansat i selskabet.

Det overrasker hende ikke, at 62,5 % af piloterne i en undersøgelse har svaret, at de følte sig presset til at gå på arbejde på trods af sygdom. Hun mener, at tallene ville være tilsvarende for kabinepersonalet. Det var særligt de medarbejdere, der var på tidsbegrænsede kontrakter, der var nervøse. H behandlede medarbejderne forskelligt, alt efter om hun kunne lide dem eller ej. H kunne ikke lide hende, og hun fik derfor ikke så lang snor.

G har forklaret bl.a., at han siden juli 2017 har været regional HR-manager i CityJet. Han blev oprindeligt ansat af SAS i 2015, hvor han arbejdede med HR for Cimber. CityJet har ca. 190 ansatte i København, hvoraf ca. halvdelen er piloter og halvdelen er kabinepersonale. CityJet er underleverandør til SAS og har baser i bl.a. Tallinn, Helsinki, Stockholm og København.



CityJets opkøb af Cimber i 2017 medførte, at virksomheden skulle omdannes, bl.a. fordi den fremover skulle drives fra Dublin. Omdannelsen betød, at der blev skabt en masse rygter om virksomhedens fremtid. Der var i den samme periode forhandlinger om en ny overenskomst. Der blev i juni 2017 varslet såvel strejke som lockout. Disse omstændigheder betød, at der opstod store spændinger i virksomheden.

Sygefraværspolitikken trådte i kraft i juni 2017 samtidig med, at CityJet overtog driften af selskabet. CityJet havde i forvejen en sygefraværspolitik for de andre jurisdiktioner, som virksomheden opererer i. Der findes også en generel sygefraværspolitik, som finder anvendelse, hvis CityJet ikke har en specifik sygefraværspolitik for den pågældende jurisdiktion. Den generelle sygefraværspolitik har aldrig været gældende i Danmark, da CityJet i Danmark hele tiden har haft sin egen specifikke sygefraværspolitik.

De spændinger, der var i perioden omkring CityJets overtagelse af virksomheden, faldet sammen med, at sygefraværet steg betragteligt. Det havde kostet selskabet mange penge. Formålet med politikken var både at mindske sygefraværet og sikre, at de ansatte kunne få en god tilbagevenden til arbejdet efter endt sygdom. Ved at gå i dialog med medarbejderne om deres sygdomsforløb er det således muligt at afdække, om der f.eks. er behov for, at deres arbejdsplaner tilpasses. Formålet med politikken var på ingen måde at presse medarbejderne til at gå syge på arbejde. De har pligt til at melde sig syge, hvis de er det.

CityJet er et irsk selskab. Selskabet drives således i overensstemmelse med de forudsætninger, der gælder på det irske arbejdsmarked. Der er på flere punkter kulturforskelle mellem irske og skandinaviske medarbejdere. I Skandinavien er der en gensidig tillid til systemet og det enkelte individ, og det er formentlig bl.a. det, der medførte, at medarbejderne reagerede negativt på den nye sygefraværspolitik.

Der fandtes i forvejen en sygefraværspolitik i Cimber, da CityJet overtog virksomheden. Det er alene i Danmark, at CityJets sygefraværspolitik har skabt problemer. Politikken er uden videre blevet accepteret i de andre jurisdiktioner, som selskabet opererer i.

CityJet har ansvaret for at sikre, at der er medarbejdere nok på de enkelte flyvninger. Dette sikres via standby-vagter, hvor medarbejderne står til rådighed for at kunne blive kaldt på arbejde. En standby-vagt tæller som en almindelig arbejdsdag. For at virksomheden kan løbe



rundt, er det nødvendigt, at der findes den rette balance mellem antallet af medarbejdere på standby og behovet herfor. For at ramme den rette balance foretages der en række estimater, bl.a. i forhold til sygdom. Hvis antallet af medarbejdere på standby bliver brugt op, er CityJet nødt til at ringe folk ind fra ferie, og det er meget omkostningsfuldt. Det er i øvrigt ofte svært at finde folk, der kan træde til, hvorfor man i disse tilfælde af og til er nødt til at hente folk fra f.eks. Sverige eller Estland, hvilket er endnu mere omkostningsfuldt.

