

Arbejdsrettens dom af 16. marts 2011

i sag nr. A2010.0525:

Landsorganisationen i Danmark

for

Fagligt Fælles Forbund

(advokat Pernille Leidersdorff-Ernst)

mod

Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger

for

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere på egne vegne og

for

Gartneriet Nymarken ApS

Nymarksvej 109

8340 Malling

(advokat Birgitte Dember)

Dommere: Oluf Engell, Henrik Lind, Asger Tue Pedersen, Benny Rosberg, Kim Simonsen, Karsten Thystrup og Niels Waage (retsformand).

Indledning

Sagen drejer sig om, hvorvidt Gartneriet Nymarken ApS ved ikke straks efter ophøret af en lovlig konflikt at have genansat tre medlemmer af Fagligt Fælles Forbund (3F) har tilsidesat hovedaftalen mellem LO og SALA og det generelle fortrædelsesforbud, samt om, hvorvidt Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A) har gjort sig delagtig i det påklagede forhold.

Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark (LO) for 3F, har nedlagt endelig påstand om, at indklagede, GLS-A og Gartneriet Nymarken ApS, skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til 3F.

Indklagede, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA) for GLS-A på egne vegne og for Gartneriet Nymarken, har påstået frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af en mild bod.

Sagsfremstilling

SALA og LO har indgået en hovedaftale, hvis § 1 og § 2 svarer til § 1 og § 2 i Hovedaftalen mellem DA og LO.

Gartneriet Nymarken, der er medlem af GLS-A under SALA, beskæftigede i forsommeren 2010 4 vikarer fra vikarbureauet Baltic Workforce, som formidler arbejdskraft inden for landbrug, skovbrug og gartneri. Gartneriet beskæftigede herudover bl.a. 3F-medlemmerne A, B og C.

I maj 2010 etablerede 3F en hovedkonflikt mod Baltic Workforce med henblik på at opnå overenskomst med vikarbureauet.

Ved brev af 22. juni 2010 til SALA afgav LO 2. sympatikonfliktvarsel vedrørende Baltic Workforce, således at intet medlem af 3F beskæftiget hos medlemmer af GLS-A fra og med torsdag den 1. juli 2010 ved normal arbejdstids begyndelse måtte udføre noget arbejde, der hidrørte fra eller var bestemt for Baltic Workforce eller arbejdsplads, hvor denne virksomhed udførte arbejde.

I anledning af den varslede sympatikonflikt holdt GLS-A den 29. juni 2010 et medlemsmøde i Visenbjerg, i hvilket bl.a. Gartneriet Nymarkens indehaver, Lars Kolling, deltog. GLS-A havde inden mødet udsendt en "Vejledning i forbindelse med Vikarbureau-konflikt" til medlemmerne. I vejledningens pkt. 5 med overskriften "Når konflikten ophører" hedder det:

"De strejkende 3F-ere har ikke krav på at komme tilbage i arbejdet. Virksomheden afgør, om man vil tilbyde genansættelse og i givet fald til hvem.

Går man i strejke som her, mister man sit arbejde."

På mødet gav GLS-A's direktør Johnny Ulff Larsen en orientering og viste i den forbindelse overheads med bl.a. følgende indhold:

- ”– LO har meddelt SALA, at det vil være som en ”byggepladskonflikt”.
- Man vil forsøge, at lukke virksomheden inde
 - 3F Grønne Gruppe
 - 3F Transport
 - ...
- Ingen, der er i strejke har et retskrav på genansættelse.
 - men genansættelse må ikke undlades på grund af tilhørsforholdet til 3F.
 - ...”

Sympatikonflikten blev som varslet iværksat den 1. juli 2010 ved normal arbejdstids begyndelse. For den indklagede virksomhed gartneriet Nymarkens vedkommende skete det ved, at 3F-medlemmerne A, B og C nedlagde arbejdet.

Samme dag kl. 10.49 sendte direktør Johnny Ulff Larsen under emnet ”gartneriet Nymarken – vikarkonflikt ophører i dag kl. 12” en mail til gruppeformand i 3F, Århus Rymarken, Thomas Møller, med kopi til formand for Den Grønne Gruppe i 3F Arne Grevsen, med følgende indhold:

”På vegne af vort medlem gartneriet Nymarken [...] skal jeg herved for god ordens skyld bekræfte at forbundets medlemmer

- B
- A
- Og C

dags dato ved normal arbejdstids begyndelse efter eget ønske er fratrædt deres ansættelsesforhold på gartneriet Nymarken. Fratræden er sket efter forbundets ønske som led i en sympatikonflikt rettet mod Baltic Workforce, København.

Hver af disse fratrædte 3 medarbejdere vil modtage tilgodehavende løn for perioden op til deres fratræden ved førstkommende lønudbetaling. Da fratræden er sket efter eget ønske som led i forbundets varslede sympatikonflikt vil der ikke blive udbetalt G-dage. Eventuelt overskud på SH-fridagskontoen udbetales ligeledes snarest.

Gartneriet Nymarken har endvidere meddelt GLS-A at man fra kl. 12 dags dato, den 1. juli vil afbryde samarbejdet med Baltic Workforce.

2 af de pt 4 værende vikarer vil blive ansat på gartneriet på sædvanlige overenskomstmæssige vilkår. De øvrige 2 vil straks fratræde arbejdspladsen.

Der er således fra kl. 12 i dag ikke mere nogen lovlig sympatikonflikt mod gartneriet Nymarken, hvilket vi forventer Deres bekræftelse på.”

Arne Grevsen svarede kl. 12.03 med sålydende mail:

”Vi kan på baggrund af det oplyste bekræfte, at sympatikonflikten fra kl. 12.00 d.d. ikke længere vil omfatte gartneriet Nymarken [...] Medlemmerne, B, A og C vil snarest og senest i morgen ved normal arbejdstid begynde møde på arbejde. Til din og virksomhedens orientering kan det oplyses, at vi på baggrund af tilkendegivelserne vedrørende vore medlemmers ansættelsesforhold d.d. har anmodet LO om afholdelse af hastefællesmøde i sagen.”

Derpå skrev Johnny Ulff Larsen kl. 12.08 følgende mail:

”Som jeg har forstået det på gartneriet Nymarken er der pt ikke arbejde og derfor ingen grund til at de på ny søger ansættelse på gartneriet. De kan derfor forvente at få afslag på deres jobansøgning.”

