

Arbejdsrettens dom af 15. september 2010

i sag nr. A2010.0147:

Landsorganisationen i Danmark

for

Fagligt Fælles Forbund

(advokat Martin Juul Christensen)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

DI på egne vegne og

for

Persolit Entreprenørfirma A/S

Lindøalleen 103

5330 Munkebo

(advokat Linda Nordstrøm Nissen)

Dommere: Jens Peter Bostrup, Carsten Holm, Lene Pagter Kristensen (retsformand), Henrik Lind, Asger Tue Pedersen, Steen A. Rasmussen og Kim Simonsen.

Indledning

Sagen drejer sig om, hvorvidt den indklagede virksomhed, Persolit Entreprenørfirma A/S, har udvist en organisationsfjendtlig handling i strid med Hovedaftalens § 1 ved at have forsøgt at påvirke valget af en sikkerhedsrepræsentant, samt om DI har pådraget sig organisationsansvar ved at undlade at erkende virksomhedens overenskomstbrud, jf. arbejdsretslovens § 12.

Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark (LO) for Fagligt Fælles Forbund (3F), har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, Persolit Entreprenørfirma A/S (Persolit), skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til 3F.

2. Indklagede, DI, skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til 3F.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening (DA) for DI på egne vegne og for Persolit, har påstået frifindelse, subsidiært betaling af en efter Arbejdsrettens skøn fastsat mild bod.

Sagsfremstilling

Persolit beskæftiger ca. 275 timelønnede og 50 funktionærer. Virksomhedens hovedkontor ligger i Munkebo, og der er herudover afdelinger i Greve, Kalundborg, Aalborg, Vejle og Esbjerg. Persolits administrerende direktør hedder Jesper Øland.

A har siden 2007 været valgt som sikkerhedsrepræsentant i virksomhedens afdeling i Greve. Der er til belysning af arbejdet i sikkerhedsgruppen fremlagt referater fra sikkerhedsmøder den 4. juni 2008, den 10. september 2008 og den 3. december 2009. Referaterne, som er udarbejdet af A, viser, at der på møderne på sædvanlig måde er blevet drøftet en række forskelligartede sikkerhedsspørgsmål.

Der er endvidere fremlagt kopi af et brev af 16. august 2009, hvori A over for den sikkerhedsansvarlige, projektleder Michael Clausen, har påpeget en række problemer, som der var med en medarbejder – Søren Clausen – som følge af dennes arbejdstid og adfærd over for kollegerne. Det hedder i brevet bl.a.:

”Flere kollegaer har haft henvend sig til mig vedrørende de nævnte problemer, og derfor nu denne skriftlige henvendelse.

...

Jeg har mandag selv haft nævnt overfor Søren at det var en noget lang arbejdsdag han holdt sig, som tilbagesvar var det, det styrer han nok bedst selv.

Jeg har onsdag haft henvendt mig pr. telefon til dig vedrørende problemet om arbejdstid, hvilket du har lovet at gøre noget ved. Det ser ud som om det ikke virker, det der er forsøgt at gøre for at stoppe problemet.

Jeg går ud fra at firmaet finder en løsning på problemerne straks.

Dette brev er fremsendt pr. mail til Michael Clausen, Jens Henriksen og Thomas Petersen.

...”

A blev den 15. oktober 2009 genvalgt som sikkerhedsrepræsentant i Persolits Greve-afdeling, hvilket han samme dag orienterede afdelingsleder Jens Henriksen om i en e-mail med emnet ”Valg af sikkerhedsrepræsentant”.

Dagen efter, den 16. oktober 2009, modtog A sålydende e-mail – med emnet ”SV: Valg af sikkerhedsrepræsentant” – afsendt af Jens Henriksen:

”Hej Jesper.

Ja så skete det igen, A (tidligere B – en eksportvare fra C) sidder nu klæbet til taburetten i 2 år mere, som sikkerhedsrepræsentant.

Der var ellers kørt en anden i stilling til posten, men på grund af nogle underlige klubvedtægter og teknikalitet, blev der ikke afholdt et egentligt valg til posten og deraf blev A siddende.

Nogle gode forslag til kunne slippe af med ham?

Med venlig hilsen

Jens Henriksen

...”

Den 3. november 2009 blev der afholdt et mæglingssmøde, hvorunder 3F anførte, at Persolit med e-mailen af 16. oktober havde foretaget en organisationsfjendtlig handling. Dette var DI ikke enig i.

