

Arbejdsrettens dom af 19. maj 2011

i sag nr. A2010.0431:

FTF

for

Finansforbundet

(advokat Lars D. Gulmann)

mod

Finanssektorens Arbejdsgiverforening på egne vegne og

for

Nykredit Realkredit A/S

(advokat Merete Preisler)

Dommere: Nils Juhl Andreasen, Poul Dahl Jensen (næstformand), Carl Erik Johansen, Thorkild Justesen, Lene Pagter Kristensen (retsformand), Kirsten Kenneth Larsen, Signe Friberg Nielsen, Benny Rosberg og Thomas Rørdam (næstformand).

Indledning

Hovedtvisten i sagen angår, om de lønudsættelser, som Nykredit Realkredit A/S (i det følgende Nykredit) i løbet af foråret og sommeren 2010 gennemførte for et større antal medarbejdere i den tidligere Forstædernes Bank, som Nykredit havde overtaget i 2008, udgør en kamufleret overenskomststridig lockout.

Påstande

Klager, FTF for Finansforbundet, har nedlagt følgende påstande:

Nykredits gennemførelse af en række lønudsættelser i 2010 udgør en kamufleret overenskomststridig lockout.

Nykredit skal annullere lønudsættelserne og foretage efterbetaling af for lidt løn til de berørte medarbejdere i den periode, lønudsættelserne måtte have haft effekt.

Nykredit skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening skal for meddelagtighed betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

De indklagede, Finanssektorens Arbejdsgiverforening på egne vegne og for Nykredit, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

Nykredit, som siden sin indmeldelse i FA i 1990 har haft sin egen koncernoverenskomst, købte i oktober 2008 100 % af aktierne i Forstædernes Bank, som havde 500-600 medarbejdere. Det var på købstidspunktet hensigten at fortsætte med begge brands, men således, at der skulle ske en integration af visse områder, bl.a. udvalgte stabsfunktioner.

Forstædernes Bank var alene omfattet af standardoverenskomsten mellem FA og Finansforbundet. For de medarbejdere, som fortsatte som ansatte i denne bank, blev der i februar 2009 indgået en aftale om deres overgang til koncernoverenskomsten. Det hedder i denne aftale bl.a.:

”Medarbejderne indplaceres i lønsystem, jf. Koncernoverenskomsten mellem Nykredit Realkredit A/S og NYKREDS på nærmeste løntrin under den nuværende løn. Forskellen på den nuværende løn og løntrinet gives som et indplaceringstillæg. Indplaceringstillægget ligestilles med den faste løn og udgør sammen med denne pensionsgrundlaget.”

I forbindelse med integrationen af stabsfunktionerne ønskedes gennemført en harmonisering, således at der blev betalt samme løn for samme arbejde. Gennemsnitslønningerne i Forstædernes Bank lå i den forbindelse noget over gennemsnitslønningerne i Nykredit (som i sig selv lå lidt over gennemsnitslønningerne i branchen). Et antal stabsmedarbejdere blev derfor i juni 2009 forhåndsadviseret om en forestående 2-måneders lønvurderingsperiode og om mulige lønreduktioner. Forløbet af denne proces resulterede i, at ca. 80 medarbejdere blev overflyttet fra Forstædernes Bank til Nykredit. Heraf var de 39 blevet lønvurderet. Af disse 39 vurderinger resulterede 17 vurderinger i lønreduktioner og én i lønstigning.

På et ekstraordinært koncernsamarbejdsudvalgsmøde den 13. maj 2009 orienterede ledelsen om Nykredits strategi 2013, hvori bl.a. indgik, at Forstædernes Bank skulle fusioneres ind i Nykredit.

I referat af 27. oktober 2009 fra et ekstraordinært koncernsamarbejdsudvalgsmøde afholdt den 9. oktober 2009 hedder det bl.a.:

”Drøftelse af løntilpasninger i forbindelse med integrationen fra Forstædernes Bank til Nykredit.

Peter Engberg Jensen bød velkommen til dette ekstraordinære møde i koncernsamarbejdsudvalget, der var indkaldt for at imødekomme et ønske fra medarbejderrepræsentanterne om at drøfte løntilpasninger i forbindelse med integrationen fra Forstædernes Bank til Nykredit.

Leif Vinther oplyste, at det var ønsket med mødet at få en nærmere drøftelse af de udmeldte lønharmoniseringer i forbindelse med integrationen af Forstædernes Bank.

Bente Overgaard redegjorde for, at behovet for lønharmonisering havde været behandlet på møder i Forstædernes Banks samarbejdsudvalg samt på et møde i koncernsamarbejdsudvalget tilbage i foråret. Det blev understreget, at der var tale om et strukturelt problem, hvor Forstædernes Banks medarbejdere på en række områder er markant højere lønnede i forhold til de stillinger, der er besat i forbindelse med integrationen.

Bente Overgaard erindrede endvidere om, at der også tidligere på en række områder er taget beslutning om harmonisering til Nykredit niveau – for eksempel i forhold til personalegoder, bilordninger, bonusmodeller etc.

...

Efter en yderligere drøftelse var der tilsagn fra Nykredits ledelse om, at der i forbindelse med kommende løntilpasninger skulle drøftes mulige afbødeforanstaltninger.”

I referatet af et SU-møde afholdt den 3. november 2009 hedder det om dagsordenspunktet ”Lønharmonisering”:

”I forbindelse med de gennemførte integrationer af FB stabe ind i NYK har der også været gennemført vurderinger af de pågældende medarbejders lønninger mhp. en lønharmonisering i koncernen. SU drøftede omfang og form for de gennemførte lønharmoniseringer og B-siden appellerede til, at enhver form for lønharmonisering vil blive foretaget på et sobert og objektivt grundlag. Dette var ledelsen enig i. Ledelsen oplyste samtidig, at det efter deres opfattelse var vigtigt, at der foregik en lønharmonisering for at sikre en reel integration.

