

Udskrift af Arbejdsrettens dom af 21. november 2013

I sag nr.: AR2013.0037

FTF
for
Finansforbundet
mod
Finanssektorens Arbejdsgiverforening
på egne vegne og for
Saxo Bank A/S

Dommere: Nils Juhl Andreasen, Louise Koldby Dalager, Jørn Kristian Jensen, Torkild Justesen, Benny Rosberg, Poul Søgaard (formand og retsformand) og Martin Teilmann.

Indledning

Sagen angår, om Saxo Bank A/S har brudt punkt 3, 5. afsnit, i aftalen om afbødeforstaltninger indgået mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet i 2012, ved ikke at orientere Finansforbundet tilstrækkeligt hurtigt efter indgåelsen af en aftale med Samarbejdsudvalget i Saxo Bank vedrørende en række påtænkte afskedigelser, og om Saxo Bank har brudt aftalens punkt 4 og 5(c) ved at forhandle og indgå aftale med Samarbejdsudvalget om de i punkt 4 og 5(c) nævnte vilkår uden at involvere Finansforbundet. Hvis der foreligger et brud på aftalen, skal der endvidere tages stilling til, om Finanssektorens Arbejdsgiverforening ifalder organisationsansvar for meddelagtighed, og om Saxo Bank og Finanssektorens Arbejdsgiverforening ifalder bodsansvar.

Parternes påstande

Klager, FTF for Finansforbundet, har nedlagt påstand om,

- (1) at Saxo Bank A/S for brud på parternes overenskomst skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til Finansforbundet, og
- (2) at Finanssektorens Arbejdsgiverforening for meddelagtighed skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, Finanssektorens Arbejdsgiverforening på egne vegne og for Saxo Bank A/S, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

Af aftalen om afbødeforstaltninger indgået mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet i 2012 fremgår bl.a. følgende:

”Afbødeforstaltninger

Nærværende aftale gælder i overenskomstperioden fra 1. april 2012 til 31. marts 2014.

1. Formål

Det er hensigten, at aftalen skal gøre processen ved de pågående strukturelle tilpasninger enklere og mere smidig. Samtidig med at sektoren ønsker at afbøde virkningen af afskedigelserne, og give medarbejderne gode betingelser for at og komme videre i deres arbejdsliv.

2. Aftalens omfang

Aftalen dækker fastansatte medarbejdere, der opsiges med begrundelse i virksomhedens forhold.

Aftalen beskriver de vilkår, opsagte medarbejdere tilbydes, med mindre medarbejderne i forvejen er omfattet af aftaler, der økonomisk samlet set er gunstigere end denne aftale.

Aftalen fraskriver ikke muligheden for at anlægge sager om uberettiget afskedigelse og om afskedigelse af beskyttede medarbejdere.

3. Lokale forhandlinger

I aftalens løbetid suspenderes følgende bestemmelser i SU-aftalerne:

...

Bestemmelserne erstattes af dette:

Omfatter påtænkte foranstaltninger i virksomheden en reduktion af medarbejderantallet, eller viser en generel drøftelse af virksomhedens økonomiske stilling, at afskedigelse af en flerhed af medarbejdere kan komme på tale, skal virksomheden og den Faglige repræsentant drøfte om og hvordan afskedigelser kan undgås eller antallet begrænses. De lokale parter skal også drøfte kriterier for udvælgelse, afskedigelsesproces samt hvordan følgerne for de afskedigede kan afbødes, jf. punkt 5. Sådanne drøftelser skal gennemføres så hurtigt som muligt. De lokale parter kan orientere organisationerne om drøftelserne og kan tilkalde bisiddere fra organisationerne til at deltage i forhandlingerne, hvis der er enighed herom.

Drøftelse finder sted ved påtænkt afskedigelse af 3 medarbejdere inden for et tidsrum af 30 dage i virksomheder med op til 100 medarbejdere. I virksomheder med over 100 medarbejdere er grænsen 5 medarbejdere inden for et tidsrum af 30 dage.

Skønnes det, at en situation kan føre til afskedigelser i et sådant omfang, at reglerne i Lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang finder anvendelse, skal der føres lokale forhandlinger om denne situation. Det påhviler virksomheden at orientere Arbejdsmarkedsrådet og organisationerne. Ved opgørelse af, hvornår loven finder anvendelse, skal der ikke tages hensyn til, at påtænkte afskedigelser omfatter medarbejdere i flere arbejdsmarkedsråds områder.

Forhandlingerne søges gennemført så hurtigt som muligt. Organisationerne orienteres om resultatet af den lokale forhandling.

Virksomheden er forpligtet til – med respekt for gældende lovgivning – at udlevere alle relevante oplysninger – eventuelt under fortrolighedsansvar – til organisationerne og til at udsætte sin beslutning om afskedigelser, indtil forhandlingerne er afsluttet, dog længst i 4 uger efter afgivelse af meddelelsen til de to organisationer om de påtænkte afskedigelser.

Er der ikke en Faglig repræsentant, gennemføres ovenstående i SU. Er der ikke et SU i virksomheden, indgår Finansforbundet og FA som part i drøftelsen.

...

4. Lokale drøftelser

Virksomheden og den Faglige repræsentant drøfter foruden antallet af opsigelser og processen, hvilke vilkår der skal være gældende for opsigelserne, herunder:

- a) Mulighed for fritstilling samt evt. mulighed for at tage arbejde i konkurrerende virksomhed i fritstillingsperioden
- b) Mulighed for modregning efter Funktionærlovens § 3
- c) Mulighed for, at virksomheden stiller økonomi til rådighed for medarbejdere(n) til brug for erhvervsrelevant uddannelse, idet det skal sikres, at medarbejderne får de bedste muligheder for fremtidig beskæftigelse, herunder tilbud om kurser, som er relevante i forhold til den opsagtes mulighed for at få nyt arbejde
- d) Mulighed for, at evt. tilgodehavende ferie, jf. ferieloven, afvikles i opsigelses-/fritstillingsperioden og/eller medarbejderen kan få noget på feriekort
- e) Mulighed for, at evt. tilgodehavende ferie, jf. overenskomsten, afvikles i opsigelses-/fritstillingsperioden og/eller medarbejderen kan få noget udbetalt
- f) Mulighed for, at evt. tilgodehavende omsorgsdage jf. overenskomsten afvikles i opsigelses-/fritstillingsperioden og/eller medarbejderen kan få noget udbetalt (gælder, hvis det lokalt er aftalt at holde omsorgsdage uden for timebanken)
- g) Mulighed for, at evt. tilgodehavende merarbejde jf. overenskomsten afvikles i opsigelses-/fritstillingsperioden og/eller medarbejderen kan få noget udbetalt (gælder, hvis det lokalt er aftalt at holde merarbejde uden for timebanken eller hvis merarbejde efter aftale ikke betales)

- h) For de medarbejdere, hvor mulighed for anden beskæftigelse pga. alder ikke er nærliggende, må muligheden for førtidspension og delpension overvejes.