3F foranledigede herefter uoverensstemmelsen med Persolit videreført, og LO indkaldte ved brev af 10. november 2009 til fællesmøde i sagen. Dette blev afholdt den 16. december 2009, hvor sagen blev forhandlet, men enighed kunne ikke opnås.

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han har været ansat som isoleringsarbejder i Persolit i ca. 4 år og har været sikkerhedsrepræsentant i ca. 3 år. Han er desuden formand for brancheklubben i København samt medlem af faglige udvalg og overenskomstudvalg.

Hans arbejde som sikkerhedsrepræsentant er i det store og hele forløbet gnidningsfrit. Han var i sin første valgperiode aktiv som sikkerhedsrepræsentant og spurgte kollegerne, om der var sikkerhedsmæssige problemer, som der skulle gøres noget ved. De fejl og mangler, som han har påpeget, er herefter blevet rettet. Kommunikationen med den sikkerhedsansvarlige, Michael Clausen, foregik normalt mundtligt. De problemer, han beskrev i brevet af 16. august 2009, var dog så grove, at der var anledning til at skrive. Forinden havde han mundtligt nævnt problemerne for Michael Clausen – men uden effekt. De problemer, der ellers har været i virksomheden, har han løbende taget op på sikkerhedsmøderne. Der har ikke i øvrigt været nogen ”fægterier” mellem ham og Michael Clausen.

Han genopstillede i efteråret 2009 til valget som sikkerhedsrepræsentant og blev valgt, da der efter klubvedtægten ikke rettidigt var opstillet andre kandidater. Teknisk set var der således ingen modkandidater. Der var både nogle kollegaer, der var glade for valget af ham, og nogle der hellere ville have set en anden person valgt. Han ved ikke, om de, der ville have en anden, var i overtal. På selve generalforsamlingen var der kun en enkelt, der gav udtryk for sin utilfredshed. Han er bekendt med, at utilfredshed med hans valg som sikkerhedsrepræsentant efterfølgende har ført til en underskriftindsamling blandt kollegaerne.

Han var ikke klar over, at Jens Henriksen var utilfreds med ham som sikkerhedsrepræsentant, og han ved ikke hvorfor, Jens Henriksen hellere ville have en anden person på den post. Han ved ikke, om ledelsen i efteråret 2009 forsøgte at få en anden valgt.

Da han modtog e-mailen fra Jens Henriksen den 16. oktober 2009, var hans umiddelbare reaktion at kontakte fagforeningen. Han rettede ikke henvendelse til Jens Henriksen. Dagen efter ringede han til virksomheden i andet ærinde, idet han var på vej på ferie. Han talte med Jens Henriksen, som sagde, at han ikke skulle have haft den e-mail, der var blevet sendt dagen før. Han fik også at vide af Jens Henriksen, at hans profil ikke passede ind i firmaet. E-mailen blev ikke undskyldt ved denne lejlighed. Først den 16. december 2009 beklagede Jens Henriksen, at e-mailen var sendt. Han husker ikke, om Jens Henriksen også beklagede indholdet af e-mailen.

Da han kom tilbage fra ferie, kunne han mærke, at han ikke længere havde den store lyst til at udvikle sig som sikkerhedsrepræsentant i Persolit. Hans aktivitetsniveau har siden været dalende, og han har besluttet sig for ikke at genopstille, næste gang der skal vælges sikkerhedsrepræsentant.

Han har tidligere stillet op til valget som bestyrelsesmedlem i Persolit. Én af modkandidaterne var Michael Clausen, der blev valgt.

Jens Henriksen har forklaret bl.a., at han er afdelingsleder i Persolits Greve-afdeling, hvor han har mere end 10 års anciennitet. Han har ikke noget med virksomhedens sikkerhedsarbejde at gøre.

A, som er meget dygtig til blød isolering, havde tidligere været ansat i Munkebo-afdelingen. Da der ikke var mere arbejde der, blev han overflyttet til Greve-afdelingen, som primært beskæftiger sig med såkaldt hård isolering hos industrikunder. I Greve-afdelingen fik de blot at vide, at de skulle tage A ind, men det har været svært for Greve-afdelingen at finde udnyttelse for hans kompetencer, da han ikke har været særlig aktiv med hensyn til at tilegne sig nye færdigheder ved sidemandsoplæring. Man kunne selvfølgelig have tilbudt ham efteruddannelse, men det er i isoleringsbranchen sædvanligt, at man lærer af hinanden.