Kl. 12.49 mailede Arne Grevsen således tilbage:

”Da jeg må forstå din mail således, at arbejdsgiver vil nægte at modtage medlemmernes arbejdskraft vil jeg meddele disse, at de ikke skal give møde i morgen, men at deres ansættelsesforhold vil blive behandlet på et fællesmøde i morgen.”

Den 2. juli 2010 blev der herefter afholdt fællesmøde i anledning af parternes uoverensstemmelse, der ifølge mødeprotokollatet angik ”spørgsmålet om overenskomstmæssig lockout og organisationsfjendtlig handling.” Arbejdstagersiden krævede bl.a. de tre medarbejdere genansat på gartneriet og anførte, at man fandt, at der var tale om ulovlig boykot, mens arbejdsgiversiden bestred grundlaget for klagen. Enighed kunne ikke opnås.

Ved klageskrift af 5. juli 2010 indbragte LO sagen for Arbejdsretten, der holdt møde dagen efter. Indklagede gjorde her gældende, at undladelse af at genansætte de tre medlemmer var driftsmæssigt begrundet og ikke udtryk for fortrædiggelse. Klager anmodede om, at organisationerne gav den indklagede virksomhed et pålæg om at genansætte de tre medlemmer, hvilket indklagede ikke kunne imødekomme på det foreliggende grundlag. Indklagede henviste i øvrigt til sit svarskrift af 6. juli 2010, hvoraf fremgik, at man bl. a. gjorde gældende, at der ikke var en forpligtelse til, at tre navn-

givne personer skulle genindtræde i tidligere stillinger som følge af fortrædigelsesprincippet, at der var en driftsmæssig begrundelse for at skære ned i antallet af beskæftigede personer som følge af nedgang i produktionen, at der ikke var en forpligtelse til at vælge at genansætte 3 personer, som frivilligt havde forladt arbejdet, frem for fastansættelse af 2 medarbejdere, som havde været tilknyttet virksomheden igennem en periode, og at der ikke var tale om noget kollektivt kampskridt i henhold til Hovedaftalens § 2.

Den 12. juli 2010 mødtes Johnny Ulff Larsen og Arne Grevsen for at drøfte sagen. Af et referat af mødet fremgår det, at parterne blev enige om følgende:

”B, A og C genindtræder i deres ansættelsesforhold på gartneriet (med hidtidige rettigheder) d. 1. juli 2010 kl. 12.00 og oppebærer sædvanlig løn fra dette tidspunkt.

Arbejdet genoptages ved sædvanlig arbejdstids begyndelse d. 13. juli 2010, dog jævnfør nedenfor.

Gartneriejer Lars Kolling garanterer ved mail til 3F ... for at ovenstående medarbejdere modtages positivt og genindtræder i deres stilling samt at der ikke på nogen måde udøves repressalier over for disse. Først når denne mail foreligger hos [Arne Grevsen] samt kopi til [Johnny Ulff Larsen] genoptages arbejdet.

Tidligere aftalt ferie respekteres.
...”

Samme dag kl. 15.37 sendte Arne Grevsen en mail til Johnny Ulff Larsen, hvori det bl.a. hedder:

”Idet jeg endnu ikke har modtaget skriftlig bekræftelse fra Lars Kolling, meddeles det hermed at berørte medarbejdere tidligst kan påbegynde arbejdet ved sædvanlig arbejdstids begyndelse onsdag den 14. juli 2010, dog fortsat under aftalens forudsætninger.”

kl. 17.25 svarede Johnny Ulff Larsen, at han i en mail til Lars Kolling ”på det kraftigste” havde opfordret denne til at få ordnet sagen.

I en mail næste morgen – den 13. juli 2010 kl. 9.19 – skrev Johnny Ulff Larsen således til Arne Grevsen:

”Lars Kolling har svaret i går aftes at han er ved at få det afklaret og han svarer når det er sket. Jeg har på ny kraftigt opfordret ham til at det sker.”

Kl. 13.56 meddelte Arne Grevsen i en mail til Johnny Ulff Larsen, at han ville betragte aftalen af 12. juli 2010 som misligholdt, hvis han ikke senest samme dag kl. 16.00 ”havde fået opfyldt betingelserne vedrørende genindtræden”.

Johnny Ulff Larsen svarede umiddelbart efter med kopi til Lars Kolling og tre medarbejdere i advokatfirmaet Kromann Reumert, at han havde gjort en ihærdig indsats for at få svar fra Lars Kolling.

Kl. 17.29 samme dag sendte Lars Kolling herefter sålydende mail til Arne Grevsen og Johnny Ulff Larsen:

”Efter et døgn med migræne, måske psykisk betinget ved jeg ikke er jeg ved at være på banen igen.

Undertegnede anerkender hermed afgørelsen truffet mellem GLSA og 3F om de 3 medarbejders genindtræden, de nævnte krav vil naturligvis blive overholdt.”

Arne Grevsen kvitterede herfor ved mail af 14. juli 2010, idet han oplyste, at B og C ville genindtræde fredag den 15. juli 2010, og at A afviklede ferie som aftalt og herefter ville møde på arbejde igen mandag den 18. juli 2010.

Senere den 14. juli 2010 sendte Lars Kolling sålydende mail til Arne Grevsen:

”For nu ikke at gøre noget galt, vil jeg orientere dig om at:

1. Kulturen af agurker lukkes ned ca. d. 20/9, det skyldes de enormt dyre energiomkostninger, der er ikke økonomi i den sidste tid og derfor er denne dato valgt.
2. Grunden til at jeg allerede vælger en dato så langt fremme skyldes at jeg skal overholde medarbejdernes opsigelsesvarsler som er op til 2 mdr. det var egentlig meningen at lukke omkring d. 1/9, men for ikke at gøre noget galt strækker jeg den til d. 20.
3. Der skal opsættes nye gardiner i vinterens løb så der skal lukkes, så montørerne kan komme i gang med nedtagning og opsætning af nye.

4. Da året har været enormt dyrt, der er brugt 500.000 kr. mere end sidste år er jeg nød til at spare hvor jeg kan, jeg vil derfor selv gå og rydde op efter kulturen, der er god tid for der skal ikke plantes før marts 2011.”

Det fremgår af sagen, at B og C herefter mødte på arbejde igen den 15. juli 2010 og at A kom tilbage til virksomheden den 18. juli 2010.