5. Fratrædelsesvilkår

Uanset om der er pligt til at føre forhandlinger i henhold til punkt 3 og 4 gælder følgende fratrædelsesvilkår, hvis der på grund af virksomhedens forhold afskediges en flerhed af medarbejdere inden for en periode på 30 dage:

- a) ...
- b) ...
- c) Der tilbydes et outplacementprogram, der lever op til principperne i finanssektorens kodeks for god outplacement ..., og som indeholder en sammenhæng mellem de tilbud, der stilles til rådighed af virksomheden, Finansforbundet og A-kassen. Nærmere aftale om udbyder og indhold aftales mellem virksomheden og den Faglige repræsentant. Outplacementprogrammet skal have en værdi af mindst 25.000 kr. incl. moms
- d) ...
- e) ...
- f) ...
- g) ...
- h) ...
- i) ...
- j) ...”

Ved brev af 21. november 2012 fra Saxo Bank A/S til Samarbejdsudvalget i Saxo Bank blev Samarbejdsudvalget indkaldt til forhandling om påtænkte afskedigelser i Saxo Bank. Af brevet fremgår følgende:

”Meddelelse i henhold til lov om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang – forhandling i henhold til § 5.

I henhold til ovennævnte lov skal virksomheden, såfremt der påtænkes afskedigelser af større omfang, der er omfattet af lovens regler, snarest muligt indlede forhandlinger med medarbejderen/disses repræsentanter.

Der indkaldes herved til forhandlinger i henhold til lovens § 5, som afholdes den 22. november 2012 hos Saxo Bank A/S ...

Forhandlingerne skal have til formål at nå frem til en aftale om at undgå eller begrænse de påtænkte afskedigelser, ligesom det skal drøftes, hvorledes man kan afbøde følgerne af de påtænkte afskedigelser.

I henhold til lovens § 6 skal virksomheden til brug for forhandlingerne oplyse følgende:

Lovens minimumsoplysninger fremgår af § 6, stk. 1-5, og er følgende:

1. Årsagerne til de påtænkte afskedigelser
Handelsaktiviteten i de fleste aktivklasser har været meget lave på niveauer ikke set siden 2008. Som konsekvens af den lave markedsaktivitet bliver Saxo Bank desværre nødt til at tilpasse organisationen og som følge heraf nødsaget til at reducere antallet af medarbejdere. Det er en meget ulykkelig situation for de medarbejdere, der bliver ramt af tilpasningerne, men vi bliver nødt til at tilpasse medarbejderskaren til det nye lavere aktivitetsniveau.
2. Antallet af medarbejdere, der påtænkes afskediget, samt hvilken kategori af medarbejdere de tilhører, og over hvilket tidsrum afskedigelserne påtænkes at finde sted
På tænkt antal: 190
Kategorier: der vil ske en generel tilpasning af organisationen på en række udvalgte områder, som vil blive drøftet yderligere på mødet d. 22. november 2012
Tidsrum: Snarest muligt
3. Antallet af medarbejdere, der normalt beskæftiges på virksomheden, og hvilken kategori de tilhører
Antal: 688
Kategori: Finans- og IT ansatte omfattet af den kollektive overenskomst. Herudover også studenter samt medarbejdere på lønniveau udover overenskomsten.
4. Hvilke kriterier, der tænkes anvendt ved udvælgelsen af de medarbejdere, der vil blive afskediget
Deres funktioner.
5. Oplysning om der blandt de medarbejdere, som påtænkes afskediget, er nogle, der har adgang til afskedigelsesgodtgørelser fastsat ved individuel eller kollektiv aftale og i givet fald, hvordan disse godtgørelser beregnes og opgøres.
Fratrædelsesgodtgørelser vil blive udbetalt i overensstemmelse med de gældende regler i lovgivningen samt overenskomsten mellem FA og Finansforbundet.

For god ordens skyld skal vi gøre opmærksom på, at ovenstående oplysninger er givet som fortrolige og skal behandles som sådanne.

Kopi af denne meddelelse af samtidig sendt til det regionale beskæftigelsesråd for Hovedstaden & Sjælland, som vil videregive oplysninger til de øvrige relevante beskæftigelsesråd samt til Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet.”

Kopi af meddelelsen til Samarbejdsudvalget blev ikke som anført samtidig sendt til Det Regionale Beskæftigelsesråd for Hovedstaden & Sjælland og Finansforbundet den 21. november 2012.

Først den 22. november 2012 om formiddagen afgav Saxo Bank via e-mail 1. meddelelse til Det Regionale Beskæftigelsesråd for Hovedstaden & Sjælland i henhold til lov om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang, § 6, stk. 2, om, at Saxo Bank i henhold til dennes lovs § 5 og § 6 havde indledt forhandlinger med medarbejderne/disses repræsentanter, idet Saxo Bank påtænkte at foretage afskedigelser omfattet af lovens § 1. En kopi af ovennævnte brev af 21. november 2012 til Samarbejdsudvalget var vedlagt denne meddelelse. Saxo Bank sendte samme formiddag en e-mail til Finansforbundet med kopi af e-mailen af 22. november 2012 til Det Regionale Beskæftigelsesråd for Hovedstaden & Sjælland og af brevet af 21. november 2012 til Samarbejdsudvalget.

Den 22. november 2012 kl. 11:38 bekræftede Svend Kronborg Kristensen på vegne af Finansforbundet via e-mail modtagelsen af den nævnte e-mail fra Saxo Bank til Finansforbundet.

Den 22. november 2012, kl. 14.00, afholdt Saxo Bank møde med Samarbejdsudvalget. Af referatet fremgår følgende:

”...

Deltagere:

- Eric Rylberg, Chief Executive Director
- Rasmus Lund, Chief Financial Officer
- Ditte Buchwald, Head of Group HR
- Nana Dahlerup, SU repræsentant
- Robert Smith, SU repræsentant
- Anette Schmidt Hansen, SU repræsentant
- Johnny Nielsen, SU repræsentant
- Mette Skou (referent)

Mødet var en følge af den meddelelse, som blev givet den 21. november 2012 i henhold til lov om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang § 5 samt den kollektive overenskomsts aftale om afbødeforanstaltninger. Da der ikke er valgt en Faglig Repræsentant på virksomheden gennemføres forhandlingerne i SU.

