



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 4. april 2014

I sag nr. AR2013.0571:

Landsorganisationen i Danmark
for
Offentligt Ansattes Organisationer
(advokat Peter Nisbeth)
mod
Moderniseringsstyrelsen
for
OPLOG Korsør
(kammeradvokaten ved advokat Niels Banke)

Dommere: Mads Andersen, Poul Dahl Jensen (retsformand), Jørn Kristian Jensen, Steen A. Rasmussen, Lizette Risgaard, Benny Rosberg og Sine Sunesen.

Indledning

Sagen angår spørgsmålet, om OPLOG Korsør ved lokale lønforhandlinger (ny løn) i 2013 har handlet organisationsfjendtligt over for Offentligt Ansattes Organisationer (OAO) i strid med § 1, stk. 2, og § 3, stk. 1, i Hovedaftale mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (nu OAO).

Parternes påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for OAO, har nedlagt påstand om, at OPLOG Korsør skal betale en bod til OAO Stat.

Indklagede, Moderniseringsstyrelsen for OPLOG Korsør, har påstået frifindelse.

Sagens omstændigheder

Overenskomstgrundlaget mv.

I § 1, stk. 2, og § 3, stk. 1 og 2, i Hovedaftale mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (nu OAO), hedder det:

”§ 1. Samarbejde og organisationsfrihed



Stk. 2. Finansministeriet vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at medarbejdere organiserer sig i en organisation tilsluttet StK [nu OAO].

§ 3. Overenskomstindgåelse og –opsigelse

Finansministeriet anerkender StK som forhandlingsberettiget organisation på det af nærværende hovedaftale omfattede område.

Stk. 2. Parterne er enig om, at bestemmelser om løn- og øvrige arbejdsvilkår bør fastsættes ved kollektiv aftale med StK eller StK's medlemsorganisationer.”

I § 12 og § 13 i cirkulære af 21. januar 2009 om rammeaftale om nye lønsystemer indgået mellem Finansministeriet og centralorganisationerne hedder det bl.a.:

”§ 12. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Aftaler om nye lønsystemer forhandles og indgås mellem Finansministeriet og vedkommende (central)organisation. I organisationsaftalerne mv. kan indgå en tidsramme mv. for den lokale implementering.

Stk. 2. Lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil.

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 2:

Et væsentligt element i de nye og decentralt orienterede lønsystemer er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau. På denne baggrund delegerer aftalens parter kompetencen efter nedenstående retningslinjer:

Finansministeriet bemyndiger de enkelte ministerier mv. til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at ministerierne mv. videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

Offentligt Ansattes Organisationer, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation bemyndiger organisationerne til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Ovennævnte centralorganisationer forudsætter endvidere, at organisationerne videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen. Hvis der lokalt er tvivl om aftalerettens placering, anbefales det, at denne præciseres i et protokollat eller lignende. På tilsvarende måde forudsætter Akademikernes Centralorganisation, at organisationerne i videst muligt omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at ved forhandlinger på den enkelte arbejdsplads bør aftaler indgås mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.



Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra ministeriet mv., henholdsvis (central)organisationen.

Stk. 3. Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Stk. 4. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

Cirkulærebemærkninger til § 12, stk. 4:

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale. Dette kan f.eks. være oplysning om lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten.

Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan evt. indgå som et element i lønpolitikken.

§ 13. Uenighed

Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende (central)organisation.

Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 2. Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem organisationsaftalens/overenskomstens/aftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Stk. 3. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

...”

Sagens oplysninger mv.

Den 15. november 2012 rundsendte Knud Bendixen fra HR Rådgivning og Opfølgning i Forsvarets Personeltjeneste en orienteringsmail til samtlige myndighedschefer, herunder kommandør Lars Gullaksen ved OPLOG Korsør, vedrørende igangsætning af ”Nylønsproces 2013”. I mailen hedder det bl.a.:



”Hvis du ikke allerede nu er begyndt, så er det nu du bør sætte Ny løn processen for 2013 i gang. FKO [Forsvarskommandoen] har besluttet, at der i 1. kvartal 2013 skal forhandles for engangsvederlag 2012 og tillæg 2013 og frem. Forhandlingen skal derfor være gennemført inden udgangen af marts 2013.