Sygefraværspolitikken regel om, at der skal ske daglig sygemelding, er under hensyn til standby-ordningen kun møntet på det flyvende personel. Reglen er ikke fastsat for at genere medarbejderne, men fordi det er vigtigt for selskabet at vide, om de kan disponere over arbejdskraften eller ej. Det er klart, at hvis en medarbejder utvivlsomt vil være syg i flere dage i træk, kan der dispenseres fra reglen om daglig sygemelding. Det er managerne, der tager stilling til, hvor ofte medarbejderne skal ringe ind ved sygdom. Manageren kan efter omstændighederne ringe til Operations for medarbejderen, så medarbejderen alene skal ringe ét sted. Udgangspunktet er i praksis, at det ved første sygemelding aftales mellem manageren og medarbejderen, hvornår medarbejderen regner med at kunne være tilbage, og at medarbejderen blot skal ringe ind, hvis dette ændrer sig.

Behovet for reglen udspringer af de særlige regler, der gælder inden for luftfart. Det følger således af reglerne, at hvis en kaptajn bliver syg, kan denne alene erstattes af en anden kaptajn. En kaptajn kan ikke erstattes af en styrmand. Det samme gør sig gældende for kabinepersonale, hvor en senior kabinemedarbejder ikke kan erstattes af en almindelig kabinemedarbejder.

Det følger af CityJets aftale med SAS, at CityJet bliver betalt efter, hvor mange timer de flyver. Aftalen indebærer bl.a., at CityJet bliver økonomisk straffet, hvis de ikke kan flyve det aftalte antal gange, eller hvis de er forsinkede. Hvis et flyselskab ikke rammer sine ”slots”, dvs. de tidspunkter, hvor de skal lette og lande i de enkelte lufthavne, kan det også have meget store konsekvenser, idet flyselskabet ved gentagne tilsidesættelser kan få frataget sine ”slots”.

Det ville principielt være muligt at have et meget stort antal medarbejdere på standby og herved sikre, at risikoen for forsinkelser mv. blev mindsket. Men dette ville være økonomisk uholdbart. Selskabets standby-behov bliver beregnet på grundlag af statistisk data, herunder



bl.a. om sygefravær. Statistikken er typisk baseret på 2-3 års data. Statistikken viser f.eks., at der ofte er flere sygemeldinger, når det begynder at blive koldt i vejret. Det er meget værdifuld viden, idet selskabet kan indrette sig herpå ved i disse perioder at have flere medarbejdere på standby.

I efteråret 2016, hvor der var stor usikkerhed i virksomheden, var der et stort sygefravær blandt piloterne, men i løbet af 2017 begyndte det at falde igen, og i dag er det på det niveau, som det var på tidligere. Samme tendens har der været for kabinpersonalet.

Det var et helt centralt element i sygefraværspolitikken, at virksomheden ville sikre, at medarbejderne blev støttet bedst muligt i deres sygdomsforløb. Det er denne tankegang, der ligger bag kravet om, at medarbejderen skulle foretage to opringninger ved sygemelding; en opringning til Operations og en til manageren. Det er managerens opgave at støtte medarbejderne og sikre en god tilbagevenden til arbejde, mens Operations styrer trafikken. Den politik, der tidligere var gældende i Cimber, havde også et krav om, at der ved sygemelding skulle ringes til to numre.

I den første udgave af sygefraværspolitikken var udgangspunktet, at medarbejderen skulle melde sig syg senest 8 timer før det planlagte mødetidspunkt. Dette blev problematiseret af tillidsrepræsentanterne, og virksomheden forklarede i den forbindelse, at der – selvsagt – kun var tale om et udgangspunkt. Da ledelsen kunne fornemme tillidsrepræsentanternes utilfredshed med 8-timers reglen, valgte man at ændre det til en 3-timers regel. Det er klart, at en virksomhed helst vil have en sygemelding så tidligt som muligt, så virksomheden har bedst mulig tid til at finde en erstatning for den pågældende. Det er dog samtidig klart, at medarbejderne ikke må møde syge på arbejde, og at der derfor kun kan være tale om en vejledende regel. Det mener han siger sig selv.

Der er ikke noget usædvanligt i reglen om, at medarbejderne i forbindelse med sygdom skal afgive en tro- og loveerklæring. Dette krav er indført med inspiration fra sygedagpengereglerne, og der findes tilsvarende regler for CityJets medarbejdere i de andre jurisdiktioner.

Sygefraværspolitikken regler om, hvornår der skal indkaldes til omsorgssamtaler mv., er begrundet i ønsket om at give managerne nogle retningslinjer om, hvordan sygefravær kan håndteres. Der er alene tale om en vejledning. Hvordan manageren tager hånd om den enkelte



medarbejders sygdomsforløb afhænger i høj grad af de konkrete omstændigheder. Det er manageren, der tager stilling til, om der er grundlag for at indkalde den pågældende til en samtale. Det er ikke sådan, at man automatisk bliver indkaldt til en samtale, hvis man har været syg i ti dage, eller hvis man har været syg fire gange i løbet af en periode. Det er ikke praksis, at placere medarbejdere på standby i forbindelse med, at de indkaldes til en samtale.