Den 18. juli 2010 blev A og C opsagt ved enslydende breve, hvori det bl.a. hedder:

”Opsigelse

Da året går på hæld og energien er blevet voldsomt dyr, ser jeg mig nødsaget til at stoppe produktionen og derfor opsigte dig pr. d. 20/07-2010, da opsigelsesperioden er 2 mdr. vil sidste arbejdsdag blive d. 20/09- 2010”

Med samme begrundelse blev B og resten af Gartneriet Nymarkens medarbejdere den 25. august 2010 afskediget, således at sidste arbejdsdag var den 3. september 2010.

Det er oplyst, at 3F straks protesterede mod afskedigelserne af deres medlemmer, og at der verserer sager ved Afskedigelsesnævnet herom.

Ved brev af 1. september 2010 rettede Arne Grevsen henvendelse til GLS-A vedrørende den forud for medlemsmødet den 29. juni 2010 udsendte ”Vejledning i forbindelse med Vikarbureaukonflikt”. I brevet hedder det bl.a.:

”Vejledningen er bl.a. i pkt. 5 direkte vildledende og har da også allerede givet anledning til en konkret tvist.

Jeg skal på den baggrund forespørge, om GLS-A har udsendt yderligere medlemshenvendelser med henblik på at hindre, at en tilsvarende situation opstår igen.

Hvis dette ikke allerede er sket, skal Fagligt Fælles Forbund opfordre GLS-A til at sikre, at medlemsvirksomhederne bliver bekendt med fortrædelighedsprincippet.
...”

Det er oplyst, at 3F’s brev ikke er blevet besvaret.

Indklagede har fremlagt en skrivelse af 27. september 2010 fra registreret revisor Ulla Hogan, hvori hun bl.a. erklærer følgende om Gartneriet Nymarken:

”Idet jeg henviser til telefonsamtale d.d. fremsender jeg hermed kopi af regnskabet for 2009, som viser at der i 2009 er et underskud på t.kr. 212 og i 2008 er underskud på t.kr. 192. Begge beløb før skat.

På regnskabsmødet blev det drøftet, at dette ikke kunne fortsætte, idet egenkapitalen støt og roligt blev brugt op.

...

Der blev drøftet hvilke muligheder Lars Kolling havde, for at driften blev vendt til noget positivt. Herunder blev lønudgiften drøftet, og jeg bemærkede at Lars Kolling skulle være opmærksom på, at lønningerne var steget med 27 % fra 2008 og til 2009. Dette sammenholdt med, at den samlede lønudgift i 2008 udgjorde 33,2 % af omsætningen og at den var steget til 37 % af omsætningen i 2009.

...”

Indklagede har endvidere fremlagt uddrag af Gartneriet Nymarkens årsregnskab for 2009. Det fremgår heraf bl.a., at virksomheden i 2008 og 2009 gav et resultatmæssigt underskud på henholdsvis 161.263 kr. og 176.495 kr. Personaleomkostningerne, der i 2008 androg 1.928.266 kr., var i 2009 steget til 2.449.033 kr.

Forklaringer

B har forklaret bl.a., at hun var ansat i Gartneriet Nymarken i ca. 5 år. Hun arbejdede hele året, dog færre timer om vinteren, idet hun var på frigørelsesattest. Det var en god arbejdsplads, hvor de havde det sjovt sammen. Lars Kolling var en god leder, som hun talte godt med. Efter varslingen af sympatikonflikten blev det mindre sjovt at gå på arbejde, og Lars Kolling blev mere formel. Han snakkede om, at han helst ikke så, at der var medlemmer af 3F ansat i virksomheden. Han spurgte medarbejderne direkte, om de var 3F’ere, og i givet fald om de ville skifte fagforening.

På den sidste arbejdsdag før sympatikonflikten nyplantede de den ene afdeling fuldt ud. Der skete ikke nyplantning i den anden afdeling. Stemningen var lidt trykket den dag. Hun var ked af, at hun nok ville blive afskediget. Hun havde fået at vide af Lars Kolling, at de ikke kunne komme tilbage til virksomheden.

Hun kom tilbage på arbejde den 15. juli 2010. Stemningen var trykket, og der blev ikke rigtig talt sammen. Hun og de andre medlemmer af 3F blev isoleret og ignoreret. Dette blev ved resten af den tid, de var ansat. Hun blev i virksomheden i hele opsigelsesperioden.

Økonomien i virksomheden var vist ikke så god i foråret 2010. Hun har ikke nogen fornemmelse af, om konflikten gjorde økonomien værre eller bedre.

Hun er aktiv i 3F lokalt, hvor hun er bestyrelsesmedlem. Det er hendes fornemmelse, at Lars Kolling gennem årene har haft et godt forhold til fagforeningen, og der har ikke været nogen større sager.

A har forklaret bl. a., at han var ansat i Gartneriet Nymarken i ca. 22 år. Han var helårsansat. Han havde flere timer om sommeren end om vinteren, hvor han også nogle gange havde været hjemsendt. Han var den af medarbejderne, der havde flest timer om vinteren.

Han var glad for arbejdspladsen. Tidligere kunne de godt snakke sammen, men efter varslingen af sympatikonflikten sagde Lars Kolling ikke så meget. Han blev også spurgt af Lars Kolling, om han var medlem af 3F. Da han svarede ja, gik Lars Kolling bare. Han går ud fra, at Lars Kolling allerede vidste, at han var medlem af 3F.

Han kom tilbage på arbejde den 18. juli 2010 og blev opsagt samme dag. Hans forhold til Lars Kolling var ok; de kunne godt tale sammen.

Lars Kolling havde i efteråret 2009 nævnt, at virksomhedens økonomi ikke var god. Han ved ikke, om Lars Kolling tog nogen initiativer i den anledning.

C har forklaret bl.a., at han var ansat i Gartneriet Nymarken i ca. 7 år. Han var helårsansat, men havde færre timer om vinteren. Han driver et selvstændigt landbrug ved siden af, og han er aldrig før blevet sagt op af Lars Kolling.

Efter varslingen af sympatikonflikten, spurgte Lars Kolling ham, om han var medlem af 3F og om han ville gå over i Kristelig Fagforening.

Han kom tilbage på arbejde i Gartneriet Nymarken den 15. juli 2010. Lars Kolling sagde ”god morgen” men talte ellers ikke med ham. Tidligere havde de haft en del snak.

Thomas Møller har forklaret bl.a., at han har været faglig medarbejder i fagforeningen i 25 år, de seneste 5 år som gruppeformand i 3F, Århus Rymarken.