På forespørgsel fra B-siden oplyste ledelsen, at en lønharmoniseringsproces for stabsfolk, der stadig har en FB-ansættelseskontrakt, først bliver iværksat når den pågældende medarbejder overgår til en Nykreditkontrakt. Dvs. så længe man – uanset at fremtidigt organisatorisk tilhørsforhold er besluttet – arbejder for FB og får FB løn, indgår man ikke i en lønharmoniseringsproces.

Først i forbindelse med endelig fusion fastsættes lønnen for den pågældende medarbejder. Det samme gælder for medarbejderne i linien.

Man drøftede tillige det netop udsendte referat fra et ekstraordinært koncernsamarbejdsudvalgsmøde den 26. oktober, hvor lønharmoniseringsopgaven havde været drøftet.

Som beskrevet i referatet er der tale om et strukturelt problem, hvor Forstædernes Banks medarbejdere på udvalgte områder er markant højere lønnede i forhold til de stillinger, der er besat og skal besættes i forbindelse med integrationen/fusionen.

Der var tilsagn fra Nykredits ledelse om, at der i forbindelse med kommende løntilpasninger vil blive drøftet mulige afbødningsforanstaltninger.”

Den 16. december 2009 blev der efter anmodning fra Nykredit afholdt et organisationsmøde med deltagelse af repræsentanter for Finansforbundet og FA. I referatet fra mødet hedder det bl.a.:

”Mødet blev afholdt efter anmodning fra Nykredit i forbindelse med Forstædernes Banks integration i Nykredit.

Indledningsvis oplyste FA, at der var tale om et informerende og fortroligt møde. Herefter gennemgik Nykredit de påtænkte ændringer i forbindelse med Forstædernes Banks integration.

Det vil bl.a. betyde, at der påtænkes et antal afskedigelser, et antal geografiske flytninger, et antal stillingsskift og lønreduktioner.

På baggrund heraf aftalte parterne, at forholdet behandles efter reglerne om kollektive afskedigelser, uanset at det er usikkert, om loven finder anvendelse.

Det blev samtidig aftalt, at parterne afstår fra at holde et indledende organisationsmøde efter SU-aftalen. Drøftelserne om afskedigelser, lønreduktion m.v. sker lokalt mellem Nykredit og Nykreds.

Det blev aftalt, at hver af parterne undervejs kan anmode om et organisationsmøde. Et afsluttende organisationsmøde holdes den 26. januar 2010 kl. 14.00.”

Af de blancher, som blev gennemgået på mødet, fremgår bl.a., at planen var, at Forstædernes Bank skulle fusioneres ind i Nykredit Bank i april 2010. Herefter skulle alene gøres brug af ”Nykredit” som brand. Der skulle endvidere alene være én fælles område-/centerstruktur og være ét fælles produktudbud. Ud over et antal afskedigelser og forflytninger ville organisationsændringen medføre et ændret stillingsindhold for bl.a. en række chefer, som i den nye organisation ikke ville få samme ansvar som hidtil.

Den 18. december 2009 blev der afholdt ekstraordinært koncernsamarbejdsudvalgsmøde, hvor ledelsen informerede om blandt andet påtænkte besparelser og den igangsatte lønjusteringsproces. Det hedder i referatet fra mødet bl.a.:

”Ad. 3. Kunder – bemandsituationen

Karsten Knudsen indledte med at konstatere, at det strategiske rationale for købet og nu fusionen med Forstædernes Bank består på trods af tabssituationen.

Den juridiske fusion Nykredit Bank og Forstædernes Bank er planlagt at finde sted pr. 1. april 2010 med det hovedprincip, at Nykredits platform er den bærende.

...

Leif Vinther fandt det beklageligt, at det var fundet nødvendigt at tilpasse organisationen og udtrykte håb om, at der i det kommende forhandlingsforløb kunne findes fornuftige afbødeforanstaltninger.

Ledelsen tilkendegav, at der indkaldes til møde med henblik på drøftelser herom.

...

Ad. 5: Indplacering af FB ansatte i Nykredits stillingsprofiler – herunder lønjusteringer

Bente Overgaard gennemgik først tidsplanen for den kommende proces. Det var aftalt med FA og Finansforbundet, at Nykredit og NYKREDS frem til 26. januar 2010 skal drøfte en mulig aftale, der vedrører de kommende ændringer vedrørende overgang til Nykredits stillingsprofiler.

Der er ca. 430 medarbejdere tilbage i Forstædernes Bank, som alle skal over i Nykredits stillingsstruktur med afsæt i Nykredits stillingsprofiler. På baggrund af de foreløbige analyser forventes det, at godt 30% af medarbejderne – bliver berørt af vilkårsændringer, herunder løn og evt. øvrige vilkår samt bilordning.

Leif Vinther ønskede en tilkendegivelse af, at ledelsen er indstillet på at gennemføre drøftelser i relation til de nævnte vilkårsændringer. Der vil fra NYKREDS side være særlig fokus på tilfælde, hvor der er tale om store beløb over en kort periode.

Bente Overgaard tilkendegav, at ledelsen har fokus på at gennemføre vilkårsændringerne, så både omkostningssiden og strukturen kommer på plads. Vi vil som altid gå i dialog med personaleorganisationen med henblik på at søge en løsning.

Ad. 6. Proces FA og Finansforbundet

Jes J. Forchhammer redegjorde for det videre forløb, der indebærer, at de lokale drøftelser skal være afsluttet senest den 26. januar 2010. Ledelsen indkalder til en række møder i januar måned for at drøfte indholdet til en egentlig aftale både for så vidt angår de påtænkte afskedigelser og de forventede vilkårsændringer i forbindelse med Forstædernes Banks medarbejdere indtræden i Nykredits stillingsstruktur.

Det er på grund af omfanget af forventede ændringer besluttet formelt at orientere de respektive beskæftigelsesråd.

Sådan som tidsplanen ser ud lige nu, kan de medarbejdere, der berøres i forbindelse med afskedigelser, forvente information omkring månedsskiftet januar-februar 2010. Medarbejdere, der berøres af vilkårsændringer ved indplacering i Nykredits stillingsstruktur, kan forvente afklaring inden vinterferien i uge 7. ”

Af referat fra et ekstraordinært SU-møde den 5. januar 2010 fremgår bl.a.:

”Den nye centerstruktur er nu meldt ud og vil træde i kraft 1.4.