Sygdom er naturligvis lovligt fravær. Det betyder dog ikke, at virksomheden ikke har en interesse i at sikre, at medarbejderne kommer godt tilbage i arbejde. For at skåne en medarbejder kan det f.eks. aftales, at medarbejderen ikke får ”night stops”, eller at der på anden måde bliver lagt en skånsom arbejdsplan. En forudsætning for, at der kan tages hensyn til medarbejderen, er en dialog mellem ledelsen og medarbejderen, og det er dette formål, som samtalerne tjener.

Når det af sygefraværspolitikken fremgår, at det efter en vis periode med sygdom er muligt at give en advarsel, er der alene tale om en vejledende retningslinje. Der er ingen automatik i reglerne. Det beror altid på en konkret vurdering, hvad der er det rigtige at gøre. I de to tilfælde, hvor der blev givet advarsler til piloter for deres sygefravær, var der tale om sygefravær, der i væsentligt omfang overskred det gennemsnitlige sygefravær i virksomheden. I det ene tilfælde, hvor en medarbejder har fået en advarsel for at have sygemeldt sig for sent, var der tale om en helt særlig situation, hvor medarbejderne åbenbart havde haft mulighed for at sygemelde sig på et tidligere tidspunkt, uden at dette var sket. Da dette hændte to gange, fik medarbejderen en advarsel. Han var ikke selv involveret i den pågældende sag.

Den almindelige 120-dagesregel er en del virksomhedens kontrakt med medarbejderne. Realiteten er dog, at reglen i langt de fleste tilfælde ikke håndhæves. Virksomheden gør meget for at få medarbejderne tilbage på arbejdet.

Sygefraværspolitikken medførte bekymringer blandt medarbejderne, herunder om hvordan politikken ville blive håndhævet. Der er dog intet i den faktiske håndhævelse af politikken, der stemmer med de rygter, der blev skabt. Der var tale om voldsomme overdrivelser, og det var reelt dette, der skabte bekymringerne. Det er muligt, at politikkens ordlyd fra et skandinavisk perspektiv kan virke hård. Det afgørende for bedømmelsen af politikken må imidlertid være den faktiske håndhævelse. Politikken blev muligvis anvendt lidt mere strengt i starten, men det ophørte, da sygefraværet kom ned på et normalt niveau.



Det er hans opfattelse, at CityJets medarbejdere overholder reglerne om, at det ikke er tilladt at flyve, hvis man ikke er rask.

Han forstår godt, at de mange forandringer, der skete i virksomheden i den pågældende periode, kan have været overvældende for medarbejderne. Det er også muligt, at ledelsen kommunikativt kunne have gjort det bedre.

Han er glad for, at sygefraværet nu er faldet og for, at managerne anvender sygefraværspolitikken som den vejledende retningslinje, den er. Det forhold, at politikken ikke håndhæves strengt, er ikke noget, der eksplicit er blevet meldt ud til alle medarbejdere. Hver gang han har haft mulighed herfor, f.eks. i forbindelse med møder med tillidsrepræsentanterne, er det dog blevet meldt klart ud. Han ved ikke, i hvilket omfang tillidsrepræsentanterne eller managerne har viderebragt budskabet til medarbejderne.

Han har arbejdet i luftfartsbranchen i 19 år og har derfor et godt kendskab til branchen, og der er mange selskaber, der har en sygefraværspolitik, som svarer til CityJets.

Hun har forklaret bl.a., at hun siden juli 2017 har været ansat som Cabin Crew Base Manager i CityJet. Hun har forud herfor arbejdet som kabinemedarbejder i mere end 20 år og har i denne periode bl.a. været tillidsrepræsentant.

Hun er daglig leder for kabinepersonalet, dvs. line manager. Det er hende, medarbejderne skal ringe til, når de er syge. Sygefraværspolitikken indeholder alene vejledende regler. Det er altid en konkret vurdering, hvad der skal gøres i den enkelte situation. Hun modtager ofte flere sygemeldinger dagligt, og hun kan stort set huske samtlige gange, hvor det er blevet aftalt, at der skulle ske daglig sygemelding. Dette skete bl.a. lige i starten, da politikken var blevet indført, og det er herudover sket enkelte gange ved medarbejdere, der ofte har været syge. Samlet set sker det måske i to procent af tilfældene, at hun beder om daglig sygemelding. I starten var det måske i ti procent af tilfældene. Hun har ikke oplevet, at nogen har nægtet at ringe ind.