Det er Michael Clausen, der har kørt sikkerhedsarbejdet i Greve-afdelingen. Det har fungeret upåklageligt, og A har udfyldt sin rolle i arbejdet på en god måde. Det er hans indtryk bl.a. på baggrund af referaterne fra sikkerhedsmøderne. Han har ikke haft nogen udeståender med A vedrørende sikkerhedsarbejdet. Han har opfattet det som positivt, når A tog ting op som sikkerhedsrepræsentant. Der har ikke været konkrete sager, som ikke er blevet løst. Han fik As brev af 16. august 2009 til orientering og gav med det samme Søren Clausen besked på at arbejde efter reglerne. As brev har ingen betydning haft for udfærdigelsen af e-mailen af 16. oktober 2009.

I 2009 blev virksomheden ramt af arbejdsmangel, hvilket betød, at man måtte reducere arbejdsstyrken med 50 %. Det frustrerede ham i den forbindelse, at A sad i en sikret stilling som følge af sin status som sikkerhedsrepræsentant.

Han var ikke på nogen måde indblandet i valget af sikkerhedsrepræsentant i 2009. Den dag, valget skulle finde sted, sagde A, at han var sikker på at blive valgt. Han studsede over As udtalelse, da

han havde hørt, at der var en modkandidat med bred opbakning. Dagen efter valget blev han opsøgt af nogle af As kollegaer, der var utilfredse og frustrerede over, at A var blevet genvalgt som sikkerhedsrepræsentant. De sagde, at der havde været kørt en anden kandidat i stilling, men da han ikke var blevet opstillet i tide, kunne han ikke vælges. Det er hans indtryk, at kollegaerne ikke er vilde med A.

E-mailen af 16. oktober 2009, som udelukkende var tiltænkt hans chef, Jesper Øland, var ment som et surt opstød over, at Jesper Øland havde påtvunget ham A som medarbejder, og at han nu havde en sikkerhedsrepræsentant, som han ikke selv havde ansat, og som han havde svært ved at udnytte i overensstemmelse med hans kvalifikationer. Mailen var derudover også udtryk for den frustration, som de pågældende kolleger til A havde givet udtryk for. Han havde opfattelsen af, at det var de fleste af kollegaerne, der ønskede en anden sikkerhedsrepræsentant end A. Det nævnte han dog ikke i e-mailen, da den mest var udtryk for frustration.

Også da han skrev ”nogen gode forslag til [at] kunne slippe af med ham?” i e-mailen, var det i ren frustration. Han tænkte selv på enten muligheden af at overflytte A til en anden afdeling eller muligheden af, om valget af sikkerhedsrepræsentant kunne annulleres, hvis det ikke var foregået i overensstemmelse med reglerne. Der er en meget fri omgangstone i virksomheden, og den afspejler sig i e-mailen. Han har været fuldt ud tilfreds med A som sikkerhedsrepræsentant. Der har ingen problemer været, og han har intet gjort for at slippe af med ham som sikkerhedsrepræsentant.

Han blev hurtigt klar over, at A havde fået e-mailen. A ringede kort tid efter for at tale om en sag, idet han skulle til at holde ferie. Ved den lejlighed beklagede han over for A, at han havde sendt e-mailen. Der gik i øvrigt et stykke tid, før de talte sammen igen, fordi A var på ferie i ca. 5 uger.

Svend Pers har forklaret bl.a., at han er formand for bestyrelsen i Persolit og har været i virksomheden i ca. 10 år. Han har forud herfor været tilknyttet fagbevægelsen i ca. 20 år.

A kom til Greve-afdelingen fra Munkebo-afdelingen i forbindelse med en opgave i DR-byen. Overflytningen af A var led i en studehandel med fagforeningen. Han kender A, som han har arbejdet sammen med som isolatør. Han er dygtig, når det kommer til sikkerhed og i øvrigt noget af en lonely rider. Der er en del kollegaer, der har det svært med, at han taler meget om faglige spørgsmål. A

passer nok bedst ind i en stor virksomhed, og han kan godt forstå Jens Henriksens frustration i efteråret 2009.

A stillede på et tidspunkt op til valget til bestyrelsen i Persolit. Modkandidaten var Michael Clausen, som da var isoleringsarbejder og siden er blevet funktionær. Han var selv formand for valgudvalget og ved derfor, at A kun fik én stemme.

Søren Clausen, der omtales i As brev af 16. august 2009, var tidligere formand for den lokale afdeling af isoleringsarbejdernes fagforening – senere 3F. Persolit ansatte ham, fordi han er en fagligt dygtig plademand.