I fortsættelse af FKO fordeling af rammer for den forestående nylønsproces, sender FPT [Forsvarets Personeltjeneste] hermed en vejledning til, hvordan indstillingsskemaerne fra forsvarrets lønportal skal anvendes. ... Det er stadig FPT, der udformer aftalerne, der skal underskrives af forhandlingslederen og TR [tillidsrepræsentant] fra den pågældende organisation.

...

Processen er:

- De enkelte skemaer udfyldes af myndigheden på baggrund af myndighedens lokale lønsamtale-, indstillings- og prioriteringsproces, og kan i udfyldt stand danne grundlag for drøftelse med FPT konsulenten forud for selve forhandlingen, eksempelvis i relation til lønniveau, begrundelser mv.
- Tilsvarende tilrettes skemaerne under forhandlingen af forhandlingslederen, hvorefter skemaet sendes til FPT konsulenten, der udarbejder aftalerne, der skal underskrives. Såfremt konsulenten ikke deltager ifm. selve forhandlingen, sender FPT aftalerne som pdf-filer til myndigheden, der udskriver og underskriver, og returnerer til FPT – gerne i scannet version.”

Administrationschefen ved OPLOG Korsør udfærdigede et direktiv af 15. januar 2013, der havde til formål ”at udmelde kriterier og beskrive procedurer, herunder tidsplan, omhandlende tilbud om afholdelse af lønsamtale, indsamling/udveksling af indstillingsskemaer samt lønindberetning, i forbindelse med nyløn processen 2013”.

Af direktivets pkt. 2.1 fremgår bl.a., at der kunne ske indstilling af medarbejdere, der havde været særligt engagerede og medvirkende til opnåelse af et tilfredsstillende resultat inden for områderne ”Organisationsudvikling”, ”Arbejds miljø/arbejdssikkerhed” og ”Kompetenceudvikling”. I direktivets pkt. 6 om tidsplanen for forløbet hedder det bl.a.:

- Senest 21. februar 2013: Lønsamtale-/indstillingsskemaer fra afdelingerne afleveres til CH ADM ...
- 26. februar 2013: AC-gruppen [afdelingschefgruppen] drøfter forslagene.
- 27. februar 2013: Respektive tillidsrepræsentanter udveksler indstillinger med CH ADM.
- 04. marts 2013: AC-gruppen sammenholder forslagene fra ledelsen og fra tillidsrepræsentanterne.
- 11. og 12. marts 2013: CH ADM indkalder tillidsrepræsentanterne til forhandling og aftaleindgåelse vedr. tillæg og éngangsvederlag.
- Ultimo marts 2013: Aftaler vedr. tillæg og éngangsvederlag lønindberettes.”

Den 11. februar 2013 blev der afholdt en lønsamtale mellem A og orlogskaptajn René Ander-



sen, og der blev i den forbindelse udfyldt et lønsamtale- og indstillingsskema, som begge parter underskrev. På skemaets side 1 fremgår det bl.a., at Det Faglige Hus er angivet som ”Forhandlingsberettiget organisation”, at lønsamtalen er gennemført som følge af chef/leders beslutning herom og efter medarbejderens ønske, og at en kopi af skemaet må udleveres til As organisationsrepræsentant. Under punktet om ”Medarbejderens forventninger og begrundelser:” skrev A følgende:

”Jeg bruger megen tid på at skrive og tale pr tlf med vores franske samarbejdspartner Signalis, omkring opståede fejl og mangler, forsendelser og andre problemer omkring VTS Centrets virke [Vessel Traffic Service Storebælt]. Desuden følger jeg op på, hvad der bliver bedt om fra deres side, samt holde dem op på hvad der er lovet og sagt ved vores møder, i bestræbelserne på at få centret til at virke så godt som overhovedet muligt. Dette engagement som ’tovholder’ omkring VTS forventer jeg at blive tilgodeset for.”