Områdedirektørerne er udpeget og navne på centerdirektører vil være på plads medio januar. Herefter udestår placeringen af øvrige centermedarbejdere herunder fysisk placering - stillingsplacering og vilkår for den enkelte.

Herudover skal der også tages stilling til specialistorganisationen (nuværende decentrale pensionschefer, investeringschefer og investeringsrådgivere)

Ved fusionen fusioneres FB ind i Nykredits centerstruktur med de tilhørende og gældende Nykredits stillingsprofiler.

Centerstrukturen betyder, at der både vil være kunder og medarbejdere der flytter centre.

...

Den geografiske indplacering af medarbejderne påtænkes at følge følgende kriterier:

...

Det har høj prioritet, at medarbejderne i FB og Nykredit kommer tæt på hinanden.

Det forventes, at ca. 20 % af medarbejderne vil rokere på tværs af de nuværende Nykredit og Forstædernes Bank lokationer.

...

For så vidt angår specialistorganisationen (nuværende pensionschefer, investeringschefer og decentrale investeringsrådgivere) vil udgangspunktet være central organisering i forhold til bankens nuværende decentrale organisering. Dette betyder en ændret rollefordeling i forhold til centerdirektør og specialist. Fremover har specialisten ikke ledelses/budget samt aktivitetsansvar, ligesom de fortsat ikke har selvstændigt kundeansvar i den nye organisation.”

De lokale forhandlinger mellem Nykredit og NYKREDS resulterede i en uunderskreven aftale dateret 25. januar 2010, som tog stilling dels til afbødeforanstaltninger ved afskedigelser, dels til løntilpasninger og afbødeforanstaltninger i forbindelse hermed.

Resultatet af de lokale forhandlinger blev gennemgået på et organisationsmøde den 26. januar 2010. Det hedder i referatet herfra bl.a.:

”Mødet blev holdt som opfølgning på organisationsmødet den 16. december 2009 og som et afsluttende møde i forbindelse med Forstædernes Banks integration i Nykredit.

Nykredit gennemgik den lokale aftale, som der var enighed om mellem Nykredit og Nykreds. Aftalen kan dels i tre emner:

1. Der afskediges et antal medarbejdere – pt. 17 – som der er aftalt afbødeforanstaltninger for.
2. Der er aftalt en løntilpasningsmodel for medarbejdere i Forstædernes Bank i forbindelse med indplacering i Nykredits stillingsstruktur.
3. Det er aftalt, at tidligere integrerede medarbejders vilkår drøftes mellem Nykredit og Nykreds med udgangspunkt i vilkår, jf. pkt. 2.

Finansforbundet fandt, at der var tale om en vanskelig situation, men respekterede den aftale om afbødeforanstaltninger, der var indgået lokalt. For så vidt angår pkt. 1 blev det herefter aftalt, at afskedigelserne sættes i værk.

For så vidt angår pkt. 2 bad Finansforbundet om time out, idet modellen indeholdt principielle elementer, som burde forelægges forhandlingsudvalget i Finansforbundet. Tilbage melding herom vil blive givet fredag den 29. januar 2010.

FA og Nykredit beklagede meget, at Finansforbundet ikke var i stand til at tage stilling til den lokale aftale vedr. pkt. 2. Nykredit oplyste, at det så ikke ville være muligt at sætte processen i gang den 2. februar 2010, som ellers var det aftalte tidspunkt. Samtidig oplyste Nykredit, at drøftelserne om pkt. 3 nødvendigvis må afvente afklaring af pkt. 2.”

Den 28. januar 2010 meldte Finansforbundet tilbage, at forbundet ikke kunne godkende aftalen. Det hedder i forbundets mail herom bl.a.:

”Finansforbundets forhandlingsudvalg har i dag drøftet forslaget til aftale om løntilpasningsmodel for medarbejdere i Forstædernes Bank i forbindelse med indplacering i Nykredits stillingsstruktur.

På grundlag heraf skal jeg meddele, at Finansforbundet ikke kan godkende aftalen.

Forhandlingsudvalget vil dog være parat til at indstille aftalen til godkendelse i hovedbestyrelsen, hvis

- Der alene bliver tale om fastfrysning af lønnen for den enkelte og dette sker med respekt af de individuelle opsigelsesvarsler
 - Lønnen fastsættes for den enkelte ud fra objektive og individuelle kriterier
 - Medarbejdere der tilegner sig en varslet lønnedsettelse som en afskedigelse ikke stilles ringere end medarbejdere der afskediges i henhold til aftalens pkt. 1
- Jeg foreslår, at der hurtigst muligt fastsættes et nyt forhandlingsmøde.”

Efter at have overvejet situationen fandt arbejdsgiversiden imidlertid ikke anledning til at deltage i yderligere forhandlingsmøder.

Om resultatet af Nykredits overvejelser vedrørende det videre forløb hedder det i referatet fra et ekstraordinært koncernsamarbejdsudvalgsmøde afholdt den 2. marts 2010 bl.a.:

”Bente Overgaard indledte med at konstatere, at mødets formål var at informere om resultatet af ledelsens overvejelser i lyset af, at den i januar indgåede lokalaftale mellem Nykredit og NYKREDS er blevet afvist af Finansforbundet. Afvisningen betyder, at indplaceringen af FB medarbejderne desværre ikke kan ske efter den aftalte kollektive model.

Ledelsen er af den opfattelse, at der har været tale om et positivt lokalt forhandlingsforløb.

Uanset der ikke er en lokalaftale mellem Nykredit og NYKREDS om overgang og indplacering, skal alle medarbejdere fremover arbejde i Nykredit stillinger/stillingsprofiler.

Det er fortsat Nykredits holdning, at der er behov for at justere en række medarbejders løn- og ansættelsesvilkår i forbindelse med overgangen til Nykredits stillingsprofiler. Indplaceringen vil ske på baggrund af en individuel vurdering af medarbejderne.