Forhandlingerne sker i fuld fortrolighed.

Eric Rylberg indledte mødet med at redegøre for baggrunden for de påtænkte afskedigelser. Markedsaktiviteten har gennem 2012 været lavere end den, organisationen er kalibreret til, og Saxo Bank har derfor besluttet at foretage en tilpasning af organisationen og reducere antallet af medarbejdere samt tilpasse budgettet for 2013 til de nye udfordringer.

Ledelsen i Banken har været alle tænkelige scenarier igennem, men har konkluderet at der er behov for at generelle omkostningsreduktioner suppleres med en reduktion i antallet af medarbejdere. Banken påtænker derfor at afskedige op til 190 medarbejdere snarest muligt i Danmark og op til 100 medarbejdere i Bankens udenlandske afdelinger/selskaber. Udvælgelsen vil ske på baggrund af hvilke funktioner, der ophører eller tilpasses.

Banken foreslår, at afskedigelserne sker den 27. november 2012. Der var på mødet enighed om, at det er i alles interesse, at dette gennemføres snarest muligt, da rygterne så småt er ved at brede sig samt hensynet til at være så langt fra jul som muligt.

Rasmus Lund gennemgik Bankens forslag til den praktiske håndtering den 27. november 2012. Dette er noget, som har ligget ledelsen meget på sinde og man ønskede SU's input til dette for at sikre den bedst mulige løsning inden for de givne rammer.

Der indkaldes til et Town Hall møde om morgenen til afholdelse klokken 9.30. Her vil Eric Rylberg orientere om baggrunden og kort skitsere forløbet for dagen. Herefter går alle tilbage til deres respektive pladser, hvor der ventes på, at lederen tager et møde med de berørte medarbejdere. Det er ønsket, at alle så vidt muligt får en personlig samtale med deltagelse af to ledere. Dog vil der være teams, hvor man på grund af antallet, orienterer de berørte samtidig og derefter afholder individuelle møder. På grund af omkonfigurering vil der rent praktisk blive lukket for alles adgang til IT systemerne med undtagelse af ganske få medarbejdere med kritiske arbejdsopgaver. De berørte medarbejdere offboardes, hvorefter systemerne senere på dagen genåbnes. De berørte medarbejdere må færdes i huset og sige farvel til kollegaer. Derudover vil der være to psykologer til stede i Punkthuset samt en psykolog, som vil være til at træffe på en hotline.

HR vil gennemføre sessioner med lederne mandag, hvor man vil gennemgå den nærmere praktik, give værktøjer til den svære samtale og adressere de spørgsmål, som evt. måtte komme.

SU var enig i tilgangen og støttede, at der deltog to ledere på hver samtale. Derudover blev det understreget, at det var vigtigt, at der var en klar køreplan for hvem, som gør hvad, hvornår og hvor for at undgå mest mulig forvirring.

Derudover foreslog SU, at der blev opfordret til at afholde afdelingsmøder om onsdagen, for at samle op på de fortsættende medarbejdere samt et opfølgende Town Hall møde en uges tid senere.

Det drøftedes, hvordan den praktiske håndtering af IT systemerne samt telefonerne kunne fungere. Dette skal afklares med Bankens Chief Information Officer.

Banken vil afbøde afskedigelserne efter følgende vilkår:

- Medarbejderne vil få deres respektive varsel jf. funktionærloven og evt. individuelle vilkår
- Medarbejdere, som grundet deres anciennitet er berettiget til et opsigelsesvarsel på mindre end 3 måneder, vil ekstraordinært få forlænget deres opsigelsesvarsel til 3 måneder
- Evt. fratrædelsesgodtgørelser efter funktionærlovens § 2a og overenskomsten vil blive udbetalt
- Alle vil modtage en fratrædelsesgodtgørelse svarende til én måneds løn - uanset om de har fundet nyt arbejde i opsigelsesperioden
- Alle tilbydes et outplacement forløb
- Der vil som udgangspunkt ske fritstilling
- I disse tilfælde vil man ikke anse noget restferie for værende afholdt, herunder ej heller ferie optjent i 2012 for de medarbejdere, hvis opsigelsesvarsel løber ind i ferieåret fra 1. maj 2013
- Der er dog en særlig gruppe medarbejdere, hvor man grundet deres arbejdsopgaver ikke kan fritstille dem. Arbejder man i hele sin opsigelsesperiode, vil man få tildelt en yderligere fratrædelsesgodtgørelse svarende til én måneds løn
- Evt. optjent overarbejde/afspadsering udbetales
- Omsorgsdage afregnes efter overenskomsten
- Alle må beholde deres bærbare PC, hvis de har en sådan
- Banken forbeholder sig retten til modregning, men har som udgangspunkt ikke en intention om at opretholde den. Dette vil kun ske i særlige tilfælde

SU tilsluttede sig ovennævnte pakke.

Der er enighed om, at man så vidt muligt vil søge at undgå at afskedige medarbejdere, som har varslet barsel eller forældreorlov. Der vil ikke ske afskedigelse af kvinder, som har mindre end 3 måneder til sin terminsdato.

Antallet af omfattede medarbejdere blev drøftet. SU udtrykte tillid til, at ledelsen fastsætter det antal, som stiller Bankens bedst muligt. Man ønsker ikke et højere tal end absolut nødvendigt.

SU tilbød at hjælpe og opfordrede Eric Rylberg til at nævne dette møde i forbindelse med Town Hall mødet, således at evt. medarbejdere kunne henvende sig til de fire repræsentanter, hvis man måtte have brug for dette.

Hellerup, 22. november 2012

På vegne af Saxo Bank A/S:

[underskrift]

Ditte Buchwald

På vegne af SU i Saxo Bank A/S:

[underskrift]

Anette Schmidt Hansen

”

Den 27. november 2012 afgav Saxo Bank via e-mail 2., 3. og 4. meddelelse til Det Regionale Beskæftigelsesråd for Hovedstaden & Sjælland i henhold til lov om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang, § 7, stk. 1 og 3, om, at Saxo Bank fortsat agtede at foretage afskedigelser omfattet af loven, og at disse var gennemført samme dag. Kopi af meddelelsen blev samtidig sendt til Finansforbundet.