På skemaets side 2 indstillede orlogskaptajn René Andersen, at A fik et engangsvederlag med følgende begrundelse:

”A er en meget god og yderst kompetent medarbejder ved DAE [Dataelementet]. A udfører altid sit arbejde punktligt og meget tilfredsstillende. A fungerer normalt som tovholder på mange af de opgaver som elementet tildeles indenfor IT og VTS. A er knudepunkt for al kommunikation med det franske firma Signalis, der leverer og vedligeholder VTS systemet. A er derfor også med til at planlægge kompetenceudviklingen hos de øvrige medarbejdere ved DAE, således at de kan indgå i VTS vagten på sigt. A har i flere år ikke valgt at blive indstillet til vederlag, da han er medlem af ”Det faglige hus”. Jeg mener imidlertid at han bør indstilles på trods af dette, da han er en vigtig krumtap i DAE.

Konklusion:

A bør indstilles til engangsvederlag, da han er et vigtigt knudepunkt i DAE.”

Den 27. februar 2013 udvekslede administrationschefen indstillinger med de respektive tillidsrepræsentanter. René Pedersen, der var lokal tillidsrepræsentant på Dansk Metals område hos OPLOG Korsør, fik i den forbindelse udleveret indstillingsskemaet vedrørende A.

Ved brev af 8. marts 2013 rettede Ole Rosschou fra Dansk Metal henvendelse til Forsvarets Personeltjeneste vedrørende delegation af forhandlingsretten om ny løn til den lokale tillidsrepræsentant ved OPLOG Korsør. I brevet hedder det bl.a.:



”Jeg skal hermed meddele, at Dansk Metal ser sig nødsaget til at ændre i uddelegeringen af forhandlingsretten ved forhandling om ny løn ved OPLOG Korsør.

...

Dansk Metal har anmodet OAO om, over for Moderniseringsstyrelsen, at nedlægge påstand om organisationsfjendtlig handling, idet vi har konstateret, at OPLOG Korsør i forbindelse med forberedelse af lokale lønforhandlinger har inddraget medarbejdernes organisationsforhold, samtidig med at OPLOG Korsør anerkender organisationer, der står uden for organisationerne i CFU kredsen som forhandlingsberettigede organisationer.

Dansk Metal er bekendt med et enkelt forhold, men på grund af sagens omstændigheder kan vi ikke udelukke, at OPLOG Korsør systematisk har vurderet alle medarbejders medlemsforhold til en faglig organisation.

På den baggrund ønsker Dansk Metal ikke, at der gennemføres forhandlinger i hht. § 12 på lokalt niveau.

...

Jeg skal derfor henstille til, at forhandlingerne for medarbejdere ved OPLOG Korsør under Dansk Metals overenskomstområde, forhandles mellem Forsvarets Personeltjeneste og Forsvarsarbejdernes Landsorganisation.”

Den 11. marts 2013 sendte OAO endvidere en anmodning til Moderniseringsstyrelsen om afholdelse af fællesmøde under henvisning til, at OPLOG Korsørs handlemåde under de lokale lønforhandlinger måtte betegnes som organisationsfjendtlig.

Tillidsrepræsentant René Pedersen blev kort efter indkaldt til et møde med stabschef Steen Engstrøm vedrørende den seneste udvikling i lønforhandlingerne. I et af tillidsrepræsentant René Pedersen ensidigt udarbejdet notat af 14. marts 2013 til eget brug om mødets forløb hedder det bl.a.:

”SC [stabschef]: At du har fået tilbagekaldt forhandlingsretten, må du jo se dig desavoueret af Dansk Metal. Jeg er bange for, at dine penge til forhandling er tabt, blot fordi at du vælger at bringe denne sag op.”

Ved mail af 22. marts 2013 besvarede chefkonsulent Jan Villumsen fra Forsvarets Personeltjeneste henvendelsen af 8. marts 2013 fra Dansk Metal. I mailen hedder det bl.a.:

”FPT finder, at forhandlingen bør ske mellem de lokale parter, hvilket vil sige mellem ledelsen ved OPLOG Korsør og den lokale tillidsrepræsentant. FPT har imidlertid ingen bemærkninger til, at forhandlingen undtagelsesvis i 2013 varetages af fellestillidsrepræsentant for Forsvarets Landsorganisation, Allan Jensen.