Han har kendt Gartneriet Nymarken i en del år, og har altid haft et udmærket samarbejde med virksomheden. Omkring nytår 2009-10 gjorde B ham opmærksom på, at der var planer om at ansætte vikarer i gartneriet, og så vidt han er orienteret, begyndte de første vikarer omkring januar/februar 2010. Det foregik også på andre gartnerier, og det var på den baggrund 3F udarbejdede en strategi for konflikt mod Baltic Workforce. Hovedkonflikten blev etableret den 17. maj 2010, og sympatikonflikten blev iværksat senere.

I dagene omkring den 17. maj 2010 kontaktede han Lars Kolling, og de aftalte, at han skulle komme ud på gartneriet for at drøfte konsekvenserne af konflikten, herunder af en sympatikonflikt. Ude på gartneriet talte han først – på engelsk – med en gruppe på 10-12 medarbejdere. Efter ca. 10 minutter kom Lars Kolling og begyndte at tale om sin egen holdning til at benytte vikarer i lyset af virksomhedens økonomi. Mødet stoppede brat, da Lars Kolling blev stødt over en bemærkning fra hans side om, at udviklingen på gartneriet vist gik i retning af stadigt flere vikarer.

I tiden op til sympatikonflikten var han jævnligt i kontakt med 3F’erne på Gartneriet Nymarken. Han hørte bl.a., at den ellers gode stemning i virksomheden var erstattet af kold luft.

Den 1. juli 2010 blev der demonstreret foran Gartneriet Nymarken, og der blev etableret en blokade. Han var selv ude ved gartneriet. Ca. kl. 8.30 inviterede Lars Kolling ham ind til et møde og sagde, at Baltic Workforce-vikarerne ville blive opsagt samme dag kl. 12.00. Lars Kolling ville gerne have ham til at bekræfte, at 3F ikke ville forfølge en litauer, der var medlem af 3F, med repressalier, ligesom han ville have ham til at skrive under på, at de tre andre 3F-medlemmer ikke skulle tilbage til virksomheden. Det hele virkede meget forberedt fra Lars Kollings side.

Han ville gerne afslutte konflikten og havde en pragmatisk indstilling med hensyn til det litauiske 3F-medlem. Men efter hans opfattelse skulle de tre andre 3F-medlemmer selvfølgelig tilbage til virksomheden. Han diskuterede dette med Lars Kolling, som viste ham GLS-A's "Vejledning i forbindelse med Vikarbureau-konflikt". Lars Kolling håned ham for ikke at kende sin arbejdsret. Han bad derpå om en time out og ringede til Arne Grevsen. Herefter overtog forbundet sagen.

Arne Grevsen har forklaret bl.a., at han siden 2004 har været formand for Den Grønne Gruppe i 3F.

Han blev involveret i sagen vedrørende Gartneriet Nymarken den 1. juli 2010 om formiddagen, da Thomas Møller ringede til ham for at få vejledning om de videre skridt. Thomas Møller sagde, at Lars Kolling havde været hånlig over for ham. Siden har han i øvrigt erfaret, at medarbejderne i gartneriet i tiden op til sympatikonflikten var udsat for pression i forhold til at melde sig ud af 3F.

Kl. 10.49 fik han mailen fra Johnny Ulff Larsen, som han besvarede en times tid senere. Herefter var der ikke længere grundlag for sympatikonflikten mod gartneriet, men problemet var nu spørgsmålet om 3F-medlemmernes genansættelse i virksomheden. Både på fællesmødet den 2. juli 2010, hvor Johnny Ulff Larsen deltog, og på mødet i Arbejdsretten den 6. juli 2010 forlangte han, at de 3 medarbejdere blev genansat. Det skete imidlertid ikke.

Den 8. eller 9. juli 2010 kontaktede Johnny Ulff Larsen ham telefonisk med henblik på at aftale et møde i sagen, som Johnny Ulff Larsen mente havde fået et uheldigt forløb. De mødtes på vidnets kontor i 3F den 12. juli 2010. Johnny Ulff Larsen tilkendegav bl.a., at han var meget usikker på de oplysninger, han havde fået af Lars Kolling om sympatikonfliktens ophør. Johnny Ulff Larsens udsagn undrede ham dog i lyset af mailen af 1. juli 2010 kl. 10.49.

Hans krav i aftalen af 12. juli 2010 om, at Lars Kolling skulle erklære, at han ikke ville udsætte de 3 medlemmer af 3F for repressalier, var dels affødt af den meget korte konfliktperiode, dels af, at Lars Kolling havde fastansat nogle af vikarerne. Han ville sikre sig, at Lars Kolling opførte sig ordentligt over for 3F-medlemmerne. Umiddelbart efter mødet den 12. juli 2010 mailede han selv forliget til Lars Kolling, idet Johnny Ulff Larsen havde bedt ham herom.

Han foretog sig ikke noget i anledning af Lars Kollings mail af 14. juli 2010 – det var slet ikke hans opgave. Mailen indeholdt i øvrigt ikke nye oplysninger vedrørende medarbejdernes situation.

Lars Kolling har forklaret bl.a., at han siden 1987 har drevet Gartneriet Nymarken, som i hele perioden udelukkende producerede agurker.

Tidligere var der i gennemsnit godt 6 medarbejdere i gartneriet; 12-14 om sommeren og 1 om vinteren. I tiden op til konflikten beskæftigede gartneriet – ud over ham selv – 5 fastansatte, 4 personer med vikartilknytning og en elev. A havde som den eneste af medarbejderne en aftale om fast ansættelse, men havde dog langt hovedparten af sine arbejdstimer om sommeren. Ansættelsesaftalen med A blev opsagt i begyndelsen af 2010, og han blev herefter timelønsansat. Det skete på grund af virksomhedens dårlige økonomi – der var ikke råd til at have A ansat om vinteren.

Allerede i 2008 talte han med medarbejderne om virksomhedens økonomiske situation. I 2009 kom der en ny overenskomst, der gav mulighed for, at medarbejderne kunne tage flere timer. Som følge af øget overarbejdsbetaling blev overenskomsten dog samlet set dyr for virksomheden. I efteråret 2009 lagde han gartneriets økonomi frem for medarbejderne, og de drøftede bl.a. muligheden for at benytte vikarer. GLS-A så i øvrigt kontrakterne igennem, inden han ansatte vikarerne.

Han har altid haft et godt forhold til 3F, og han har aldrig haft nogen sager med fagforeningen. Han vidste godt, at B var medlem af 3F, og at hun har siddet i bestyrelsen. I stedet for at gå til arbejdsgiverforeningen har han en gang imellem søgt råd hos B.