Ved brev af samme dato rettede Finansforbundet henvendelse til Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Af brevet fremgår bl.a. følgende:

”Vi modtog den 21. november [rettelig den 22. november] 2012 meddelelse om, at banken påtænkte at afskedige op til 190 medarbejdere i Danmark. Denne meddelelse blev givet til samarbejdsudvalget med kopi til forbundet. Dette skete i henhold til de nye bestemmelser i overenskomst 2012 om afbødeforanstaltninger og med baggrund i, at der ikke er valgt en Faglig repræsentant i Saxo Bank.

Vi var i den forbindelse i kontakt med vores medlemmer i samarbejdsudvalget, med henblik på deres forberedelse til deres deltagelse i de kommende forhandlinger om afbødeforanstaltninger.

Det kan nu konstateres, at forhandlingerne er afsluttede og at afskedigelserne er gennemført. Dette forhold gør, at vores medlemmer i Saxo Bank nu kontakter os uden at vi kan rådgive dem fuldt ud – vi har for eksempel ikke på forhånd, fra Saxo Bank, modtaget orientering om de aftalte indgåede fratrædelsesvilkår. Dette stiller os i en meget uhensigtsmæssig situation med hensyn til rådgivning af vores medlemmer.

...”

Finansforbundet indkaldte samtidig til organisationsmøde, der blev afholdt den 30. november 2012. Af referatet fra organisationsmødet fremgår bl.a. følgende:

”... Herudover er det Finansforbundets opfattelse, at parternes aftale om afbødeforanstaltninger er overtrådt, herunder ved at Finansforbundet ikke er behørigt orienteret i henhold til aftalens punkt 3 eller inddraget som forhandlingspart i henhold til aftalens punkt 4 og 5. Finansforbundet opfordrer FA til at erkende disse begåede overenskomstbrud.

Saxo Bank redegjorde for baggrunden for afskedigelserne, herunder oplyste Saxo Bank, at Finansforbundet allerede den 22. november 2012, samtidig med FA og Det Regionale Beskæftigelsesråd, blev orienteret om de påtænkte afskedigelser. Endvidere er de lokale forhandlinger gennemført i overensstemmelse med reglerne om afbødeforanstaltninger, pkt. 3. Forhandlingerne er gennemført i SU-regi, idet der ikke er valgt en faglig repræsentant i Saxo Bank. Forhandlingerne blev afsluttet den 22. november med et indhold, som på flere områder ligger ud over det mellem overenskomstparterne aftalte om afbødeforanstaltninger. Forud for forhandlingerne var der, således som det også

fremgår af begæringen om organisationsmøde, kontakt mellem Finansforbundet og de repræsentanter i SU, der forhandlede på vegne af de ansatte i Saxo Bank. Opsigelserne blev først afgivet den 27. november 2012.

...

FA anerkender, at aftale om afbødeforanstaltninger punkt 3, 5. afsnit, hvorefter ”organisationerne orienteres om resultatet af den lokale forhandling” skal fortolkes således, at en virksomhed skal orientere hurtigst muligt om resultatet af den lokale forhandling, herunder om tidspunktet for de påtænkte afskedigelser.

...”

Da der ikke kunne opnås enighed under organisationsmødet, indkaldte FTF den 5. december 2012 til fællesmøde, der blev afholdt den 14. december 2012. Af referatet fra fællesmødet fremgår bl.a. følgende:

”Det er FTF’s opfattelse, at ”forløbet i forbindelse med afskedigelserne, efter forbundets opfattelse, er i strid med den mellem parterne indgåede aftale om fagligt arbejde, samt at parternes aftale om afbødeforanstaltninger... ligeledes er overtrådt, herunder ved, at Finansforbundet ikke er behørigt orienteret i henhold til aftalens punkt 3, eller inddraget som forhandlingspart i henhold til aftalens punkt 4 og 5”.

FA bemærker, at Saxo Bank den 22. november 2012 om morgenen orienterede Finansforbundet om de påtænkte afskedigelser, at Saxo Bank den 22. november 2012 gennemførte de lokale forhandlinger med et indhold, som på flere områder ligger ud over det mellem overenskomstparterne aftalte om afbødeforanstaltninger, og at Finansforbundet blev orienteret den 27. november 2012 om de samme dag gennemførte afskedigelser. FA anerkender imidlertid – ligesom på organisationsmødet den 30. november 2012 – at aftale om afbødeforanstaltninger punkt 3, 5. afsnit, hvorefter ”organisationerne orienteres om resultatet af den lokale forhandling” er brudt, idet bestemmelsen må fortolkes således, at en virksomhed skal orientere hurtigst muligt om resultatet af den lokale forhandling, herunder om tidspunktet for de påtænkte afskedigelser.

...”

Da parterne fortsat ikke kunne nå til enighed, blev sagen herefter indbragt for Arbejdsretten af FTF ved klageskrift af 16. januar 2013.

Forklaringer

Marianne Kjær, Rasmus Lund, Ditte Buchwald, Mette Skou, Anette Schmidt, Johnny Nielsen og Marianne Dissing har afgivet forklaring for Arbejdsretten.

Marianne Kjær har forklaret bl.a., at hun har været ansat som chefforhandler i

Finansforbundet siden 1. april 2011. Hun var med til overenskomstforhandlingerne om aftalen om afbødeforanstaltninger, som hun kender rigtig godt. Aftalen er flittigt brugt.

Der har været 9.800 afskedigelser i sektoren siden 2008. Udgangspunktet var tidligere central forhandling. Når der var tale om afskedigelser, der ikke var omfattet af masseafskedigelsesloven, lå forhandlingskompetencen hos samarbejdsudvalget. Når der var tale om afskedigelser, der var omfattet af masseafskedigelsesloven, var der fast praksis for, at drøftelserne skete med Finansforbundet. I forbindelse med indgåelsen af aftalen om afbødeforanstaltninger var man enige om, at der skulle være en mere smidig proces. Den Faglige repræsentant kan derfor nu forhandle, både når man er uden for og inden for lovens anvendelsesområde. Man var også enige om, at alle Finansforbundets medlemmer ved afskedigelse skulle have hjælp til outplacement. Der var således både materielle og processuelle elementer i aftalen om afbødeforanstaltninger. Hun håber, at den midlertidige aftale om afbødeforanstaltninger forsvinder, og at man vender tilbage til central forhandling.