FPT skal imidlertid understrege, at der ikke gennemføres forhandlinger ved OPLOG Korsør, før sagen er afklaret i Moderniseringsstyrelsen, idet Dansk Metal ... har understreget, at man vil anmode OAO om over for Moderniseringsstyrelsen at nedlægge påstand om organisationsfjendtlig handling ved OPLOG Korsør, hvilket på OPLOG Korsørs vegne bestrides af FPT. FPT bemærker i den anledning, at der ved OPLOG Korsør alene er taget kontakt til forhandlingsberettigede organisationer, og at et eventuelt medlemskab af foreninger i det hele taget ikke på noget tidspunkt er tillagt betydning i forhold til de lokale forhandlinger.

Såfremt Dansk Metal ikke ønsker, at sagen indbringes for Moderniseringsstyrelsen, vil FPT anmode OPLOG Korsør om at genoptage forhandlingerne.”

I referat fra et ekstraordinært møde i samarbejdsudvalget ved OPLOG Korsør den 17. april 2013 fremgår det bl.a., at formanden, kommandør Lars Gullaksen, orienterede om, at ”nylønsprocessen for så vidt var forløbet godt”, men at han ”dog samtidig [gav] udtryk for det uhenigtsmæssige set i forholdet til samarbejdet, at 2 fagforbund [Dansk Metal og Dansk El-Forbund] havde valgt at udeblive fra nylønforhandlingerne.”

Kommandør Lars Gullaksen orienterede tillige i chefbrev nr. 2/2013 om afslutningen af nylønforhandlingerne, herunder at Dansk Metal havde indgivet en klage om organisationsfjendtlig handling, og at klagen var under udredning via Forsvarets Personeltjeneste og Moderniseringsstyrelsen.

Der blev den 11. juni 2013 afholdt fællesmøde mellem OAO-S og Moderniseringsstyrelsen med deltagelse af repræsentanter fra OAO-S, Dansk Metal, El-Forbundet, Moderniseringsstyrelsen, Forsvarets Personeltjeneste og OPLOG Korsør. Der kunne ikke opnås enighed på mødet, og OAO-S tog forbehold for at videreføre sagen.

Dansk Metal og Forsvarets Personeltjeneste korresponderede herefter i perioden fra 13. juni til 10. juli 2013 om, hvem der skulle deltage i forhandlingerne om ny løn ved OPLOG Korsør. Dansk Metal ønskede, at forhandlingerne skulle gennemføres mellem Forsvarets Personeltjeneste og Forsvarsarbejdernes Landsorganisation, mens Forsvarets Personeltjeneste fastholdt, at forhandlingerne skulle gennemføres lokalt med OPLOG Korsør som repræsentant for arbejdsgiversiden. Det lykkedes ikke parterne at nå til enighed herom.

Forklaringer

Der er under hovedforhandlingen afgivet forklaring af René Pedersen, René Andersen og



Steen Engstrøm.

René Pedersen har forklaret bl.a., at han gennem 10 år har været tillidsrepræsentant på Dansk Metals område hos OPLOG Korsør, og han har i den forbindelse deltaget i en del forhandlinger om løn. På et lønudvalgsmøde mellem arbejdsgiver og arbejdstagere blev kriterierne for tildeling af nylønsmidlerne 2013 aftalt. Forløbet af forhandlingerne blev herefter fastlagt på baggrund af de udmeldte datoer fra Forsvarets Personeltjeneste. Medarbejderne blev dernæst orienteret om nylønforhandlingerne. Hvis den enkelte medarbejder var interesseret i en lønsamtale, skulle vedkommende kontakte sin nærmeste overordnede. Under lønsamtalen blev løn- og indstillingsskemaerne udfyldt. Det var normalt arbejdsgiveren, der udfyldte rubrikken ”Forhandlingsberettiget organisation”. De udfyldte skemaer blev på arbejdsgiverside sendt op i systemet og blev i sidste ende samlet hos administrationschef Vinni Friis. Den enkelte medarbejder kunne også aflevere en kopi af skemaet til sin tillidsrepræsentant.

Den 27. februar 2013 skete der udveksling af indstillingerne med henblik på den lønforhandling, der skulle finde sted. Han afleverede en liste til ledelsen over de medarbejdere, som han mente skulle have tillæg eller engangsvederlag, og fra ledelsen modtog han tilsvarende en liste over de medarbejdere, som ledelsen indstillede til tillæg eller engangsvederlag, samt kopi af samtalskemaerne, medmindre den ansatte havde modsat sig, at skemaet blev udleveret til tillidsrepræsentanten. Han modtog i den forbindelse skemaet vedrørende A. Han havde ikke forinden fået skemaet fra A, og A stod derfor ikke på hans liste med ønsker til ledelsen.