Han hørte om konflikten mod Baltic Workforce i midten af maj 2010. Han drøftede med nogle andre gartneriejere, hvad der ville komme til at ske i anledning af konflikten. Han tog også ved flere lejligheder telefonisk kontakt til GLS-A's sekretariat. Han husker ikke hvor ofte, det skete, men det har ikke været mere end 10 gange i alt. I første omgang ville han blot have afklaret, hvad konflikten drejede sig om. Han drøftede med en anden gartneriejer, hvordan de skulle forholde sig til sympati-konflikten. Den pågældende forsøgte at få ham til at bryde med Baltic Workforce. Det ville han dog ikke, idet kontrakterne med vikarerne var lovlige.

Han var med til mødet i Vissenbjerg den 29. juni 2010, hvor han fik udleveret GLS-A's "Vejledning i forbindelse med Vikarbureau-konflikt". Vidnet holdt selv et indlæg på mødet, hvor han gav udtryk for sin opfattelse. GLS-A's direktør, Johnny Ulff Larsen, holdt også et indlæg og gennemgik også vejledningens pkt. 5. Han sagde, at de medarbejdere, der gik i strejke, ville miste deres job. Deres ansættelse ville stoppe. Johnny Ulff Larsens gennemgang affødte tilråb fra salen om, hvordan man kunne komme af med medarbejdere, herunder gravide. Han ved ikke, om dette var sagt i spøg, men det blev ikke manet i jorden af Johnny Ulff Larsen. Han kendte ikke ordet "fortrædige", før arbejdsretssagen opstod. Ordet blev ikke nævnt på mødet i Vissenbjerg. Johnny Ulff Larsens gennemgang af reglerne medførte i øvrigt tilråb fra salen om, hvordan man i øvrigt kunne komme af med medarbejdere, herunder gravide. Han ved ikke, om dette var sagt i spøg.

Det er rigtigt, at han har spurgt A, B og C, om de var medlem af 3F. Han var nødt til at vide, hvem der skulle strejke den 1. juli, og hvem der kom på arbejde. Det er muligt, at han har sagt til dem, at de ikke skulle komme tilbage, hvis de gik i strejke. Han var meget presset i denne periode.

Gartneriet består af to afdelinger, og i dagene op til den 1. juli 2010 blev der nyplantet i den ene afdeling. Han havde med kort varsel afbestilt planterne til den anden afdeling på grund af den usikkerhed, som konflikten skabte, også af hensyn til virksomhedens økonomi. Han var meget presset på dette tidspunkt. Den 30. juni havde de haft meget travlt. Lidt efter kl. 15 var A, B og C gået hjem, og de havde bl.a. efterladt deres mobiltelefoner. De havde også pillet deres navneskilte ned. Det var ikke noget, han havde bedt dem om. De havde ikke sagt farvel, og det virkede, som om de havde forladt arbejdspladsen for ikke at komme igen.

Han havde forventet, at konflikten ville komme til at vare et stykke tid, og han havde derfor indkøbt olie og andre forsyninger, så virksomheden kunne klare sig ganske længe. Den 1. juli 2011 om morgenen læste han imidlertid en artikel i avisen, hvori Thomas Møller udtalte, at konflikten indelbar, at gartneriets varer ville blive stoppet overalt. Gartneriet ville således ikke lovligt kunne levere til GASA. Da det stod klart for ham, orkede han ikke at kæmpe mere. Via GLS-A kontaktede han herefter Baltic Workforce. Han forespurgte to af de litauiske vikarer, om de ville tage ansættelse i gartneriet. Det ville de, og kontrakterne blev herefter lavet. Han var både telefonisk og pr. mail i kontakt med GLS-A herom i løbet af formiddagen.

Det er i øvrigt rigtigt, at Thomas Møller kom lidt hurtigt ud af døren, da han var på besøg på gartneriet den 1. juli 2010. Han bad Thomas Møller om at gå, fordi denne beskyldte ham for at undgå danske medarbejdere. Lidt efter kl. 12.00 fik han en mail fra Johnny Ulff Larsen, der bl.a. rådede ham til at passe på med konsekvent at undgå medlemmer af 3F, når der igen skulle ansættes medarbejdere. Men det var slet ikke inde i hans overvejelser at undgå 3F-medlemmer. På grund af virksomhedens økonomi skulle der spares penge, og det var derfor han hyrede vikarerne.

Omkring den 5. juli 2010 søgte han råd hos sin advokat, der henviste ham til advokatfirmaet Kromann Reumert. Han tog kontakt til advokat, fordi Johnny Ulff Larsen pludselig talte om, at afskedigelserne under konflikten skulle være driftsmæssigt begrundet, og at der altid ville være en ”procesrisiko”. Dette var en helt ny melding fra GLS-A.

Han deltog ikke i det møde, der blev afholdt den 12. juli 2010 mellem Johnny Ulff Larsen og Arne Grevsen. Først da han modtog Grevsens mail, fandt han ud af, at mødet havde fundet sted. Han var på dette tidspunkt lagt ned af migræne, og han ville ikke svare på mailen, før hans advokater – Helene Amsinck og Anders Ingemann Schmidt – kom tilbage fra ferie. Han valgte dog at efterleve forliget af 12. juli 2010, fordi hans juridiske rådgivere ikke var hjemme. Helene Amsinck havde sagt, at han skulle gøre det, og at de så ”kunne tage den”, når hun kom tilbage fra ferie.

Han har efterfølgende afskediget alle medarbejderne i gartneriet. Hen over efteråret og vinteren har han selv vasket drivhusene og pillet isolering ned. Han håber, at produktionen af agurker kommer i gang igen, men han er ikke sikker på, at det sker. Banken er begyndt at interessere sig mere for virksomhedens økonomi og vil gerne se årsregnskabet, når det foreligger. Han har ikke råd til at genansætte A, B og C. Det er for dyrt. Af virksomhedens omkostninger har lønnen udgjort 37 %, hvor de konkurrerende agurkeproducenter kører med en lønandel på ca. 19 %. Konkurrenterne benytter også vikarer.

Johnny Ulff Larsen har forklaret bl.a., at han er cand.polit. og har været direktør i GLS-A siden 1988.

Der har over årene jævnligt været varslet sympatikonflikter af fagforeningen, men han har aldrig oplevet, at tingene udartede som i denne sag. Det var aldrig før kommet dertil, at en sympatikonflikt

er blevet effektueret. Han orienterede GLS-A's medlemmer om konflikten mod Baltic Workforce allerede i maj 2010, da hovedkonflikten blev etableret. Baltic Workforce har været meget aggressiv i sin markedsføring og tilbød omkring 2005-2006 vikarer til 80 kr. i timen. Der har nok været nogle af GLS-A's medlemmer, der har benyttet sig af det tilbud.