Reglen om, at medarbejderne som udgangspunkt skal melde sig syge 3 timer inden mødetid, skal overholdes, hvis det er muligt. Det er dog ikke altid muligt, da sygdom kan komme plud-





selig. Der er flere eksempler på kabinemedarbejdere, der har meldt sig syge, f.eks. fordi de har fået det dårligt på vej til arbejde. Det er selvfølgelig helt i orden, for man må ikke flyve, hvis man er syg.

Første gang F meldte sig syg, gjorde hun ikke noget ved det, selv om sygemeldingen først kom 1 time og ti minutter inden planlagt mødetid. Ca. to uger senere skete det samme imidlertid igen, og sygemeldingen betød, at flyet blev forsinket. Hun er ikke i tvivl om, at Trine faktisk var syg. Det, der var problemet, var, at Trine først meget sent meldte sig syg, selv om hun længe havde vist, at hun var det. Dette fremgik af deres korrespondance. Hun indkaldte derfor Trine til en samtale. Trine havde ikke nogen god forklaring på, hvorfor hun havde meldt sig syg så sent, som hun havde. Hun gav derfor Trine en advarsel for den sene sygemelding. Inden mødet med Trine havde hun drøftet sagen med en tillidsrepræsentant, der udtrykte forståelse for, at der blev givet en advarsel i en sådan situation.

Det normale er, at medarbejderne selv udarbejder tro- og loveerklæringerne i forbindelse med deres sygdom. Hvis medarbejderen ikke tidligere har været syg, vejleder hun dem om, hvordan erklæringen udfyldes, og hvis IT-systemet ikke virker, sker det, at hun hjælper medarbejderne med at udfylde dem.

Hun indkalder medarbejderne til samtaler om deres fravær, når dette er nødvendigt. Det er altid en konkret vurdering.

Hun har aldrig hørt om, at medarbejdere er blevet sat på standby i forbindelse med, at de er blevet indkaldt til en samtale.

I sommeren 2017 var der mange bekymringer og frustrationer blandt medarbejderne på grund af sygefraværspolitikken. Hun modtog bl.a. opkald fra medarbejdere, der sagde, at de var af den opfattelse, at man ikke længere måtte melde sig syg. Hun sagde til dem, at det selvfølgelig ikke var sådan, politikken skulle forstås. De havde pligt til at melde sig syge, når de var det. Det er hendes opfattelse, at der ikke er medarbejdere, der går syge på arbejde.

F er den eneste, der har fået en advarsel for brud på 3-timers reglen. Der er givet flere advarsler for højt sygefravær. Det er en konkret vurdering, hvornår der skal gives en advarsel. Hun har aldrig givet en advarsel for ti dages fravær. Man skal i praksis noget højere op.



Enkelte medarbejdere er blevet opsagt med henvisning til 120-dages reglen. Der blev f.eks. for nylig opsagt en medarbejder, der havde ca. 300 sygedage inden for et år, og en anden, der havde ca. 200 sygedage. Der er mange eksempler på medarbejdere, der har været syge i mere end 120 dage, som ikke er blevet afskediget.

Hun har ikke behandlet medarbejderne forskelligt. Hun kan slet ikke genkende Fs beskrivelse af, at hun ikke skulle have behandlet Trine godt. Hun har bl.a. hjulpet Trine med en anmodning til SAS om, hvorvidt Trine måtte optræde i uniform i et magasin.

I har forklaret bl.a., at han siden november 2017 har været Pilot Manager i CityJet. Han blev oprindeligt ansat i Cimber i 2016.

Han har endnu ikke krævet, at en medarbejder skulle foretage daglige sygemeldinger. Medarbejderne skal efter 5. sygedag indgive en lægeerklæring. Det er helt almindeligt. Det gør ikke noget, hvis en medarbejder melder sig syg senere end 3 timer før planlagt mødetid. De har pligt til at melde sig syge, hvis de er det, og derfor ville han også blive sur, hvis han fandt ud af, at en medarbejder var mødt på arbejde, selv om vedkommende var syg. Det er hans opfattelse, at medarbejderne melder sig syge, når de er det. Han har aldrig anmodet D om, at han skulle sygemelde sig dagligt.