I skemaet for A bemærkede han særligt, at Det Faglige Hus var anført som forhandlingsberettiget organisation, og at der i begrundelsen for indstillingen var lagt vægt på As medlemskab af Det Faglige Hus. Han syntes, at det var mærkeligt, hvis dette skulle være et kriterium. Han vidste ikke, om Det Faglige Hus havde modtaget skemaet. På baggrund af oplysningerne i skemaet kontaktede han Dansk Metal, der gerne ville se dokumentation herfor, hvorfor han sendte en kopi af skemaet til forbundet. Han fortalte ikke ledelsen ved OPLOG Korsør, at han havde rettet henvendelse til Dansk Metal. Dansk Metal bad ham om at meddele ledelsen, at Dansk Metal tilbagekaldte forhandlingsretten. Han videregav oplysningen herom til administrationschef Vinni Friis. Stabschef Steen Engstrøm bad kort tid efter om et møde. Steen Engstrøm viste ham på mødet brevet af 8. marts fra Dansk Metal til Forsvarets Personeltjeneste. Han havde ikke før mødet haft kendskab til brevet. Han var efterfølgende rystet over samtalen og kontaktede derfor forbundet, der bad ham om at lave et personligt notat over mødets for-



løb. Særligt Steen Engstrøms bemærkning om, at vidnet var blevet desavoueret af Dansk Metal, og at pengene til forhandlingerne om ny løn var tabt, fordi der var rejst en sag, rystede ham.

Ledelsen oplyste normalt den af Forsvarets Personeltjeneste udmeldte ramme for forhandlingerne, dvs. hvor meget der var til løntillæg og engangsvederlag. Det var ca. 1/3 af medarbejderne, der fik et tillæg/vederlag. Der var gennem årene også givet tillæg/vederlag til medarbejdere, der ikke var medlem af Dansk Metal. Når tillægget var forhandlet på plads mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten, blev aftalen herom underskrevet og sendt til lønrapportering. Under forhandlingerne var der ikke altid enighed mellem parterne.

René Andersen har forklaret bl.a., at han er sektionschef for A. Under normale omstændigheder ville han i forbindelse med nylønsforhandlingerne 2013 have holdt et personligt møde med A. Da A imidlertid var sygemeldt på grund af en knæoperation, sendte han i stedet lønsamtale- og indstillingsskemaet på mail til A. A udfyldte herefter skemaets side 1, herunder oplysningen om, at Det Faglige Hus var forhandlingsberettiget organisation. Han fik skemaet retur på mail, hvorefter han havde en telefonsamtale med A.

A ønskede oprindeligt ikke en lønsamtale, idet han var af den opfattelse, at han alligevel ville komme til at ligge nederst i bunken. A var imidlertid en nøglemedarbejder i elementet, og samarbejdet med det franske firma Signalis krævede en stor indsats fra As side. Han tænkte ikke nærmere over, hvem der var forhandlingsberettiget i As tilfælde. Han vidste, at indstillingen om et engangsvederlag skulle forhandles med den forhandlingsberettigede organisation, og højere oppe i systemet ville man sørge for, at det kom til at ske.

Steen Engstrøm har forklaret bl.a., at han tiltrådte som stabschef ved OPLOG Korsør i 2011. Han er overordnet ansvarlig for hele nylønsprocessen og modtog i den forbindelse et direktiv fra Søværnets Operative Kommando herom. På et ledelsesmøde ”manudcerede” han medlemmerne forud for selve processens igangsætning. Lønsamtalerne med de ansatte blev iværksat i februar 2013.

Det er en klar fejl, at Det Faglige Hus var angivet som forhandlingsberettiget organisation i As lønskema. Fejlen blev overset, men den burde have været rettet, inden skemaet blev udleveret til tillidsrepræsentanten. Skemaet blev alene udleveret til tillidsrepræsentanten for Dansk



Metal. Det Faglige Hus blev slet ikke kontaktet i processen.