Parternes argumentation

Klager har til støtte for sine påstande overordnet anført, at Persolit har foretaget en organisationsfjendtlig handling, jf. Hovedaftalens § 1, og DI har pådraget sig et organisationsansvar ved såvel på mæglingsmøde som på fællesmøde at undlade at erkende virksomhedens overenskomstbrud, jf. arbejdsretslovens § 12. De indklagede skal som følge heraf pålægges at betale bod.

Klager har nærmere anført, at Jens Henriksens e-mail af 16. oktober 2009 dokumenterer, at Persolit har forsøgt at påvirke valget af sikkerhedsrepræsentant i Greve-afdelingen ved at køre en anden person i stilling til posten. Valg af sikkerhedsrepræsentant er et rent arbejdstageranliggende, og virksomhedens indblanding heri er en organisationsfjendtlig handling. Det er desuden en skærpende omstændighed, at Persolit har forsøgt at få en af virksomheden ønsket person valgt som sikkerhedsrepræsentant.

Det var As rolle som sikkerhedsrepræsentant, der generede Jens Henriksen, og det er dokumenteret, at Persolit har ønsket at slippe af med A i denne funktion. Et sådant angreb på sikkerhedsrepræsentanten, der nyder en særlig beskyttelse, er ligeledes en organisationsfjendtlig handling efter Hovedaftalens § 1. Valget af A som sikkerhedsrepræsentant skete efter reglerne, hvilket Persolit burde have accepteret.

Jens Henriksens e-mail dokumenterer endvidere, at Persolit på trods af As særlige beskyttelse som sikkerhedsrepræsentant har undersøgt mulighederne for at slippe af med ham. Dette er et forsøg på en organisationsfjendtlig handling.

Jens Henriksens e-mail indeholder en kvalificeret miskreditering af A. Arbejdsgivere må udvise påpasselighed ved fremsendelse af e-mails, og Persolit bærer derfor risikoen for, at Jens Henriksens e-mail blev sendt til A. Der er i øvrigt direkte årsagssammen-hæng mellem e-mailen og As dalende aktivitetsniveau som sikkerhedsrepræsentant. Han er blevet mindre offensiv som følge af Persolits konkrete og udtrykkelige ønske om at komme af med ham, og herved har virksomheden stækket A som sikkerhedsrepræsentant.

Det er ikke korrekt, som anført af indklagede, at der aldrig kan være tale om organisationsfjendtlig handling, når handlingen er rettet mod en sikkerhedsrepræsentant. Ligesom tillidsrepræsentanten er sikkerhedsrepræsentanten valgt til at varetage kollektive interesser. Der er ikke vandtætte skotter mellem de interesser, som sikkerhedsrepræsentanten henholdsvis tillidsrepræsentanten skal varetage. Tværtimod vil disse interesser ofte være sammenfaldende.

Det fremgår da også klart af forarbejderne til arbejdsmiljølovens regler om sikkerhedsrepræsentanter, at lovgiver har ønsket en fortsat tæt sammenhæng mellem sikkerhedsorganisationen og tillidsmandsordningen, jf. herved kendelse af 28. juni 2007 i faglig voldgift, hvori opmanden – Børge Dahl bl.a. udtalte følgende:

Det er i arbejdsretlig praksis antaget, at overenskomstbestemt tillidsmandsbeskyttelse ikke blot er begrundet i hensynet til den enkelte, men også i den kollektive interesse i sikring af arbejdsforholdene på en virksomhed.

Arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, må på denne baggrund forstås således, at det er alle regler i en overenskomst om tillidsmandsbeskyttelse, herunder også formelle krav til organisationsforhandling, som bestemmelsen gør anvendelige for så vidt angår sikkerhedsrepræsentanter.
...”

Der er endvidere intet grundlag for at antage, at Hovedaftalens parter ikke har villet udstrække aftalesystemets beskyttelse til også at omfatte sikkerhedsrepræsentanter. Hovedaftalens § 1 omfatter derfor forudsætningsvis også handlinger rettet mod sikkerhedsrepræsentanter, selv om beskyttelsen af disse er lovreguleret.

Indklagede har til støtte for sine påstande anført i første række, at A er valgt som sikkerhedsrepræsentant i henhold til arbejdsmiljøloven. Det følger af lovens § 6 og bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde med senere ændringer, at sikkerhedsrepræsentanter skal vælges blandt alle medarbejderne – både organiserede og uorganiserede. I modsætning til de overenskomstmæssigt valgte tillidsrepræsentanter er sikkerhedsrepræsentanter medarbejdernes – og ikke organisationens – valgte repræsentanter. Modsat en overenskomstmæssigt valgt tillidsrepræsentant er der således ikke tale om, at sikkerhedsrepræsentantens status støttes på en mellem organisationerne aftalt overenskomst. Arbejdsmiljølovgivningen indeholder heller ingen henvisning til Hovedaftalen. Handlinger over for en sikkerhedsrepræsentant kan således slet ikke være organisationsfjendtlige efter Hovedaftalens § 1, og allerede som følge heraf skal indklagede frifindes.