Han holder ikke møder så skematisk, som det kan synes beskrevet i politikken. Når en medarbejder er syg, vil han holde sig orienteret om, hvordan det står til med vedkommende. Det er helt naturligt.

Han har ikke givet nogen advarsler, men han har givet en venlig ”reminder” til medarbejderne f.eks. om, at de skal huske at aflevere en tro- og loveerklæring. Sygefraværspolitikken er efter hans opfattelse ret nem at forstå og overholde. Han har selv arbejdet i selskaber, der havde en meget strengere sygefraværspolitik end CityJets.

CityJet har afskediget to piloter på grund af for meget sygefravær. En blev afskediget med henvisning til 120-dages reglen. En anden havde mistet sin medicinske tilladelse til at flyve, og da han ikke havde kunnet generhverve tilladelsen i mere end et år, blev han afskediget.



J har forklaret bl.a., at han blev ansat som Safety Manager i Cimber i november 2016. Han havde tidligere haft samme job. Det er hans opgave at holde øje med alt, der kan udgøre en fare for sikkerheden. Han har arbejdet med luftfart siden 1966.

Medarbejderne i flyselskaber er forpligtet til at rapportere om forhold, som er eller kan være en fare for flysikkerheden. Rapporterne sendes til ham, og han forholder sig til problemet, herunder hvordan det håndteres. Ifølge loven er det nogle nærmere bestemte forhold, der skal rapporteres om, men flyselskaberne har selvfølgelig en interesse i, at der også bliver rapporteret om forhold, der ikke fremgår af loven. Sådan er det også ved CityJet. Rapporteringen er derfor bredere end det, der følger af lovens krav.

Gennemsnitligt bliver der rapporteret på 2-4 % af alle flyvninger. Ved Cimber/CityJet er der et forholdsvist højt rapporteringsniveau. Dette er et sundhedstegn, der viser, at flysikkerheden tages alvorligt, og at medarbejderne er opmærksomme.

Det følger af luftfartslovens § 50, at det ikke er tilladt at flyve, hvis man ikke er ”fit”. Det følger af denne regel, at der aldrig kan komme en konflikt mellem flysikkerheden og sygdom – medmindre sygdom opstår under flyvning. Bestemmelsen gælder for alt flyvende personel. Hvis en medarbejder tilsidesætter reglen, kan den pågældende miste sit certifikat og efter omstændighederne blive straffet. Hvis der er mistanke om, at der er sket en overtrædelse af § 50, vil der blive indledt en uvildig undersøgelse, og hvis det herefter er vurderingen, at der er handlet i strid med reglerne, vil forholdet blive meldt til myndighederne.

Forud for juni 2017 havde der ikke været rapporter om medarbejdere, der havde været syge under flyvning. I juni 2017 blev der imidlertid indsendt en rapport om, at en styrmand under en flyvning havde fået problemer med ørerne. Han havde aldrig tidligere oplevet, at en pilot ikke havde meldt sig syg på forhånd. Han modtog efterfølgende 2-3 lignende rapporter vedrørende kabinemedarbejdere.

Dette er den eneste gang, der har været en indikation på, at der kunne være et problem i forholdet mellem sygdom og flysikkerhed. Da det er hans opgave at være meget opmærksom på alle forhold, der kan påvirke besætningsmedlemmerne, begyndte han at se nærmere på, om indførelsen af sygefraværspolitikken havde haft nogen påvirkning af flysikkerheden. Forholdet blev også drøftet meget detaljeret på Flight Safety-møder. Han afsluttede sine undersøgel-



ser i oktober 2017, hvor han konkluderede, at der ikke var noget problem, idet han ikke havde modtaget flere rapporter om sygdom under flyvning. Det var hans fornemmelse, at sygepolitikken nok skabte en vis bekymring blandt medarbejderne, men at den ikke udgjorde en trussel mod flysikkerheden.

### **Parternes argumentation**

Klager har anført navnlig, at CityJets sygefraværspolitik, og den måde den håndhæves på, udgør misbrug af ledelsesretten i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 1. Sygefraværspolitikken gennemskyres af en dyb mistro til de ansatte og tager udgangspunkt i, at de ansatte melder sig syge uden reel grund.

De dispositioner, der foretages ved udøvelsen af ledelsesretten skal for at være lovlige være saglige, driftsmæssigt begrundede og proportionale, og ledelsesretten skal udøves under hensyntagen til medarbejderne, jf. herved Arbejdsrettens dom af 10. november 2015 i sag AR 2015.0105. CityJets sygefraværspolitik overholder ikke disse krav, og elementerne i politikken udgør samlet og hver for sig et brud på Hovedaftalens § 4, stk. 1.