I den videre proces vil de medarbejdere, hvor der er foretaget en ledelsesmæssig vurdering, blive varslet herom inden udgangen af marts måned. Det gælder specialistorganisationen, FB-storkunder og reststabe.

For visse centermedarbejdere – og evt. enkelte andre medarbejdere – vil der blive adviseret om, at der igangsættes en lønvurderingsperiode på 2 måneder. Denne vurderingsperiode går i

gang fra 1. april 2010. Adviseringen sker forventeligt i uge 14, mens varsling af lønændringer efter vurderingsperioden forventeligt sker i uge 24.

Nykredits ledelse ønsker fortsat, at værdien for medarbejderne af de udskudte løntilpasninger, som var indeholdt i den af Finansforbundet afviste lokalaftale mellem Nykredit og NY-KREDS, kommer de berørte FB medarbejdere til gode. Dette betyder typisk, at lønnen trappes ned over en længere periode end medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

Kristian Bengaard nævnte indledningsvist, at Finansforbundet formentlig var interesseret i at optage forhandling om en aftale via FA.

Peter Engberg Jensen og Bente Overgaard tilkendegav, at Nykredit havde haft en aftale med NYKREDS, der på enhver måde var afbalanceret og tilpasset i forhold til den forestående opgave med fusion af de to virksomheder. Ledelsen finder ikke grundlag for at indgå en ændret aftale.

Kristian Bengaard ønskede oplyst, om de medarbejdere, der eventuelt ikke accepterer en løn- og vilkårsændring, kompenseres tilsvarende som i lokalaftalen.

Ledelsen tilkendegav, at der alene vil være tale om at anvende den enkelte medarbejders opsigelsesvarsel, hvis medarbejderen efter en individuel vurdering ikke ønsker at acceptere en varslet vilkårsændring.

Kristian Bengaard forespurgte endvidere til de kriterier, der vil blive anvendt i forbindelse med den individuelle vurdering.

Ledelsen svarede, at der overvejende er tale om samme model, som blev anvendt i forbindelse med de individuelle vurderinger og ændringer i 2009. ...”

Der har efterfølgende været en korrespondance mellem Finansforbundet og Nykredit, hvorunder Finansforbundet har protesteret mod den iværksatte proces og mod, at visse medarbejdere har fået for kort tid til at tage stilling til de nye ansættelsesvilkår.

På et fællesmøde afholdt den 23. april 2010 gjorde FTF gældende, at Nykredit ved at gennemføre et større antal lønedsættelser udfører et ulovligt kamufleret kampskridt, hvilket blev bestridt af FA. Enighed kunne ikke opnås, og sagen blev herefter den 12. maj 2010 indbragt for Arbejdsretten.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af A, B, Jens Christian Pedersen, C, D, Bente Overgaard og Jes Forchammer Jessen.

A har forklaret bl.a., at han har været ansat i Nykredit i 25 år. I de sidste 10 år har han været formand for NYKREDS, som er personalekredsen i Nykredit med over 3.000 medlemmer. Kredsens formål er at varetage medlemmernes faglige, økonomiske og sociale interesser samt arbejde for gennemførelse af Finansforbundets politiske programmer.

Han har som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i Nykredit kendskab til baggrunden for aktiekøbet i 2008 samt til den efterfølgende proces og fusion. Det var ikke Nykredits intention med aktiekøbet at forstærke Nykredits egen bank. Formålet var generelt at styrke koncernens bankfunktion, hvilket skulle ske ved at køre med to brands. Der blev i forbindelse med købet overført en række medarbejdere fra Forstædernes Bank til Nykredit. Efter en individuel lønvurdering blev 16 af disse medarbejdere justeret ned i løn, mens én blev justeret op. Der blev ikke i den forbindelse forhandlet afbødeforanstaltninger for dem, der gik ned i løn.

På grund af den internationale bankkrise ændredes økonomien for Forstædernes Bank sig henover foråret 2009. Nykredit stod dermed i en ny situation. Det var i denne situation, at Nykredit besluttede at fusionere Forstædernes Bank ind i organisationen.

Han deltog i organisationsmødet den 16. december 2009, hvor det blev aftalt, at der skulle indledes lokale drøftelser om afskedigelser, lønreduktion og afbødeforanstaltninger. Han opfattede det derfor sådan, at han havde mandat til at forhandle disse spørgsmål. Der findes ingen formaliseret procedure for denne type forhandlinger.

Det var NYKREDS' forudsætning under de efterfølgende forhandlinger, at de medarbejdere, der skulle gå ned i løn, også fik et væsentligt ændret jobindhold og ansvarsområde. Kredsen bad derfor om at få stillingsbeskrivelser, som viste dette, hvilket de fik. Det var vanskelige forhandlinger, men der blev efter hans opfattelse opnået enighed.

Det var frustrerende, at Finansforbundet bad om time-out på organisationsmødet den 26. januar 2010. Forbundet havde umiddelbart inden mødet orienteret ham om, at de ikke kunne godkende aftalen. Han var klar over, at forbundet havde mandat til at underkende aftalen. Det er dog aldrig sjovt at få en lokalaftale underkendt. Han modtog efterfølgende en juridisk redegørelse for baggrunden for afslaget. Han havde ikke efter mødet en forhandlingsrolle, idet NYKREDS' rolle var udspillet.

Medarbejderne blev med den individuelle lønregulering stillet en smule bedre, end hvis Nykredit alene havde holdt sig til funktionærloven.

B har forklaret bl.a., at han på tidspunktet for fusionen var pensionschef og tillidsmand i Forstædernes Banks center i Greve. Han er efter fusionen blevet formuekonsulent og er nu tillidsmand for 160 i specialistorganisationen. Han fik sin nye ansættelseskontrakt tilsendt efter, at han havde haft en samtale med sin chef om sine ønsker. De nye vilkår blev ikke meddelt med et særligt opsigelsesvarsel. Han er ikke selv blevet sat ned i løn.