Der var ikke en Faglig repræsentant i Saxo Bank. Et par måneder forud for de omhandlede afskedigelser havde hun mødtes med repræsentanterne for Samarbejdsudvalget i Saxo Bank i forbindelse med et møde vedrørende valg af en Faglig repræsentant. To af medlemmerne af Samarbejdsudvalget var medlemmer af Finansforbundet. Alle fire medlemmer virkede meget kompetente og havde lang anciennitet. Der var ikke noget at udsætte på det.

Efter at være blevet orienteret om de påtænkte afskedigelser den 22. november 2012 sendte hun en e-mail til repræsentanterne i Samarbejdsudvalget og tilbød sin hjælp. Anette Schmidt Hansen fra Samarbejdsudvalget besvarende hendes e-mail telefonisk. Dialogen var fin, men fortravlet. Finansforbundet ville gerne bistå Samarbejdsudvalget, og som hun husker det, aftalte de et møde og et conference call, men det blev ikke til noget. Hun går ud fra, at hun også har nævnt, at de skulle vælge en outplacement-udbyder, som Finansforbundet i forvejen havde et samarbejde med. Der var kun dialogen den 22. november 2012. Hun bad ikke Samarbejdsudvalget om at kontakte hende, før de enkelte vilkår var på plads. Hun tænkte ikke over, at Samarbejdsudvalget ikke havde forhandlingskompetencen. Hun fandt ikke anledning til efterfølgende at kontakte Saxo Bank og spørge til en status.

Den 27. november 2012 blev hun ringet op af Finansforbundets formand Kent Pedersen, der var meget vred over, at Finansforbundet ikke var blevet inddraget i forhandlingerne. Hun

ringede herefter til Mette Skou eller Ditte Buchwald fra Saxo Bank for at høre, om de havde valgt en outplacement-udbyder, som Finansforbundet havde et samarbejde med, men det havde de ikke. De havde valgt outplacement-udbyderen Moving People.

Når der ikke er en Faglig repræsentant, skal virksomheden forhandle vilkår med Finansforbundet. Det kan udledes af punkt 3 og 4 i aftalen om afbødeforanstaltninger. Aftalens punkt 3, 7. afsnit, vedrører kun de forretningsmæssige drøftelser nævnt i punkt 3, 2. afsnit, altså baggrunden for de påtænkte afskedigelser, jf. ordet ”ovenstående”. Det er naturligvis også vigtigt, at Finansforbundet er med til at forhandle aftalens punkt 5(c), da det kan være en udfordring at få et samarbejde med en outplacement-udbyder op at stå, hvis Finansforbundet først inddrages bagefter. Det fremgår ikke af aftalen, at Finansforbundet skal inddrages i forbindelse med forhandlingen af aftalens punkt 5(c), men det har aldrig været meningen, at kompetencen hertil skulle uddelegeres til samarbejdsudvalget. Den Faglige repræsentant bliver uddannet af Finansforbundet over 17 dage, i modsætning til medlemmerne af et samarbejdsudvalg, og er derfor bedre rustet til at håndtere sådanne forhandlinger. Når Finansforbundet modtager meddelelse om masseafskedigelser, klæder forbundet den Faglige repræsentant på til forhandlinger, herunder vedrørende valg af outplacement-udbyder.

Orienteringen efter aftalens punkt 3, 5. afsnit, skal ske hurtigst muligt, så Finansforbundet kan sætte det nødvendige beredskab i værk. Der indkaldes til møder, der skrives til forbundets medlemmer, og forbundet skal kende tidspunktet for afskedigelserne, så medarbejderne kan være klar ved telefonen, når medlemmerne ringer.

Hun er ikke bekendt med, om der er nogle af de afskedigede medarbejdere, der har rejst en sag, fordi de har været utilfredse, herunder med outplacement-udbyderen.

Rasmus Lund har forklaret bl.a., at han blev ansat i Saxo Bank i august 2008. Han sad i Finansafdelingen i fire år og blev i august 2012 udnævnt til økonomidirektør.

Saxo Bank kom hæderligt igennem 2009 og 2010, hvor banken havde et overskud på over 600 mio. kr., men i 2011 og 2012 gik finansmarkederne i stå, og i 2012 havde banken et halvårsregnskab på 44 mio. kr. De ventede længe i håbet om, at markedet ville rette sig, men det skete ikke. Jo længere hen på året, de kom, jo tydeligere blev det, at de måtte gøre noget.

Beslutningen om afskedigelser blev taget i november 2012. Han havde ansvaret for HR og var derfor væsentligt involveret. Set i bakspejlet var beslutningen om at gennemføre afskedigelserne det rigtige at gøre, da aktiviteten på finansmarkederne fortsat er meget lav.

De har et rigtig godt samarbejde med Samarbejdsudvalget. De fire medarbejderrepræsentanter i Samarbejdsudvalget er ansat i hver sin afdeling og har alle mere end 10 års anciennitet i Saxo Bank. Det er korrekt, at Saxo Bank ikke har en Faglig repræsentant. Det er der ingen af medarbejderne, der har ønsket at være.

Mødet i Samarbejdsudvalget fandt sted den 22. november 2012. Banken havde arbejdet længe med, hvordan processen skulle være, og hvilke afbødeforanstaltninger der skulle være. De fire repræsentanter i Samarbejdsudvalget havde også været med under en afskedigelsesrunde i 2008, og den måde, som det var foregået på den gang, havde banken ikke fået meget ros for. Så nu ville banken gerne gøre det ordentligt. Der var lavet en kæmpe plan for processen. Der var naturligvis reaktioner fra Samarbejdsudvalget efter modtagelsen af brevet den 21. november 2012, men der var også forståelse. Samarbejdsudvalget gav udtryk for glæde over, at der var lagt så meget energi i processen, og derudover blev forskellige ting drøftet. Samarbejdsudvalget havde bl.a. forslag til sikkerhedsforanstaltninger.

Bankens forslag opfyldte minimumsbetingelserne i overenskomsten, og derudover stillede banken medarbejderne bedst muligt. Der var derfor ikke så meget at forhandle om for Samarbejdsudvalget, da banken på forhånd havde givet sig på samtlige punkter.

Outplacement blev drøftet, og det skulle ikke være den mindste model. Han vidste ikke, at der var et ønske om at benytte en outplacement-udbyder, som Finansforbundet i forvejen havde et samarbejde med. Der blev valgt en outplacement-udbyder, som Finansforbundet tidligere havde været involveret i valget af uden at have indvendinger herimod. Der er ham bekendt ikke nogen, der har klaget over outplacement-programmet.