Misbruget af ledelsesretten kommer særligt til udtryk gennem sygepolitikens regler om, *at* der skal ske daglig sygemelding, *at* sygemelding skal ske til flere telefonnumre, *at* sygemeldingen senest skal finde sted tre timer før planlagt mødetid, *at* der ufravigeligt skal indleveres en tro- og loveerklæring senest på 2. sygedag, *at* der ufravigeligt skal indleveres en lægeerklæring senest på 5. sygedag, *at* der automatisk indkaldes til sygefraværssamtale ved relativt begrænset sygefravær, og *at* det ved et sygefravær på mere end 10 dage eller ved mere end otte sygefraværperioder inden for et år skal overvejes, om medarbejderen skal afskediges. Der foreligger ingen driftsmæssig begrundelse for disse krav. Det understøttes af, at en tilsvarende sygefraværspolitik f.eks. ikke findes hos SAS eller de øvrige flyselskaber, der fungerer som underleverandør for SAS.

CityJet har erkendt, at sygefraværspolitikken blev indført for at nedbringe sygefraværet, idet virksomheden herved kunne undgå at øge antallet af medarbejdere på standby-vagt. Formålet med sygefraværspolitikken var således at opnå en økonomisk besparelse, og en virksomhed må ikke på medarbejdernes bekostning foretage dispositioner, der alene er økonomisk begrundet. CityJet har ikke godtgjort, at der skulle ligge andet end en rent økonomisk begrundelse bag politikken.



Sygefraværspolitikken indebærer, at der kan gives advarsler for, hvad CityJet mener er for højt sygefravær, og denne mulighed er blevet benyttet. At give advarsler for sygefravær er imidlertid usagligt, idet en advarsel kun giver mening, hvis medarbejderen har sygemeldt sig, uden at vedkommende reelt har været syg. Det er ikke baggrunden for de advarsler, der er givet.

Det bestrides ikke, at der var færre sygemeldinger efter indførelsen af sygefraværspolitikken, men faldet i antallet af sygemeldinger kan være udtryk for, at medarbejderne går på arbejde, selv om de er syge. At dette meget vel kan være årsagen til faldet i sygefravær, understøttes af pilotforeningens undersøgelser, der har vist, at 62,5 % af piloterne efter indførelsen af sygefraværspolitikken har følt sig udsat for pres for at møde på arbejde på trods af sygdom.

Det er som udgangspunkt i strid med sygedagpengeloven at stille krav om, at en medarbejder dagligt skal kontakte sin arbejdsgiver under sygdom, og at sygemelding skal ske til flere forskellige telefonnumre. Når det i Arbejdsrettens dom af 16. maj 2017 i sag AR 2016.0467 blev accepteret, at virksomhedens sygefraværspolitik indeholdt et krav om daglig sygemelding, skyldtes det nogle helt særlige omstændigheder vedrørende virksomhedens produktionsforhold. Der er ingen driftsmæssige forhold i CityJet, der på tilsvarende måde tilsiger, at der skal ske daglig sygemelding, idet CityJet har mulighed for at sikre sig mod driftsmæssige problemer på grund af medarbejderes sygdom ved at bruge standby-vagter.

Sygefraværspolitikken er i øvrigt i strid med princippet om, at ledelsesretten skal udøves under rimelig hensyntagen til medarbejderne, idet hele formålet med politikken har været at presse medarbejderne.

CityJets misbrug af ledelsesretten er bodspådragende. Boden skal udmåles i lyset af forseelse karakter, og der skal i skærpende retning lægges vægt på det store antal medarbejdere, der har været berørt af politikken, samt på de store gener, som politikken har påført medarbejderne.

Indklagede har anført navnlig, at CityJets sygefraværspolitik ikke udgør misbrug af ledelsesretten, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 1, men er saglig, driftsmæssigt velbegrundet og proportional.



Sygefraværspolitikken blev indført på et tidspunkt, hvor der var en stor stigning i medarbejdernes sygefravær. Virksomheden havde interesse i, at medarbejderne hurtigt kunne vende problemløst tilbage til arbejdet. Sygefraværspolitikken er et vejledende regelsæt, der skal fremme dette mål.

Det er sagligt og ikke uproportionalt, at medarbejderne efter behov skal sygemelde sig dagligt, idet CityJet har en klar interesse i at vide, hvilken arbejdskraft virksomheden har til rådighed på en bestemt dag. Reglen varetager således et planlægningsmæssigt behov for virksomheden.