Han er bekendt med forbuddet mod fortrædelse.

Den første samtale, han havde med Lars Kolling i anledning af den varslede konflikt, var omkring 1. juni 2010. Siden fik GLS-A mange henvendelser fra Lars Kolling, der vist har talt med alle sekretariatets medarbejdere. Lars Kolling blev af GLS-A rådet til at glide af på konflikten ved at stoppe samarbejdet med Baltic Workforce.

"Vejledning i forbindelse med Vikarbureau-konflikt" blev udleveret til medlemmerne på mødet i Vissenbjerg den 29. juni 2010. En uge inden mødet havde GLS-A udsendt sin standardvejledning, og den var kogt ned til den på mødet udleverede vejledning på 2 sider. På mødet orienterede han medlemmerne, men han gennemgik ikke pkt. 5 i vejledningen. Han sagde derimod det, der stod på en af de overheads, han viste; nemlig at ingen medarbejder, der gik i strejke, havde retskrav på genansættelse, men at genansættelse ikke måtte undlades på grund af medarbejderens tilhørsforhold til 3F. Det var, hvad han sagde på mødet om ikke-fortrædelighed. Han mindes ikke, at der var tilråb fra salen om, at en konflikt var en nem måde at komme af med medarbejdere på. Han kan ikke genkende Lars Kollings beskrivelse af mødets forløb. Alle medlemsvirksomheder, der havde vikarer fra Baltic Workforce, kunne naturligvis vælge at tage konflikten, men GLS-A's råd var, at man skulle glide af ved at standse samarbejdet med vikarbureauet. Baltic Workforce ville i øvrigt acceptere, at vikarerne overgik til ansættelse i gartnerierne med dags varsel.

Flere gartneriejere forsøgte ved flere lejligheder at overtale Lars Kolling til at normalisere sit forhold til 3F og undgå konflikten. Han besøgte selv Lars Kolling den 1. juni 2010. Her gav Lars Kolling udtryk for, at han ikke kunne forstå, at 3F kunne kræve, at Baltic Workforce skulle indgå en overenskomst.

Om formiddagen den 1. juli 2010 ringede Lars Kolling, som da allerede havde truffet beslutning ikke at genansætte A, B og C. Lars Kolling var meget fast i sin beslutning om ikke at ville have de

tre 3F-medlemmer tilbage, og han sagde desuden, at to af de litauiske vikarer ville blive ansat i gartneriet. GLS-A tog ikke på dette tidspunkt – eller i øvrigt – kontakt til Baltic Workforce.

Fællesmødet den 2. juli 2010 varede kun en halv time, og princippet om ikke-fortrædelighed blev ikke nævnt.

I perioden fra fællesmødet til den 12. juli 2010 havde han ingen mundtlige drøftelser med Lars Kolling. Han ville gerne have forliget sagen allerede den 6. juli. Han havde samme dag en telefonsamtale med Anders Ingemann Schmidt, hvor princippet om ikke-fortrædelighed blev nævnt. Han gav over for Anders Ingemann Schmidt udtryk for, at Lars Kolling var berettiget til af driftsmæssige grunde at undlade at genansætte de tre 3F-medlemmer. Da Lars Kolling og dennes advokater ikke var indstillet på at indgå forlig i sagen, rettede han herefter henvendelse til Arne Grevsen. Helene Amsinck meddelte fredag den 9. juli 2010, at det var i orden, at der blev gennemført et afklarende møde i sagen mandag den 12. juli 2010. Når han indgik forliget på mødet med Arne Grevsen uden at inddrage virksomheden, var det bl. a. fordi han var blevet usikker på, hvad der faktisk var passeret på virksomheden den 1. juli om formiddagen under mødet mellem Lars Kolling og Thomas Møller. Det var endvidere en ulempe, at Lars Kolling den 1. juli havde fastansat to af de medarbejdere, der hidtil havde været vikarer i virksomheden, samtidig med, at han nægtede at genansætte 3F-medlemmerne.

Danske spiseafgrøder er generelt under pres, idet de danske producenter er oppe imod udenlandske konkurrenter med meget lavere lønniveau – nogle gange det halve. Der er ikke mange agurkegartnerier tilbage i Danmark. Nogle af dem beskæftiger nok vikarer eller har lavet entrepriseaftaler vedrørende arbejdskraft.

Anders Ingemann Schmidt har forklaret bl.a., at han er senioradvokat i Kromann Reumerts afdeling for ansættelses- og arbejdsret. Han er desuden ekstern lektor i arbejdsret ved Aarhus Universitet.

Den 5. juli 2010 havde han det første møde med Lars Kolling, hvis udlægning af sagen han blev meget overrasket over. Navnlig blev han overrasket over en mail af 2. juli 2010 fra Johnny Ulff Larsen, der bl.a. skrev, at der ikke findes et princip om ikke-fortrædelighed. Inden mødet i Arbejdsretten den 6. juli 2010 talte han med Johnny Ulff Larsen, der fastholdt sit synspunkt om, at et prin-

cip om ikke-fortrædelighed ikke eksisterer. Han tog på vegne af Lars Kolling forbehold for at rette et erstatningskrav mod GLS-A.

Den 8. juli 2010 aftalte de med Johnny Ulf Larsen, at sagen skulle ligge stille indtil august, hvor Helene Amsinck og han ville være tilbage fra ferie. Det er rigtigt, at Helene Amsinck var indforstået med, at der inden august blev gennemført et opklarende statusmøde, men hun var ikke indforstået med et forligsmøde.

Parternes argumentation

Klager har anført bl. a., at der som almindeligt arbejdsretligt princip består en pligt til efter en afsluttet konflikt ikke at fortrædige modparten, jf. herved f. eks. Arbejdsrettens dom af 29. januar 1986 i sag nr. 10.724. Forbuddet mod fortrædelse indebærer bl.a. en pligt for arbejdsgiveren til at genansætte medarbejdere, der har deltaget i en lovlig konflikt. Kun hvis driftsmæssige hensyn i virksomheden kan begrunde det, kan det komme på tale at undlade genansættelse.