De blev enige om aftalens vilkår den 22. november 2012 under mødet. Der kom ingen efterfølgende tilføjelser. Under mødet blev det også besluttet, at afskedigelserne skulle gennemføres den 27. november 2012. Hvad angår orienteringen af Finansforbundet, forsøgte banken at undgå at gøre noget forkert. De følte, at de fulgte reglerne, og de vidste, at repræsentanterne i Samarbejdsudvalget havde talt med Finansforbundet forud for

forhandlingerne.

Ditte Buchwald har forklaret bl.a., at hun har været ansat i Saxo Bank i knap 3 år og er Head of Group HR.

Den 8. november 2012 blev hun af Rasmus Lund orienteret om, at banken overvejede afskedigelser, og at de i den forbindelse godt kunne tænke sig input fra HR. Hun kontaktede herefter HR's juridiske medarbejder Mette Skou.

Reaktionen hos repræsentanterne i Samarbejdsudvalget den 22. november 2012 var alvor, men også forløsning. De kendte jo godt til bankens situation. Hun er enig i, at Samarbejdsudvalget kom med rigtig fint input til processen, og at der var en rigtig god dialog. Banken gav mere på en række punkter. Henover weekenden den 24./25. november 2012 blev det besluttet at forlænge opsigelsesvarslerne til tre måneder for en række medarbejdere, der havde meget lav anciennitet. Alle fik dermed minimum tre måneders opsigelsesvarsel. Det blev drøftet med Samarbejdsudvalget, der var enige, og aftalen blev herefter underskrevet om mandagen den 26. november 2012.

Moving People var valgt som outplacement-udbyder, fordi banken havde benyttet dem før. Moving People kendte derfor banken og bankens medarbejdere, hvilket var vigtigt.

Der har ikke været nogen klager over afskedigelserne. De har tværtimod fået pæne tilbagemeldinger om, at når nu det skulle ske, var det en god måde, det skete på.

Det er ikke hendes oplevelse, at Saxo Bank har et dårligt samarbejde med Finansforbundet. Ingen har villet stille op som Faglig repræsentant.

Mette Skou har forklaret bl.a., at hun har været ansat hos Saxo Bank i 5½ år. Hun er ansat i HR-afdelingen og arbejder primært med ansættelsesret.

Ditte Buchwald orienterede hende den 8. november 2012 om de påtænkte afskedigelser. De to arbejdede herefter tæt sammen herom.

De modtog ingen henvendelser fra Finansforbundet udover e-mailen den 22. november 2012

med bekræftelsen.

Det er korrekt, at aftalen først blev underskrevet om mandagen den 26. november 2012.

Det lå HR meget på sinde, at de fik valgt en outplacement-udbyder, der kendte banken og bankens medarbejdertyper.

Hun er enig i det, som Rasmus Lund og Ditte Buchwald har forklaret om deres gode samarbejde med Samarbejdsudvalget. De har også haft en god dialog med Marianne Kjær fra Finansforbundet.

Anette Schmidt Hansen har forklaret bl.a., at hun er uddannet jurist og advokat og har været ansat hos Saxo Bank i 12½ år. Hun er ansat i bankens compliance afdeling. Hun har været medlem af Samarbejdsudvalget siden 2008.

Der er ikke nogen Faglig repræsentant. Det er ikke ledelsen i banken, der ikke ønsker en Faglig repræsentant; der er bare ikke nogen af medlemmerne af Finansforbundet, der ønsker at være det. Det går rigtig godt i Samarbejdsudvalget. De har fire faste møder om året, hvor de drøfter bl.a. kommunikationen med ledelsen. Der har også været møder om lokalaftaler. De har ikke været i dialog med Finansforbundet ud over de møder, der har været om at få valgt en Faglig repræsentant.

Marianne Kjær fra Finansforbundet sendte hende en e-mail den 22. november 2012, hvori hun tilbød at stå til rådighed. Hun tog herefter kontakt til Marianne Kjær. Samarbejdsudvalget valgte at gå til mødet senere på dagen, fordi de følte sig tilstrækkeligt rustet til at håndtere situationen, også fordi de vidste, at de kunne udskyde forhandlingerne i op til fire uger, hvis de ønskede det. De fik den opfattelse, at de havde fuldt mandat til at forhandle.

Hun orienterede Marianne Kjær den 22. november 2012 efter mødet med ledelsen og fortalte, at det var gået godt. Marianne Kjær skrev herefter til hende via sms og spurgte, om de havde indgået en aftale. Hun bekræftede, at der var enighed om vilkårene, men at aftalen endnu ikke var skrevet under.

Hun kan bekræfte, at hun fik en e-mail lørdag den 24. november 2012, om at der var nogle

medarbejdere, der skulle have forlænget deres opsigelsesvarsler. Hun skrev under på aftalen den 27. november 2012 om morgenen.

Hun talte først med Marianne Kjær igen den 27. november 2012, hvor hun blev ringet op. Marianne Kjær var interesseret i at høre om hele aftalen, men hun havde ikke aftalen på sig, så hun kunne ikke fortælle om den i detaljer. Aftalen blev derfor sendt til Marianne Kjær efter samtalen.

Hvis Finansforbundet mener, at forbundet skulle have forhandlet aftalen, undrer hun sig over, at Marianne Kjær ikke sagde noget om det. Hun læser aftalen om afbødeforstaltninger således, at det er Samarbejdsudvalget, der træder i den Faglige repræsentants sted. Der står heller ikke noget i aftalen om, at Finansforbundet skal orienteres straks, så hun føler, at de har handlet korrekt.

Johnny Nielsen har forklaret bl.a., at han har været ansat 12 år i Saxo Bank. Han er chef for den institutionelle forretning, og hans job er at forhandle. Han har været medlem af Finansforbundet siden 1978 eller 1979. Han er medlem af Samarbejdsudvalget, hvilket han har været, siden det blev oprettet.

Han kan bekræfte det, der er sagt om Samarbejdsudvalgets gode samarbejde med ledelsen. Han er desuden enig i Anette Schmidt Hansens udlægning af sagen.

Marianne Dissing har forklaret bl.a., at hun er direktør i Finanssektorens Arbejdsgiverforening, hvor hun har været ansat i ca. 20 år.

Hun har været med til at forhandle aftalen om afbødeforanstaltninger. Der har siden 2008 været mange afskedigelser, der både er faldet inden for og uden for loven om masseafskedigelser. Når afskedigelserne faldt uden for loven, var det tidligere et ledelsesanliggende, hvordan det skulle håndteres. Hvis der var et samarbejdsudvalg, blev det løst lokalt. Hvis afskedigelserne faldt inden for loven, skulle forhandlingerne ske centralt mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet.