Han deltog som observatør under de lokale forhandlinger mellem Nykredit og NYKREDS, som fandt sted efter organisationsmødet den 16. december 2009. Han kom med de faktuelle oplysninger til forhandlingerne. Der blev drøftet afbødeforanstaltninger både for dem, der skulle afskediges, og for dem, der skulle lønjusteres, men selve lønedsættelserne blev ikke drøftet. NYKREDS havde et drøftelsesmandat. Han husker ikke, om kredsen også havde et forhandlingsmandat.

Processen efter, at forhandlingerne var brudt sammen, var svær. Medarbejderne oplevede lønvurderingsprocessen som belastende. Der var mange kundehenvendelser, der skulle besvares samtidig med, at medarbejderne skulle sætte sig ind i nye systemer. Medarbejderne havde en samtale med deres leder. Han fik det indtryk, at hvis man havde et svagt punkt, så blev lønreduktionen begrundet med henvisning hertil.

Hovedforskellen mellem medarbejdere fra Forstædernes Bank og medarbejdere fra Nykredit var, at dem fra Forstædernes Bank var orienteret mod decideret bankarbejde med fokus på en individuel tilgang til kunderne, hvorimod medarbejderne fra Nykredit var orienteret mod realkredit, og deres bankarbejde var præget af mere standardiserede løsninger.

Hovedparten af medarbejderne fra Forstædernes Bank er blevet i centrene og laver umiddelbart det samme som før fusionen. De rådgiver om de samme kundeprodukter, men der er kommet nye forretningsgange, der har bevirket, at der ikke længere er den samme fleksibilitet i forhold til kunderne, men mere faste rammer. Han var selv tidligere ekspert i pension, men denne funktion varetages i dag af flere, og han varetager i dag også selv anden form for formueforvaltning. Det er i dag bestemte beløbsgrænser, som er afgørende for, om der bliver tilknyttet en formuekonsulent på en sag. Han vurderer, at kundernes tilfredshed er lavere nu end før fusionen på grund af de mange forandringer, der er sket.

Hvis samtlige medarbejdere i Forstædernes Bank havde valgt at takke nej til lønreduktionerne, ville Nykredit have mistet mange kunder. Man havde i Forstædernes Bank lagt vægt på gode og personlige relationer mellem den enkelte kunde og dennes rådgiver. Ud fra betragtningen om, at Nykredit efter fusionen har beholdt størstedelen af Forstædernes Banks kunder, har fusionen været vellykket.

Jens Christian Pedersen har forklaret bl.a., at han har været forhandlingschef i Finansforbundet siden 1998. Det følger af overenskomsten, at der skal forhandles om afbødeforanstaltninger, hvis flere skal afskediges. Forhandlingerne herom kan foregå lokalt, men den endelige kompetence ligger hos forbundet. De vilkårsændringer, som Nykredit påtænkte, var så væsentlige, at medarbejderne var berettigede til at betragte sig som afskedigede, og der var derfor anledning til også at drøfte afbødeforanstaltninger i forhold til de påtænkte lønreduktioner. Forbundet er i den forbindelse aldrig totalt afvisende over for lønedsættelser, men det er forbundets politik, at der i givet fald bør gøres brug af fastfrysningmodeller i form af overgangstillæg, som bliver spist op af kommende overenskomstforhøjelser.

På organisationsmødet den 16. december 2009 orienterede ledelsen i Nykredit om de påtænkte lønjusteringer. Forbundet havde fra starten sagt fra over for direkte lønned sættelser, men forbundet redegjorde ikke på mødet for sin politik, da arbejdsgiveren jo skulle have lov til at præsentere sine ønsker. Efter organisationsmødet meddelte han Leif Vinther, at det nok ville være vanskeligt at nå til enighed på grund af hovedbestyrelsens holdning. Forbundet har tidligere afvist en anden lignende model, der var opnået lokal enighed om, selv om arbejdsgiveren var i økonomiske vanskeligheder.

Han fik desværre først meget kort tid før organisationsmødet den 26. januar 2010 kendskab til indholdet af den færdige lokalaftale. Efter at have gennemgået aftalen mente han, at der måtte kunne opnås en løsning inden for det, som forbundet sædvanligvis vil kunne acceptere, hvilket vil sige, at der skulle aftales en fastfrysningmodel. Det var således hans opfattelse, at Nykredits økonomiske situation ikke var sådan, at det skulle være nødvendigt med den model, som parterne lokalt var blevet enige om. Han var klar over, at Nykredit havde tabt en masse penge på købet af Forstædernes Bank.

NYKREDS og forbundet havde ikke gjort brug af muligheden for midtvejsmøder. Forbundet frafaldt ikke med deres tilbagemelding ønsket om forhandling. De ønskede tværtimod at genoptage forhandlingerne.

C har forklaret bl.a., at han tidligere var ansat i Forstædernes Banks Greve Center som kundechef. I dag er han ansat som erhvervsrådgiver samme sted og er valgt som tillidsrepræsentant som afløser for B. Han er selv blevet reguleret ned i løn i forbindelse med fusionen.

Medarbejderne fra henholdsvis Forstædernes Bank og Nykredit havde forskellige arbejdsområder og spidskompetencer. I forbindelse med fusionen har han beholdt sine kunder, som han har et personligt forhold til. Hver kunde har en fast rådgiver tilknyttet. Arbejdsopgaverne er i dag stort set de samme som før fusionen – i hvert fald rent kundemæssigt. De administrative opgaver er dog taget fra dem. Der er nogle ting, der er blevet standardiseret, herunder f.eks. prisfastsættelse og produkter. Hvis man således nu vil ”please” en kunde, må man gå videre op i systemet, men kundekontakten og sagen er stadig hos den enkelte rådgiver. Det er klart, at der med de nye rammer var kunder, der faldt fra. Han har selv mistet en kunde. Kunderne er ved at være faldet til nu. Han vil mene, at der ville være sket en voldsom flugt af kunder, hvis medarbejderne havde valgt at gå. Det er næppe realistisk, at Nykredit ville kunnet have serviceret kunderne, hvis alle gik.