Sygefraværspolitikken udgangspunkt om, at sygemeldingerne skal ske til to forskellige telefonnumre, var ikke noget nyt, for samme regel gjaldt, da virksomheden blev drevet af Cimber. Baggrunden for denne retningslinje er, at det ene sted tager sig af flydriften, og det andet sted tager sig af de syge medarbejders situation.

At sygemelding som udgangspunkt skal ske 3 timer før planlagt mødetid, skyldes virksomhedens planlægningsmæssige behov. Hvis en medarbejder bliver syg på et senere tidspunkt, er dette selvfølgelig ikke til hinder for, at medarbejderen melder sig syg, og reglen er selvsagt også blevet administreret sådan.

Det følger af princippet i sygedagpengelovens § 36, at det er sagligt at anmode sygemeldte medarbejdere om at indlevere tro- og love-erklæringer og lægeerklæringer.

Sygefraværspolitikken retningslinjer om, hvornår det skal overvejes at give en advarsel eller at skride til afskedigelse på grund af for højt sygefravær, er ligesom politikken i øvrigt blot vejledende. Der har således ikke været nogen automatik. Der er alene givet én advarsel for tilsidesættelse af de formelle regler i politikken, og det drejede om en situation, hvor medarbejderen utvivlsomt kunne have sygemeldt sig tidligere, end det skete.

Det bestrides, at CityJet ved sin administration af sygefraværspolitikken har undladt at tage behørigt hensyn til medarbejdernes interesser. CityJets administration af sygefraværspolitikken har båret præg af fleksibilitet og skønsudøvelse i de enkelte tilfælde. Det forhold, at der siden indførelsen af sygefraværspolitikken har været et fald i medarbejdernes sygefravær,



understøtter politikken saglighed. Der er intet, der taler for, at faldet i sygefraværet skyldtes, at medarbejderne gik syge på arbejde.

Sygedagpengeloven afskærer ikke en arbejdsgiver fra at stille krav om, at der som udgangspunkt skal ske daglig sygemelding, hvis dette er driftsmæssigt begrundet. Sygefraværspolitikken er heller ikke blevet administreret på en måde, der strider mod hensynene bag luftfartslovens § 50, hvilket understøttes af Safety Manager Js undersøgelser.

### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

Sagen angår, om den sygefraværspolitik, som CityJet A/S indførte efter at have overtaget Cimber A/S' virksomhedsdrift i juni 2017, udgør et misbrug af ledelsesretten i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 1.

Ledelsesretten skal efter arbejdsretlig praksis udøves sagligt, driftsmæssigt velbegrundet og proportionalt.

Efter bevisførelsen lægger Arbejdsretten til grund, at den omtvistede sygefraværspolitik blev indført af CityJet i en periode, hvor der omkring CityJets overtagelse af Cimber A/S i februar 2017 havde været et usædvanligt højt sygefravær blandt personalet med mange kortvarige sygemeldinger og flere tilfælde, hvor flypersonale havde sygemeldt sig kort før, de skulle møde. Arbejdsretten lægger endvidere til grund, at dette kunne skabe væsentlige driftsmæssige problemer for virksomheden i lyset af dens forpligtelser i flytrafikken. Det er efter bevisførelsen ikke godtgjort, at sygefraværspolitikken er blevet indført med et formål om at presse medarbejderne til at gå på arbejde, selv om de var syge.

Klager har gjort gældende, at indklagedes påståede misbrug af ledelsesretten særligt kom til udtryk i sygefraværspolitikken regler om, *at* der skulle ske daglig sygemelding, *at* sygemelding skulle ske til flere telefonnumre, *at* sygemeldingen skulle ske tre timer før planlagt mødetid, *at* der skulle indleveres en tro- og loveerklæring senest på 2. sygedag, *at* der skulle indleveres en lægeerklæring senest på 5. sygedag, *at* der skulle indkaldes til sygefraværssamtale ved relativt begrænset sygefravær, og *at* det ved et sygefravær på mere end 10 dage eller ved mere end otte sygefraværperioder inden for et år skulle overvejes, om medarbejderen skulle afskediges.



### *Ad daglig sygemelding*

Arbejdsretten har i dom af 16. maj 2017 (AR 2016.0467) fastslået, at det ved sygefravær i almindelighed må anses for tilstrækkeligt ud fra hensynet til en virksomheds drift, at medarbejderne sygemelder sig på første sygedag, og at det må anses for almindeligt og naturligt, at medarbejderne meddeler arbejdsgiveren, hvornår vedkommende forventer igen at kunne møde på arbejde.