Under forhandlingerne om aftalen om afbødeforanstaltninger brugte de rigtig lang tid på at komme igennem med, at det skulle være op til parterne lokalt og konkret at vælge

outplacement-udbyder. Der skulle være fri konkurrence, og det skulle ikke altid være det firma, som Finansforbundet havde indgået et samarbejde med.

Bestemmelsen i aftalens punkt 3, 7. afsnit, gælder helt generelt, og hun kan slet ikke genkende den sondring, som Marianne Kjær fra Finansforbundet taler om. Det er også sådan, den er blevet efterlevet i praksis. Ordet ”ovenstående” henviser til alt i aftalen.

Det er ikke så smart, at der ikke er en frist for orienteringen i punkt 3, 5. afsnit. Men nogle gange går udformningen af overenskomsterne lidt hurtigt, hvilket parterne har et fælles ansvar for. Saxo Bank kunne godt have orienteret hurtigere, hvis det lægges til grund, at aftalen blev indgået den 22. november 2012, og der først blev orienteret den 27. november 2012. Men hvis aftalen først er underskrevet den 26. og 27. november 2012, kunne en orientering den 27. november 2012 dårligt være sket hurtigere.

Parternes argumenter

Klager har navnlig anført, at Saxo Bank A/S og Finanssektorens Arbejdsgiverforening under henholdsvis organisationsmødet og fællesmødet har anerkendt brud på punkt 3, 5. afsnit, i aftalen om afbødeforanstaltninger. Det er korrekt, at punkt 3, 5. afsnit, ikke indeholder en eksakt frist, men det fremgår, at forhandlingerne skal gennemføres så hurtigt som muligt. Det kan lægges til grund, at aftalen blev indgået den 22. november 2012, hvilket bekræftes af Rasmus Lunds forklaring. Det er ikke dokumenteret, at der – som først forklaret under hovedforhandlingen – er skrevet under på aftalen senere end den 22. november 2012. På dette tidspunkt var man også klar over, hvornår afskedigelserne påtænkes gennemført.

Information, orientering og inddragelse af noget af det vigtigste for en organisation. Der er således begået et brud på en af de væsentligste bestemmelser for forbundet. Bod er derfor utvivlsomt forskyldt. At afskedigelserne opleves som tilfredsstillende, spiller ikke nogen rolle i forhold til, om bod er forskyldt. Saxo Bank er en stor virksomhed, og det er ikke første gang, at der er masseafskedigelser i Saxo Bank, så banken burde som en ansvarlig virksomhed sikre sig, at Finansforbundet orienteres. En ordensbod ligger normalt på 25.000 kr., evt. op til 50.000 kr., men der bør tages hensyn til, at Saxo Bank er en virksomhed af en betydelig størrelse med et stort overskud. Der er ingen formildende omstændigheder.

Saxo Bank har derudover brudt aftalens punkt 4, idet Finansforbundet ikke er blevet inddraget som forhandlingspart i henhold til punkt 4. Saxo Bank har endvidere brudt aftalens punkt

5(c), idet Finansforbundet heller ikke blev inddraget som forhandlingspart vedrørende tilbud om et outplacementprogram. Arbejdsretten kan efter forklaringerne lægge til grund, at forhandlinger forud for indgåelsen af aftalen om afbødeforanstaltninger foregik centralt mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Efter de nugældende regler er det som hovedregel den Faglige repræsentant, der varetager forhandlingerne lokalt. Saxo Bank udgør en undtagelse til hovedreglen, da der ikke er en Faglig repræsentant. Det forklarer, at der ikke var fokus på rollefordelingen mellem Finansforbundet og Samarbejdsudvalget i forbindelse med forhandlingerne. Aftalen tillægger samarbejdsudvalget en ny kompetence i forhold til forhandlinger om processen, men ikke i forhold til hvilke vilkår, der skal gælde for afskedigelserne, jf. punkt 4 og 5. Overenskomstens punkt 3, 7. afsnit, anvender formuleringen ”ovenstående”, hvilket henviser til de anførte afsnit ovenfor vedrørende processen. I punkt 4 og 5 er samarbejdsudvalget ikke nævnt. Det har aldrig været meningen, at drøftelsen af vilkår i forbindelse med en masseafskedigelse kan ske helt uden at inddrage Finansforbundet som overenskomstpart. Ikke mindst aftalens punkt 5(c) forudsætter, at Finansforbundet involveres. Den omstændighed, at Marianne Kjær i kampens hede glemte at gøre opmærksom på, at Finansforbundet skulle inddrages som forhandlingspart, ændrer ikke herpå. Bod for disse overenskomstbrud er derfor ligeledes forskyldt.

Finanssektorens Arbejdsgiverorganisation har gjort sig skyldig i organisationsansvar ved at afvise at anerkende brud på aftalens punkt 4 og punkt 5(c). Der er ikke en sådan usikkerhed om fortolkningen af aftalen om afbødeforanstaltninger, at Finanssektorens Arbejdsgiverforening retmæssigt har kunnet indtage og fastholde det pågældende standpunkt. Bod er dermed ligeledes forskyldt herfor.

Indklagede har navnlig anført, at det ikke kan anerkendes, at der er sket et brud på punkt 3, 5. afsnit, i aftalen om afbødeforaltninger. Indklagede har tidligere valgt at anerkende, at aftalens punkt 3, 5. afsnit ikke til fulde er opfyldt, hvis aftalen blev indgået den 22. november 2012, og Finansforbundet først blev orienteret den 27. november 2012. Hvis Arbejdsretten lægger til grund, at der kunne være sket orientering allerede den 22. november 2012 erkender indklagede fortsat, at der ikke er sket orientering hurtigt nok. På baggrund af forklaringerne under hovedforhandlingen kan Arbejdsretten imidlertid lægge til grund, at aftalen først faldt endeligt på plads henover weekenden og blev skrevet under den 26. og 27. november 2012. På dette nye grundlag gør indklagede gældende, at der er orienteret hurtigt nok.