D har forklaret bl.a., at han tidligere var formuechef i Forstædernes Bank i Hørsholm. Efter fusionen er han blevet souchef i Greve-centeret, hvilket han hverken havde bedt om eller ønsket. Han er endvidere gået ned i løn. Han modtog brevet om lønreduceringen fredag inden påske og fik 5 dage til at tage stilling til lønnedgangen. Han følte, at han havde fået kniven for struben. Han havde ikke fået oplyst, at fristen kunne forlænges. Han var imidlertid klar over, at alternativet var afsked.

Han sidder med de samme arbejdsopgaver som før sin lønnedgang. Det er hans vurdering, at der ville have været stor kundeafgang, hvis ikke medarbejderne fra Forstædernes Bank var blevet.

Koncerndirektør i Nykredit, Bente Overgaard, har forklaret bl.a., at Nykredits bankbalance før aktiekøbet udgjorde ca. 40 mia. kr. Realkreditbalancen udgjorde ca. 100 mia. kr. Heroverfor udgjorde Forstædernes Banks balance ca. 30 mia. kr. Der var ca. 4.000 ansatte i Nykredit og ca. 500 i Forstædernes Bank.

Nykredits købstilbud blev givet samme dag, som Lehman Brothers krakkede. Grunden til aktiekøbet var, at Nykredit ønskede at styrke koncernens bankben, og Forstædernes Bank så ud til at være en god velplaceret lokalbank. Man havde inden købet fået foretaget en due diligence undersøgelse af banken og havde på baggrund heraf indregnet et forventet tab på 1½ mia. kr. i købsprisen.

Nykredit ønskede med købet af Forstædernes Bank at fortsætte med 2 banker og 2 brands. Planerne for de overtagne medarbejdere var derfor, at de fleste skulle forblive som ansatte i Forstædernes Bank. De pågældende blev indplaceret i koncernoverenskomsten på deres hidtidige niveau med et eventuelt tilpasningstillæg, således at de ikke gik ned i løn. Som følge af sammenlægning af udvalgte stabsfunktioner blev 80 medarbejdere fra Forstædernes Bank dog i løbet af foråret 2009 overført til Nykredit. Ca. 40 af disse medarbejdere lå lønmæssigt meget højt. Da man ønskede, at der i Nykredit skulle betales samme løn for samme arbejde, blev der over to måneder foretaget individuelle lønvurderinger, som førte til, at 17 af de overførte medarbejdere blev justeret ned i løn, mens én blev justeret op. Samtidig blev der set og ændret på diverse personalegoder. Arbejdstagersiden var via SU orienteret om processen, der forløb uden problemer. Der kom ingen protester mod processen fra Finansforbundets side.

Lehmann Brothers konkurs var starten på den finansielle krise i banksektoren, og det skulle vise sig, at Nykredit havde købt en nødlidende bank. I medio 2009 havde Forstædernes Bank tabt 11 % af sin bankbalance og 25 % af sin udlånsbalance, hvilket svarede til 8 mia. kr. Der var tale om et totalt virksomhedssammenbrud. Nykredit valgte på denne baggrund at fusionere Forstædernes Bank ind i Nykredit, primært ved at lægge centrene sammen.

Da medarbejderne i Forstædernes Bank var højere lønnede end medarbejderne i Nykredit, stod Nykredit med en driftsbetinget strukturel udfordring. Dertil kom, at fusionen ville indebære, at der var flere medarbejdere på ledelsesniveau, end der var lederstillinger til. Det blev derfor besluttet, at der som et vigtigt led i fusionen skulle ske de nødvendige stillings- og løntilpasninger. Disse tilpasninger ville for en række medarbejders vedkommende kunne blive så væsentlige, at de ville kunne betragte sig som opsagte, hvis de foretrak dette. Da man ikke vidste, hvor mange der ville anse sig som afskediget som følge af ændringerne, valgte man at overholde reglerne i lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser i større omfang. Man var derudover interesseret i at forhandle en af-

tale på plads med Finansforbundet om de forestående tilpasninger for at undgå at skulle i gang med individuelle lønvurderinger, hvilket også set ud fra medarbejdernes synsvinkel ville være mere belastende end en kollektiv aftale. Man var indstillet på at forhandle om måden, hvorpå lønreduktionerne skulle ske, herunder om afbødeforanstaltninger. Der var imidlertid ikke tvivl om, at der skulle ske løntilpasninger, og tallene var ikke til forhandling. Der skulle som følge af lønreduktionerne opnås en årlig besparelse på 14 mio. kr.

På koncernsamarbejdsudvalgsmødet den 18. december 2009 blev drøftet en række forhold omkring den fremtidige struktur, herunder de forestående afskedigelser og lønreduktioner samt vigtigheden af at "blande blod".

Den lokale aftale var på plads den 22. januar 2010, og de var derfor i Nykredit målløse over, at Finansforbundet ikke kunne godkende aftalen på det afsluttende organisationsmøde den 26. januar 2010. Der havde været alle muligheder for undervejs at bede om et midtvejsorganisationsmøde. Taget den ekstremt svære situation – også for medarbejderne – i betragtning, forstod ledelsen i Nykredit ikke, hvad der foregik, og de havde opfattelse af, at der var blevet forhandlet på skrømt.

Nykredit modtog den 28. januar 2010 afgørelsen fra Finansforbundets hovedbestyrelse. Man overvejede de følgende par uger situationen og blev herunder rådgivet af FA. Overvejelserne resulterede i, at man valgte at gennemføre en ensidig model baseret på individuelle lønvurderinger svarende til, hvad man havde gjort i 2009. De tilpassede i vidt omfang forløbet til de afbødeforanstaltninger, som var indgået i lokalaftalen, men der blev taget højde for, at de var blevet 4-5 måneder forsinket som følge af Finansforbundets underkendelse af aftalen. Resultatet af de individuelle lønvurderinger svarede til det forventede.

Man var med den valgte model klar over, at der var nogle, som ville kunne vælge at anse vilkårsændringerne for en opsigelse, hvilket indgik i beregningerne. Man havde behov for arbejdskraften, men det skulle være til den rigtige pris, også for at undgå det strukturelle problem. Hvis der havde været mange, som havde foretrukket at lade sig afskedige, ville Nykredit have haft mulighed for at overflytte ressourcer fra stabsfunktionen. Dette blev imidlertid ikke aktuelt, da der kun var en enkelt ansat, som valgte at lade sig afskedige.