I den foreliggende sag var 3F's sympatikonflikt mod Baltic Workforce helt lovlig, og som følge af princippet om ikke-fortrædelse havde de tre medlemmer af forbundet derfor ved konfliktens ophør krav på at genindtræde i deres stillinger i Gartneriet Nymarken. Der forelå ikke driftsmæssige grunde, som kunne begrunde, at Gartneriet Nymarken ikke tog de 3 medarbejdere tilbage efter blot 4 timers konflikt den 1. juli 2010. Dette understøttes af, at gartneriet samme dag ansatte to medarbejdere, der hidtil havde været tilknyttet virksomheden som indlejede vikarer.

Der er tale om, at Gartneriet Nymarken målrettet har søgt konflikten med 3F og benyttet den som et påskud til at skille sig af med de tre medarbejdere. Dette understøttes af, at Lars Kollings forhold til disse medarbejdere pludselig kølnedes efter varslingen af sympatikonflikten, og af, at han direkte opfordrede dem til at skifte fagforening. Formålet med at nægte disse medarbejdere at genindtræde har således bl.a. været at straffe dem for deres deltagelse i en lovligt varslet og etableret konflikt, hvorved Gartneriet Nymarken har begået brud på § 1 i parternes hovedaftale.

Ved den anvendte fremgangsmåde har virksomheden og ikke mindst arbejdsgiverorganisationen desuden forsøgt at statuere et eksempel for kommende tilsvarende aktioner med henblik på at stæk-

ke forbundets mulighed for at etablere sådanne lovlige konflikter. Dette har karakter af et kollektivt kampskridt i strid med § 2 i parternes hovedaftale.

Også de efterfølgende afskedigelser af de tre medarbejdere har karakter af organisationsforfølgelse, idet disse efter den nære tidsmæssige sammenhæng med konflikten må antages at have været begrundet netop heri og i arbejdsgivers ønske om at tømme virksomheden for organiserede medarbejdere. Dette bestyrkes af, at virksomheden i de forudgående 22 år ikke har været sæsonlukket.

Såvel Gartneriet Nymarken som GLS-A har herved pådraget sig et bodsansvar for brud på parternes hovedaftale.

For så vidt angår Gartneriet Nymarken er en betydelig bod forskyldt. Forud for den 12. juli 2010 handlede Gartneriet Nymarken bl.a. efter rådgivning fra GLS-A, herunder om, at virksomheden i tilfælde af en konflikt ville være helt frit stillet i forhold til at afskedige de tre medarbejdere, der var medlem af 3F. Der er imidlertid ikke grundlag for at tillægge GLS-A's rådgivning betydning i formildende retning ved udmåling af bod, idet Gartneriet Nymarken hele tiden – og uanset GLS-A's rådgivning – er gået målrettet efter at skille sig af med 3F-medlemmerne. Lars Kollings ignorering af og siden manglende efterlevelse af organisationsvedtagelsen af 12. juli 2010 samt den efterfølgende afskedigelse af de tre medlemmer må føre til en skærpet vurdering ved bodsudmålingen.

GLS-A oplyste på mødet den 29. juni 2010 over for sine medlemmer, herunder Gartneriet Nymarken, at de i tilfælde af en konflikt ville være helt frit stillet med hensyn til at tage 3F-medlemmer tilbage. Denne rådgivning medvirkede til at udløse virksomhedens uretmæssige adfærd. Først den 12. juli 2010 anerkendte GLS-A eksistensen af princippet om ikke-fortrædigelse, og det må betragtes som en skærpende omstændighed, at GLS-A ikke på mødet i Arbejdsretten den 6. juli 2010 gav det ønskede pålæg til virksomheden om, at tage klagers medlemmer tilbage. På trods af en konkret – og ubesvaret – henvendelse fra 3F har GLS-A i øvrigt ikke iværksat tiltag for at imødegå, at tilsvarende situationer opstår på andre medlemsvirksomheder. GLS-A bør på denne samlede baggrund derfor pålægges at betale en betydelig bod.

Indklagede har til støtte for sin principale påstand om frifindelse for betaling af bod anført, at forbuddet mod fortrædigelse ikke giver konfliktende medarbejdere en ubetinget ret til genindtræden i

ansættelsesforholdet umiddelbart ved konflikten ophør. Der bestod således ikke en pligt for Gartneriet Nymarken til at lade de tre medarbejdere, der havde deltaget i konflikten og i øvrigt definitivt forladt arbejdspladsen, genindtræde i deres tidligere stillinger.

Gartneriet Nymarken var ved sympatikonflikten ophør berettiget til af saglige, driftsmæssige grunde ikke at genansætte de tre medarbejdere, hvoraf i øvrigt ingen var tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant, eller havde mere end 25 års anciennitet. Dels havde Gartneriet Nymarken, der befandt sig på et stærkt konkurrencepræget marked, økonomiske problemer, ligesom virksomheden i tiden forud havde oplevet et fald i arbejdsopgaver. Dels havde gartneriet mens konflikten pågik den 1. juli 2010 – helt berettiget og for at sikre virksomhedens fortsatte drift – justeret medarbejderstaben og fastansat to medarbejdere, der hidtil havde været tilknyttet virksomheden på vikarbasis.

På denne baggrund var det derfor også berettiget, at GLS-A, ikke pålagde Gartneriet Nymarken at genansætte medarbejderne ved konflikten ophør – eller på fællesmødet den 2. juli 2010 eller i forbindelse med retsmødet i Arbejdsretten den 6. juli 2010, hvor situationen var uændret.

Gartneriet Nymarkens forsinkede efterlevelse af protokollatet af 12. juli 2010 er undskyldeligt og bør derfor ikke være bodspådragende. Det i protokollatet indeholdte forlig kan i øvrigt ikke tages som udtryk for, at virksomheden burde have genansat de tre medarbejdere allerede den 1. juli 2010. Forliget angik flere forhold end blot spørgsmålet om genansættelse, og uanset den uoverensstemmelse, der var opstået mellem Gartneriet Nymarken og GLS-A, bestod den driftsmæssige begrundelse for ikke at genansætte de tre medarbejdere fortsat.

De efterfølgende afskedigelser har heller ikke haft karakter af organisationsforfølgelse. De var derimod led i et driftsmæssigt begrundet ophør af virksomheden. Det er i øvrigt uantageligt – og i al fald ikke bevist – at nedlukningen af virksomheden skete for at chikanere de tre medlemmer af 3F.

GLS-A's "Vejledning i forbindelse med Vikarbureau-konflikt" er ikke i strid med forbuddet mod fortrædelighed, og vejledningen må desuden ses i sammenhæng med den rådgivning, GLS-A i øvrigt gav sine medlemsvirksomheder. Ligeledes er det ikke et overenskomstbrud, at 3F's opfordring i brev af 1. september 2010 til GLS-A ikke blev fulgt, og at brevet i øvrigt ikke blev besvaret. I det

hele taget har hverken Gartneriet Nymarken eller GLS-A på bodspådragende måde forbrudt sig mod parternes hovedaftale.