For så vidt angår det påståede brud på aftalens punkt 4 og punkt 5(c), taler ordlyden af punkt 3, 4 og 5 meget klart for indklagedes fortolkning, hvorefter forhandlingskompetencen er overladt til Samarbejdsudvalget i fraværet af en Faglig repræsentant, også i forhold til aftalens punkt 4 og 5. Aftalens punkt 3, 7. afsnit, gælder således for aftalen generelt, og Finansforbundet aktiveres kun, såfremt der ikke er et samarbejdsudvalg. Det fremgår endvidere af forklaringerne, at formålet med aftalen om afbødeforanstaltninger var at flytte kompetencen ud lokalt. Marianne Kjær forklarede selv, at hun håbede, man ville vende tilbage til det tidligere system med centrale forhandlinger. Det støttes også af Finansforbundets egen ageren. Svend Kronborg Kristensen fra Finansforbundet havde således ingen bemærkninger til orienteringen den 22. november 2012 med kopi af brevet af 21. november 2012, hvoraf det udtrykkeligt fremgik, at Saxo Bank havde til hensigt at drøfte med Samarbejdsudvalget, hvordan man kunne afbøde følgerne af de påtænkte afskedigelser. Marianne Kjær fra Finansforbundet bekræftede også under sin forklaring, at hun ikke sagde noget til repræsentanterne i Samarbejdsudvalget om, at Finansforbundet skulle ind over forhandlingerne. Aftalens punkt 5 gælder endvidere helt uden nogen form for forhandling, og det står intet i aftalens punkt 5(c) vedrørende outplacement om, at dette punkt skal forhandles med Finansforbundet. Dertil kommer, at der i Samarbejdsudvalget sidder fire erfarne medarbejdere med mere end 10 års anciennitet, de repræsenterede medarbejderne på tværs af de forskellige afdelinger, to af udvalgets medlemmer var medlem af Finansforbundet, og udvalget varetog endelig opgaven med stor kompetence.

Hvis Arbejdsretten måtte finde, at Saxo Bank har begået et brud på aftalens punkt 3, 5. afsnit, fordi der ikke er orienteret hurtigt nok, gøres det gældende, at et brud er særdeles undskyldeligt. Der står intet i bestemmelsen om, hvornår organisationen skal orienteres. Man kan ikke forlange, at en virksomhed som Saxo Bank skal vide, hvor hurtigt, det skal ske. En orientering allerede efter 5 dage fra aftalens indgåelse kan desuden ikke være bodspådragende. Det er ikke rimeligt eller i overensstemmelse med almindelige retssikkerhedsprincipper at idømme Saxo Bank en bod på baggrund af en uklar aftale indgået mellem overenskomtparterne. Organisationerne må i stedet erkende, at man har formuleret en uklar aftale. Alle andre regler er desuden overholdt i forbindelse med afskedigelsen, og alle de afskedigede medarbejdere har været tilfredse.

I forhold til påstanden om organisationsansvar er der intet at bebrejde Finanssektorens Arbejdsgiverforening, der på meget ansvarlig vis på fællesmødet erkendte, at der er sket brud

på overenskomstens punkt 3, 5. afsnit, hvis aftalen blev indgået den 22. november 2012, og der først blev orienteret den 27. november 2012. Et evt. organisationsansvar er endelig ikke bodspådragende.

Arbejdsrettens bemærkninger og resultat

Det er ifølge punkt 1 i aftalen om afbødeforanstaltninger formålet med aftalen, at gøre processen ved de strukturelle tilpasninger i finanssektoren enklere og mere smidig, hvilket også er bekræftet ved Marianne Kjærs og Marianne Dissings forklaringer for Arbejdsretten.

Efter formålet med aftalen om afbødeforanstaltninger, ordlyden af bestemmelserne, navnlig punkt 3, 7. afsnit, og sammenhængen mellem punkt 3, 4 og 5 i aftalen må det lægges til grund, at de lokale forhandlinger, der omtales i aftalens punkt 3 ("Lokale forhandlinger"), de lokale drøftelser, der omtales i aftalens punkt 4 ("Lokale drøftelser"), og forhandlingen af den aftale om et outplacementprogram, der omtales i aftalens punkt 5(c) ("Fratrædelsesvilkår") skal føres mellem virksomheden og samarbejdsudvalget, når der – som i det foreliggende tilfælde – ikke er valgt en Faglig repræsentant på virksomheden. Der er således ikke grundlag for at fastslå, at Finansforbundet skulle have været inddraget under forhandlingerne. Saxo Bank har derfor ikke brudt aftalens punkt 4 og 5(c).

Det fremgår af punkt 3, 5. afsnit, i aftalen om afbødeforanstaltninger, at forhandlingerne søges gennemført så hurtigt som muligt, og at organisationerne orienteres om resultatet af den lokale forhandling. Som erkendt af Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Saxo Bank på organisationsmødet og fællesmødet skal bestemmelsen forstås således, at en virksomhed skal orientere hurtigst muligt om resultatet af den lokale forhandling, herunder om tidspunkter for de påtænkte afskedigelser.

Efter bevisførelsen lægges til grund, at resultatet af de forhandlinger, der omfattes af orienteringspligten, reelt forelå ved afslutningen af mødet med Samarbejdsudvalget den 22. november 2012.

Arbejdsretten finder, at Saxo Banks orientering den 27. november 2012 af Finansforbundet om resultatet af forhandlingerne den 22. november 2012 dermed skete for sent. Den omstændighed, at der inden iværksættelsen af afskedigelserne den 27. november 2012 blev aftalt ændringer vedrørende opsigelsesvarslet for medarbejdere med særlig kort anciennitet,

og at referatet af mødet med Samarbejdsudvalget først blev underskrevet den 26. november og 27. november 2012 om morgenen, kan ikke ændre denne vurdering.

Hvad angår spørgsmålet om bod lægger Arbejdsretten på den ene side vægt på den generelt væsentlige betydning af orienteringspligten. På den anden side lægger Arbejdsretten vægt på, at bestemmelsen ikke indeholder en specifik tidsfrist for orienteringen, og at Anette Schmidt Hansen har forklaret, at hun efter forhandlingerne i Samarbejdsudvalget den 22. november 2012 sendte en sms til Marianne Kjær med oplysning om, at de havde fået en god aftale. Efter en samlet vurdering finder Arbejdsretten herefter, at den forskyldte bod for den for sene orientering af Finansforbundet kan fastsættes til 25.000 kr.

Efter det foran anførte, er der ikke grundlag for at anse Finanssektorens Arbejdsgiverforening for meddelagtig i noget overenskomstbrud. Finanssektorens Arbejdsgiverforening frifindes derfor for påstanden om bod.

Thi kendes for ret:

Saxo Bank A/S skal inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale en bod på 25.000 kr. til Finansforbundet.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening frifindes.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Finanssektorens Arbejdsgiverforening for Saxo Bank A/S inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Poul Søgaard