I anden række har indklagede anført, at der i øvrigt ikke er tale om, at virksomheden har foretaget handlinger, som er organisationsfjendtlige, jf. Hovedaftalens § 1. Virksomheden har således ikke deltaget i eller på anden måde støttet medarbejdernes ønske om at vælge en anden sikkerhedsrepræsentant. Det bemærkes i denne forbindelse, at As modkandidat ved valget til sikkerhedsrepræsentant også var medlem af 3F. I øvrigt må der stilles strenge krav til beviset for, at der er foretaget organisationsfjendtlige handlinger, og klager har ingenlunde løftet den bevisbyrde.

Det var frustrerede medarbejders henvendelser til afdelingsleder Jens Henriksen, der var baggrunden for hans e-mail af 16. oktober 2009. A har en kompetenceprofil, der ikke passer ind i virksomheden, og det var frustration herover – og ikke over As organisationstilknytning eller virke som sikkerhedsrepræsentant – Jens Henriksen udtrykte i e-mailen. Der er i øvrigt tale om en intern e-mail, som virksomhedens direktør skulle have haft, og der er som følge heraf benyttet et vist frisprog i e-mailen. Virksomhedens ledelse har ikke taget skridt i anledning af e-mailen, ligesom Jens Henriksen også hurtigst muligt rettede henvendelse til A for at rette op på forholdet.

Sikkerhedsarbejdet i virksomheden har fungeret fint både før og efter e-mailen af 16. oktober 2009, og der har ikke været noget dårligt forhold mellem virksomheden og A som sikkerhedsrepræsentant – tværtimod. Klager har da heller ikke dokumenteret sit synspunkt om, at virksomheden skulle have gjort livet surt for A, eller at virksomheden skulle nære et ønske om at komme af med ham i hans

egenskab af sikkerhedsrepræsentant. Der er heller ikke ført noget bevis for, at As aktivitetsniveau som sikkerhedsrepræsentant skulle være dalet, efter han modtog Jens Henriksens e-mail.

Samlet har Persolit ikke foretaget handlinger rettet mod organisationen, og der er som følge heraf ikke tale om, at virksomheden har foretaget organisationsfjendtlige handlinger.

Indklagede har endvidere anført, at der intet grundlag er for at pålægge DI et organisationsansvar. Persolit handlede således hurtigst muligt over for A med henblik på at rette op på forholdet, og uanset om Arbejdsretten måtte nå frem til, at virksomheden har overtrådt Hovedaftalen, er der ikke tale om en så åbenlys overtrædelse heraf, at DI har pådraget sig et bodsansvar.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Arbejdsretten finder, at Hovedaftalens § 1 efter omstændighederne også vil kunne omfatte en parts utidige indblanding i et valg af sikkerhedsrepræsentant eller angreb på en valgt sikkerhedsrepræsentant, hvis indblandingen eller angrebet er begrundet i organisationstilhørsforholdet.

Ved vurderingen af, om der i den foreliggende sag foreligger et brud på Hovedaftalens § 1, har Arbejdsretten lagt vægt på følgende:

E-mailen af 16. oktober 2009, som havde et særdeles uheldigt ordvalg, var utvivlsomt alene beregnet for intern og fortrolig kommunikation, hvor der må påregnes et vist frispog, og mailen kan ikke i sig selv anses for at udgøre et bevis for, at virksomheden har blandet sig – eller forsøgt at blande sig – i valget af sikkerhedsrepræsentant eller har gjort forsøg på at komme af med A som sikkerhedsrepræsentant.

Heller ikke de afgivne forklaringer eller bevisførelsen i øvrigt giver grundlag for at antage, at virksomheden har foretaget sig nogen handlinger rettet mod klager eller klagers medlemmer begrundet i organisationstilhørsforholdet.

På denne baggrund kan Persolit ikke anses at have overtrådt Hovedaftalens § 1, og Arbejdsretten tager herefter de indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Thi kendes for ret:

Persolit Entreprenørfirma A/S og DI frifindes.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Landsorganisationen i Danmark og Fagligt Fælles Forbund inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Lene Pagter Kristensen