Underdirektør i Nykredit, Jes Jessen Forchammer, har forklaret bl.a., at baggrunden for organisationsmødet den 16. december 2009 var, at ledelsen i Nykredit ville drøfte mulighederne for en kollektiv aftale. De havde tidligere haft gode erfaringer med kollektive løsninger. Der var enighed om, at det var muligt, at lov om kollektive afskedigelser ville kunne komme i spil. Nykredit gav på mødet en detaljeret redegørelse for fusionen og det deraf følgende behov for afskedigelser og vilkårs-tilpasninger for medarbejdere fra Forstædernes Bank. Der var på det tidspunkt ikke et samlet tal for besparelserne. Finansforbundet gav udtryk for, at det var en kompliceret sag, men der var enighed om, at forhandlingerne kunne foregå lokalt.

Der blev afholdt 5 møder under de lokale forhandlinger. Forhandlingerne drejede sig primært om, hvorledes lønreduktionerne skulle gennemføres, herunder nedtrapningsperioden. Under forhandlingerne efterlyste NYKREDS oplysninger om, hvorvidt der skete en ændring i de lønreducerede medarbejders stillingsbeskrivelser. Det var ledelsens opfattelse, at der var tale om en overgang til nye stillinger, da medarbejderne fra Forstædernes Bank skulle overgå til andre stillinger i Nykredit.

Det var hans opfattelse, at der blev indgået en aftale med NYKREDS' formandskab. Han var ikke i tvivl om, at NYKREDS havde fået mandat til at indgå aftalen, og NYKREDS havde på intet tidspunkt taget forbehold for Finansforbundets godkendelse. Aftalen blev ikke underskrevet af praktiske grunde. De havde forhandlet de sidste detaljer på plads om fredagen, og der forestod herefter et redigeringsarbejde hen over weekenden. Der var således enighed om den aftale, som forelå om mandagen, selv om den ikke var underskrevet. Det var derfor overraskende, at Finansforbundet bad om time-out under henvisning til, at de ikke havde mandat til at godkende aftalen på mødet. Der var ikke afholdt midtvejsmøde, og Finansforbundet havde ikke deltaget i forhandlingerne som bisidder.

Den tilbagemelding, som kom fra Finansforbundets hovedbestyrelse, indeholdt en række ultimative krav om ændringer og var reelt en underkendelse af den indgåede aftale. Han ved, at Leif Vinther forsøgte at fremlægge sine synspunkter for hovedbestyrelsen, men det kom der desværre ikke noget ud af.

Efter underkendelsen var der nogle følere om yderligere forhandlinger, men Nykredits holdning var, at der ikke var basis for en anden aftale end den, der allerede var indgået. Det blev derfor i løbet af februar 2010 besluttet, at man skulle i gang med de individuelle lønvurderinger. Ved varslingen af de nødvendige lønreduktioner benyttede de sig af de varsler, som var blevet aftalt under de lokale forhandlinger. De fleste af de medarbejdere, der blev lønreduceret, blev derfor stillet bedre, end hvis Nykredit alene havde fulgt funktionærlovens regler.

Den individuelle lønvurdering blev forberedt grundigt, og lederne blev klædt ordenligt på. Der var i den forbindelse et godt samarbejde med tillidsrepræsentanterne. Det er rigtigt, at de nye kontrakter blev udsendt med en acceptfrist på 5 dage. Det har imidlertid ikke noget med varslingsperioden at gøre. 5-dages fristen er en klassisk frist, der gives, når der udsendes ansættelseskontrakter, og den vil kunne forlænges, hvis medarbejderen har behov herfor.

Parternes argumentation

FTF har til støtte for sine påstande anført, at Nykredits lønedsættelser og de heri indeholdte opsigelser for mere end 100 berørte medarbejdere udgør en overenskomststridig kollektiv lockout, som er i strid med parternes hovedaftale og almindelige retsgrundsætninger. Det var Finansforbundet, som havde den endelige aftalekompetence i relation til de førte kollektive forhandlinger, og realiteten i sagen er, at Nykredit efter de strandede forhandlinger fortsat ønskede lønedsættelser i samme

omfang, som man havde meldt ud forud for forhandlingerne. Det er disse lønedsættelser, som Nykredit herefter kollektivt har gennemført, men under dække af, at der var tale om individuelle lønedsættelser. Det er uden betydning for sagen, at lønedsættelserne og de deri implicite opsigelser er kamufleret som individuelle løntilpasninger, da de samlede besparelser har haft samme omfang, som det hele tiden var planlagt. Man kan imidlertid ikke i en fredsperiode komme igennem med en besparelse på 14 mio. kr. gennem kollektive skridt ved at kamuflere disse som individuelle løntilpasninger.

Nykredit ønskede reelt ikke at opsig de lønreducerede medarbejderne, da man havde brug for deres arbejdskraft og kompetencer, og dette gjaldt uanset deres højere lønniveau. De pågældende medarbejdere havde således kompetencer og kunderelationer, som Nykredit ikke kunne undvære, hvis man ville fastholde kunderne i Forstædernes Bank og succesfuldt gennemføre den planlagte fusion. De varslede lønreduktioner var derfor reelt udtryk for et ulovligt kampskridt for at tvinge medarbejderne til at indgå på en for arbejdsgiveren fordelagtigere arbejdsaftale. Der var tale om en urimelig og utilbørlig pression fra Nykredits side, da der for de fleste medarbejders vedkommende ikke var andre muligheder end at acceptere. Nykredit var derfor aldrig i fare for at måtte acceptere konsekvensen af de opsigelser, som lå implicit i lønedsættelserne. Det er for nemt at sige, at man havde forberedt en plan B, hvis der virkelig skulle komme opsigelser, og der foreligger ingen nærmere oplysninger om en sådan plan.

Lønedsættelserne har på denne baggrund ikke haft en loyal driftsmæssig begrundelse, men må anses som begrundede i kampfensigt og er i realiteten en kamufleret lockout, da arbejdsgiveren reelt ikke regnede med, at der var nogen risiko for, at ansættelserne ville blive bragt endeligt til ophør.