Han bad i marts 2013 tillidsrepræsentant René Pedersen om et møde, fordi René Pedersen havde meddelt, at Dansk Metal havde trukket forhandlingsretten tilbage. På det tidspunkt havde han endnu ikke set brevet af 8. marts 2013 fra Dansk Metal. Mødet fandt sted dagen efter. Han var personligt forundret over, at René Pedersen ikke havde talt med enten ham eller administrationschef Vinni Friis, inden han rettede henvendelse til Dansk Metal. Han kunne i så fald have overstreget Det Faglige Hus som forhandlingsberettiget og rettet det til Dansk Metal, alternativt have udfærdiget et helt nyt lønskema. Han kan ikke genkende René Pedersens afsluttende gengivelse af mødets forløb i notatet af 14. marts 2013, herunder brugen af udtrykket ”desavoueret”.

Ledelsen havde ikke til hensigt at tilbageholde lønmidler, idet de i givet fald ville være tabt. Han tilbød derfor yderligere penge til de tre øvrige organisationer, der deltog i forhandlingerne. Det var kutyme, at ”rub og stub” blev brugt. Det var Dansk Metal, der ikke ville forhandle, og ikke OPLOG Korsør. Forhandlingerne skulle været afsluttet ved tidsfristens udløb, men der var rigeligt med tid til at være uenige undervejs. Hvis der havde været egentlige forhandlinger med Dansk Metal, ville det også have været muligt at rykke et niveau op i forhandlingssystemet. Hvis Dansk Metal efter modtagelsen af mailen af 22. marts 2013 fra Jan Villumsen, Forsvarets Personeltjeneste, havde bedt om en forhandling med OPLOG Korsør, ville han uden tvivl også have afsat tid til en forhandling. Dansk Metal bad imidlertid aldrig om en sådan forhandling.

Parternes argumenter

Klager, Landsorganisationen for Danmark for OAO, har navnlig anført, at OPLOG Korsør har handlet organisationsfjendtligt i strid med Hovedaftalen ved at have angivet en organisation uden for Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) – Det Faglige Hus – som forhandlingsberettiget på Dansk Metals forhandlingsområde, og ved at have inddraget et ulovligt kriterium – As medlemskab af Det Faglige Hus – som begrundelse for tildeling af et engangsvederlag. OPLOG Korsør har dermed indirekte tilskyndet medlemmerne af Dansk Metal til at melde sig ud af organisationen for dermed at opnå løntillæg. Det er i den forbindelse vanskeligt at forestille sig, at en leder, der har ansvaret for at indstille medarbejdere til løntillæg, ikke skulle være bekendt med, hvilken forhandlingsberettiget organisation der er på det pågældende område. Det er i den henseende tillige arbejdsgiverens ansvar at sikre sig, at deres ledere



magter at agere inden for overenskomstens rammer. Derudover fremgår det af tidsplanen for forhandlingerne om ny løn, at AC-gruppen med deltagelse af bl.a. stabschef Steen Engstrøm, administrationschef Vinni Friis og kommandør Lars Gullaksen den 26. februar 2013 drøftede lønsamtale- og indstillingsskemaerne, og at disse personer næppe kan have overset, at der for så vidt angår A var angivet en ulovlig begrundelse og en ikke-forhandlingsberettiget organisation i form af Det Faglige Hus. Endelig har OPLOG Korsør mod bedre vidende erklæret forhandlingerne om ny løn for afsluttet og undladt at uddele lokale lønmidler til medarbejdere på Dansk Metals forhandlingsområde som sanktion for, at sagen blev videreført fagretsligt. Der bør derfor udmåles en alvorlig bod for organisationsfjendtlig overenskomststridig adfærd. Henset til at OPLOG Korsør er en stor statslig virksomhed, og at der er tale om et organisationsfølsomt område, kan boden passende fastsættes til skønsmæssigt 250.000 kr.