Til støtte for sin subsidiære påstand har indklagede anført, at Gartneriet Nymarken handlede i god tro, da virksomheden ved konflikts ophør den 1. juli 2010 undlod at genansætte de tre 3F-medlemmer. Hvis Arbejdsretten finder det godtgjort, at Gartneriet Nymarken udelukkende eller overvejende handlede på baggrund af GLS-A's rådgivning, mildner det virksomhedens bodsansvar. Et eventuelt brud på parternes hovedaftale var under alle omstændigheder ganske kortvarigt, idet det blev bragt til ophør med protokollatet af 12. juli 2010. Ved udmåling af en eventuel bod overfor Gartneriet Nymarken må der desuden lægges vægt på, at der er tale om en lille virksomhed, som ikke tidligere har haft uoverensstemmelser med 3F eller andre fagforeninger.

GLS-A's "Vejledning i forbindelse med Vikarbureau-konflikt" er ikke så uklar eller indeholder en så ukorrekt gengivelse af juraen i forbindelse med konflikt, at andet end en mild bod kan komme på tale. Såfremt Arbejdsretten finder det godtgjort, at Gartneriet Nymarken søgte konflikten med 3F og havde et fagforeningsfjendtligt formål hermed, mildner det GLS-A's bodsansvar.

Der foreligger i al fald ikke skærpende omstændigheder, som kan få betydning ved udmålingen af en eventuel bod for de indklagede. Der er f.eks. ikke tale om flere, selvstændige på hinanden følgende brud på parternes hovedaftale.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Det gælder som et almindeligt arbejdsretligt princip, at der efter en afsluttet konflikt ikke må ske fortrædigelse af modparten. Dette princip er f.eks. formuleret i Arbejdsrettens dom af 29. januar 1986 i sag nr. 10.724. Forbuddet mod fortrædigelse indebærer bl.a. en pligt for arbejdsgiveren til at genansætte medarbejdere, der har deltaget i en lovlig konflikt. Kun hvis driftsmæssige hensyn i virksomheden kan begrunde det, kan det komme på tale at undlade genansættelse.

I nærværende sag varede den lovlige konflikt kun nogle ganske få timer, hvorfor det er åbenbart, at konflikten ikke kunne give nogen driftsmæssig begrundelse for ikke at genansætte de tre medarbejdere, der var omfattet af konflikten.

Den indklagede virksomhed tilsidesatte således forbuddet mod fortrædigelse af medarbejderne. Arbejdsretten finder det endvidere efter de foreliggende oplysninger og de afgivne forklaringer ubetænkeligt at fastslå, at virksomhedens nægtelse af at genansætte medarbejderne i det mindste til dels skete som følge af medarbejdernes medlemskab af 3F, og at der således også forelå en organisationsfjendtlig handling omfattet af § 1, i hovedaftalen mellem LO og SALA.

Allerede indholdet af den indklagede organisations direktør Johnny Ulff Larsens mail af 1. juli 2010, hvori det oplystes, at konflikten ville ophøre samme dag kl. 12.00, få timer efter konflikten iværksættelse, og hvoraf det samtidig fremgik, at de konfliktberørte medarbejdere ikke ville blive genansat, giver et sikkert grundlag for at anse GLS-A som medansvarlig for tilsidesættelsen af fortrædigelsesforbuddet. Dette bestyrkes på afgørende måde af, at GLS-A ikke på mødet i Arbejdsretten den 6. juli 2010 pålagde virksomheden at genansætte de pågældende medarbejdere. Endvidere findes organisationens vejledning over for medlemsvirksomhederne i tiden op til sympatikonfliktens iværksættelse ikke at have været fyldestgørende med hensyn til fortrædigelsesforbuddet, jf. nedenfor.

Ved bodsfastsættelsen lægger Arbejdsretten på den ene side vægt på, at den konstaterede overtrædelse af fortrædigelsesprincippet var et klart og alvorligt brud på de indklagedes forpligtelser.

For så vidt angår den indklagede organisation lægger Arbejdsretten på den anden side i formildende retning vægt på, at organisationen den 12. juli 2009 indgik aftale med 3F om, at de berørte medarbejdere skulle genindtræde i deres ansættelsesforhold i virksomheden fra og med den 1. juli 2010, hvorved den umiddelbare virkning af overtrædelsen af fortrædigelsesforbuddet blev afbødet. Herefter fastsættes boden til den indklagede organisation til 150.000 kr.

For så vidt angår den indklagede virksomhed lægger Arbejdsretten i formildende retning vægt på, at GLS-A i tiden forud for den 1. juli 2010 gav sine medlemsvirksomheder rådgivning i forbindelse med sympatikonflikten, der ikke – eller i hvert fald ikke i tilstrækkelig grad – gjorde det klart, at fortrædigelse ikke må finde sted. Det må derfor i hvert fald til dels anses som et resultat af arbejdsgiverorganisationens rådgivning, at Gartneriet Nymarken ikke genansatte de tre 3F-medlemmer umiddelbart efter konflikten ophør.

På den anden side afskedigede virksomheden 2 af de 3 medarbejdere umiddelbart efter, at man i overensstemmelse med forliget indgået den 12. juli 2010 mellem GLS-A og 3F havde genansat dem, og kort tid efter blev også den tredje medarbejder afskediget. Det forhold, at klagerens medlemmer således blev afskediget umiddelbart eller kort tid efter, at de som følge af forliget af 12. juli 2010 var blevet genantaget, skaber sammen med sagens øvrige omstændigheder efter Arbejdsrettens opfattelse en formodning for, at afskedigelsen havde forbindelse med den afsluttede lovlige konflikt. Arbejdsretten finder ikke, at denne formodning er afkræftet af virksomheden gennem oplysningerne om virksomhedens stramme økonomi eller andre af de fremkomne oplysninger. Under henvisning hertil, men idet der dog også er taget hensyn til virksomhedens beskedne størrelse fastsættes boden til virksomheden til 50.000 kr.

Med disse bemærkninger tager Arbejdsretten klagers påstand til følge.

Thi kendes for ret:

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere og Gartneriet Nymarken A/S skal inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom til Fagligt Fælles Forbund betale henholdsvis 150.000 kr. og 50.000 kr.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere på egne vegne og for Gartneriet Nymarken ApS inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Niels Waage