Det er vel rigtigt, at de centerdirektører og souchefer, som allerede var blevet lønreduceret, ikke var omfattet af de lokale forhandlinger mellem NYKREDS og Nykredit, men også disse medarbejdere har været udsat for en kollektiv proces i strid med overenskomsten og fredspligten.

Der er med den kamuflerede lockout tale om en alvorlig krænkelse af fredspligten, hvilket bør medføre bodsansvar. Da Nykredit er en stor professionel virksomhed, gøres det gældende, at bodsniveauet i henhold til Arbejdsrettens praksis må ligge på 1 mio.kr.

Det er ligeledes en stor professionel sammenslutning, der har rådgivet Nykredit, og det er sammenslutningens ansvar, at rådgivningen er i orden. Bodsniveauet for FA må derfor ligge på 2 mio. kr.

FA har til støtte for sin påstand anført, at det er vigtigt at sondre mellem Nykredits køb af aktierne i Forstædernes Bank og den senere fusion. Situationen ved fusionen var en ganske anden end ved aktiekøbet. Ved købet af aktierne var det ikke meningen, at der skulle ske en sammenlægning af de to virksomheder, men at Forstædernes Bank skulle fortsætte som selvstændig bank og brand. Med

finanskrisens indtræden viste bankens økonomi sig imidlertid at være katastrofal, da banken havde ført en kreditpolitik, som var helt uholdbar under de ændrede forudsætninger. Nykredit besluttede på denne baggrund at lukke banken ved at fusionere den ind i Nykredit. Det er alene håndteringen af bankens medarbejdere i forbindelse med fusionen, som sagen drejer sig om.

For at der kan foreligge lockout, skal en arbejdsgiver i kamphensigt have valgt – direkte eller indirekte – at opsig eller bortvise en eller flere medarbejdere. Lockout er således karakteriseret ved, at arbejdsgiveren vælger et sådant skridt ikke for at bringe arbejdsforholdet endeligt til ophør, men for at tvinge de berørte arbejdere til at indgå på en for arbejdsgiveren fordelagtigere arbejdsaftale. Der er derimod ikke tale om lockout, såfremt de pågældende skridt er driftsmæssigt begrundede. Det er klager, der skal bevise, at der foreligger en kamufleret lockout, og den bevisbyrde har klager ikke løftet.

Nykredit var nødt til at gøre noget ved både den økonomiske situation og de strukturelle udfordringer, der opstod på grund af den store lønforskel mellem medarbejdere i Forstædernes Bank og Nykredit. Medarbejdersiden beklagede sig, men har ikke sat spørgsmålstejn ved, at det var nødvendigt at lønreducere, og har heller ikke gjort gældende, at lønreduktionerne i sig selv var overenskomststridige. Overenskomsten på området er således en normallønsoverenskomst, og det er ikke gjort gældende, at de varslede lønninger skulle ligge under overenskomstens normalløn. Hvor der foreligger en driftsmæssigt begrundet nødvendighed, må fredspligten vige, og dette var under de foreliggende omstændigheder klart situationen.

Finansforbundets underkendelse af den indgåede lokalaftale betød alene, at der herefter ikke forelå nogen kollektiv aftale. Såvel overenskomsten som lov om kollektive afskedigelser pålægger alene Nykredit en pligt til at forhandle. Der er derimod ikke nogen pligt til, at forhandlingerne skal resultere i en aftale. Nykredit var derfor efter forhandlingssammenbruddet berettiget til ensidigt at gennemføre de nødvendige løntilpasninger. Disse var driftsmæssigt og strukturelt begrundede og var på ingen måde foretaget i kamphensigt. Nykredit var i den forbindelse helt indstillet på at undvære de medarbejdere, som ikke ville acceptere de varslede vilkårsændringer, og havde også en plan for, hvorledes dette kunne ske. De pågældende ville i givet fald typisk skulle fratræde efter et længere opsigelsesvarsel, og Nykredit – som er en stor organisation – ville derfor have den fornødne tid til at foretage de nødvendige omrokeringer.

Den proces, som Nykredit gennemførte, svarede til den proces, som var blevet gennemført i 2009, og som Finansforbundet dengang ikke havde fremsat nogen indsigelser imod. De overholdt reglerne og har stillet medarbejderne bedre, end hvis de blot havde fulgt funktionærlovens regler. Det er derfor svært at se, at der skulle være noget at bebrejde Nykredit, ligesom der intet grundlag er for at pålægge FA et organisationsansvar.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Det er ubestridt, at lønnen til de berørte medarbejdere også efter lønreduktionernes gennemførelse overholder de krav til lønnens størrelse, som følger af parternes normallønsoverenskomst.

Arbejdsretten lægger endvidere efter bevisførelsen til grund, at lønreduktionerne indgik som led i en fusionsproces, hvorved Forstædernes Bank blev fusioneret ind i Nykredit, at de blev gennemført under overholdelse af de regler om forhandling, der følger af overenskomsten og lovgivningen, og at de var begrundet i økonomiske og strukturelle forhold.

FTF findes på denne baggrund ikke at have løftet sin bevisbyrde for, at lønreduktionerne er blevet foretaget i kamphensigt som led i en kamufleret overenskomststridig lockout.

Det må efter bevisførelsen tværtimod lægges til grund, at lønreduktionerne har været driftsmæssigt begrundede og har ligget inden for, hvad Nykredit har kunnet gennemføre i henhold til arbejdsgiverens almindelige ledelses- og dispositionsret. Det forhold, at Nykredit forinden forgæves havde forsøgt at indgå en kollektiv aftale med Finansforbundet om lønreduktionerne, kan ikke føre til et andet resultat.

Arbejdsretten tager på den anførte baggrund de indklagedes frifindelsespåstand til følge.

Thi kendes for ret:

De indklagede, Finanssektorens Arbejdsgiverforening på egne vegne og for Nykredit Realkredit A/S, frifindes.

I sagsomkostninger til Arbejdsretten betaler FTF 2.000 kr.

Lene Pagter Kristensen