Arbejdsretten lægger efter bevisførelsen til grund, at CityJets retningslinje om, at der skulle ske daglig sygemelding, i praksis også i alt væsentligt er blevet håndhævet sådan, idet det f.eks. i tilfælde, hvor det fra starten var klart, at en medarbejder ville være syg i flere dage, blev aftalt, at den pågældende medarbejder ikke skulle sygemelde sig dagligt. Arbejdsretten lægger endvidere til grund, at der på grund af flyvirksomhedens særlige driftsmæssige forpligtelser og administrationen af den heraf nødvendiggjorte standby-ordning var et særligt behov for klarhed om hver dags sygefravær i virksomheden.

På denne baggrund finder Arbejdsretten det ikke godtgjort, at virksomheden ved denne retningslinje, således som den er blevet administreret, har handlet utilbørligt over for medarbejderne og dermed misbrugt sin ledelsesret.

### *Ad sygemelding til to telefonnumre*

Sygefraværspolitikken retningslinje om, at medarbejderne skulle sygemelde sig på to forskellige telefonnumre (enheder), var efter det oplyste begrundet i, at numrene var til to enheder i virksomheden, som har forskellige funktioner – dels manageren, som skal sikre, at medarbejdere kommer godt og hensigtsmæssigt tilbage på arbejde efter sygdom, dels ”Operations”, som styrer den daglige drift af CityJets fly. Arbejdsretten lægger efter forklaringerne til grund, at denne retningslinje i praksis blev fraveget efter de konkrete omstændigheder, f.eks. således at manageren påtog sig at holde ”Operations” orienteret, hvis det var klart, at der ville være tale om en længerevarende sygemelding.

På denne baggrund finder Arbejdsretten det ikke godtgjort, at virksomheden ved denne retningslinje, således som den er blevet administreret, har handlet utilbørligt over for medarbejderne og dermed misbrugt sin ledelsesret.

### *Ad sygemelding senest tre timer før planlagt mødetid*





Arbejdsretten lægger til grund, at retningslinjen om, at sygemelding skal ske inden en vis tid før planlagt mødetid, var begrundet i CityJets planlægningsmæssige behov, herunder behovet for at have den fornødne tid til at indkalde personale på stand-by. Arbejdsretten lægger efter forklaringerne endvidere til grund, at 3-timers reglen uanset formuleringen alene blev opfattet som vejledende og ikke sådan, at medarbejderne skulle møde syge på arbejde, hvis de først var blevet syge kort før det planlagte mødetidspunkt.

På denne baggrund finder Arbejdsretten det ikke godtgjort, at virksomheden ved denne retningslinje, således som den er blevet administreret, har handlet utilbørligt over for medarbejderne og dermed misbrugt sin ledelsesret.

#### *Ad tro- og loveerklæring og krav om lægeerklæring*

Arbejdsretten finder, at retningslinjerne om, at en sygemeldt medarbejder skal indlevere tro- og loveerklæring senest på 2. sygedag og en lægeerklæring senest på 5. sygedag ikke kan anses for utilbørlige i forhold til medarbejderne og dermed ikke udgør misbrug af ledelsesretten.

#### *Ad indkaldelse til sygefraværssamtale mv.*

Arbejdsretten lægger efter bevisførelsen til grund, at retningslinjen om, hvornår en medarbejder skulle indkaldes til sygefraværssamtale, og om, hvornår ledelsen skulle tage op til overvejelse, om en medarbejders sygefravær skulle have ansættelsesmæssige konsekvenser, ikke er blevet opfattet eller administreret sådan, at der var tale om automatiske reaktioner på sygemelding, men som en vejledende retningslinje, der i praksis blev fraveget, hvis det konkret blev vurderet, at der ikke var behov for en sygefraværssamtale eller grundlag for ansættelsesmæssige konsekvenser.

På denne baggrund finder Arbejdsretten det ikke godtgjort, at virksomheden ved disse retningslinjer, således som de er blevet administreret, har handlet utilbørligt over for medarbejderne og dermed misbrugt sin ledelsesret.

Arbejdsretten finder det herefter ikke godtgjort, at virksomheden ved den samlede sygefraværspolitik eller enkelte dele heraf har handlet utilbørligt over for medarbejderne og dermed misbrugt sin ledelsesret, og Arbejdsretten frifinder derfor indklagede.

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



Dansk Arbejdsgiverforening for DI for CityJet A/S frifindes.

I sagsomkostninger skal Brancheorganisationen Luftfart og Jernbane inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Lars Hjortnæs