Indklagede, Moderniseringsstyrelsen for OPLOG Korsør, har navnlig anført, at det bestrides, at OPLOG Korsør har handlet organisationsfjendtligt ved at angive en organisation uden for CFU som forhandlingsberettiget. Angivelsen af Det Faglige Hus er sket i den del af lønsamtale- og indstillingsskemaet, som er udfyldt af medarbejderen selv, og angivelsen er en åbenbar fejl, der blot er udtryk for en misforståelse. OPLOG Korsør har udelukkende taget kontakt til og lagt op til forhandlinger med Dansk Metal og ikke Det Faglige Hus. Derudover bestrides det, at OPLOG Korsør har inddraget As medlemskab af Det Faglige Hus som begrundelse for tildeling af engangsvederlag. Orlogskaptajn René Andersens begrundelse for indstillingen var derimod, at A var en meget god og yderst kompetent medarbejder, og at han var en vigtig krumtap i afdelingen. Dansk Metal har heller ikke på nogen måde godtgjort, at As medlemskab af Det Faglige Hus skulle være indgået i grundlaget for indstillingen, og der har derfor heller ikke været anledning til for stabschef Steen Engstrøm, administrationschef Vinni Friis eller kommandør Lars Gullaksen at reagere over for en ”ulovlig begrundelse”. Det bestrides derfor også, at OPLOG Korsør indirekte skulle have tilskyndet medlemmer af Dansk Metal til at melde sig ud af foreningen. Endelig bestrides det, at OPLOG Korsør mod bedre vidende har erklæret forhandlingerne for afsluttet og undladt at udbetale lønmidler til medarbejderne på Dansk Metals forhandlingsområde som sanktion for, at sagen var videreført fagretsligt. Årsagen til, at forhandlingerne ikke blev gennemført, er, at Dansk Metal har nægtet at forhandle med OPLOG Korsør, herunder at Dansk Metal den 8. marts 2013 selv tilbagekaldte forhandlingsretten for tillidsrepræsentant René Pedersen. Da der ikke har været lokale forhandlinger, foreligger der ikke en uenighedssag i medfør af § 13, stk. 1, i rammeaftalen om nye lønsystemer, hvorfor der ikke har været grundlag for, at Forsvarets Personeltjeneste kunne gå ind i for-



handlingerne. Der er sammenfattende ikke grundlag for udmåling af bod, da OPLOG Korsør ikke har haft til hensigt at forskelsbehandle på grund af organisationsforhold, og da kravet om subjektiv tilregnelser for at pålægge bod ikke er opfyldt.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagen angår, om OPLOG Korsør har handlet organisationsfjendtligt i strid med Hovedaftalen i forbindelse med lokale lønforhandlinger i februar 2013.

I lønsamtale- og indstillingsskemaet vedrørende A var i rubrikken ”Forhandlingsberettiget organisation” anført ”Det Faglige Hus”. Og i samme skema havde orlogskaptajn René Andersen anført bl.a.: ”A har i flere år ikke valgt at blive indstillet til vederlag, da han er medlem af ”Det faglige hus”. Jeg mener imidlertid, at han bør indstilles på trods af dette, da han er en vigtig krumtap i DAE.”

Klager har til støtte for, at disse forhold udgør organisationsfjendtlige handlinger, anført, at OPLOG Korsør har angivet en organisation uden for CFU som forhandlingsberettiget på Dansk Metals forhandlingsområde, og at OPLOG Korsør har inddraget et ulovligt kriterium – As medlemskab af en navngiven organisation uden for CFU – som begrundelse for tildeling af engangsvederlag, hvorved OPLOG Korsør indirekte tilskynder medlemmer af Dansk Metal til at melde sig ud af organisationen for dermed at opnå løntillæg.

Det er ubestridt, at det er Dansk Metal, der er den forhandlingsberettigede organisation, også for medarbejdere, der ikke er medlemmer af Dansk Metal, og indklagede har lige fra det tidspunkt, hvor indklagede blev gjort opmærksom på forholdet, erkendt, at angivelsen i skemaet af ”Det Faglige Hus” som forhandlingsberettiget organisation for A var en fejl.

Uanset om det lægges til grund, at skemaets rubrik om forhandlingsberettiget organisation er udfyldt af A eller af René Andersen, finder Arbejdsretten, at angivelsen eller den manglende rettelse af angivelsen alene kan betegnes som en formel fejl. OPLOG Korsør har under hele forløbet ageret ud fra, at det var Dansk Metal og ikke ”Det Faglige Hus”, der var forhandlingsberettiget organisation vedrørende løntillæg og engangsvederlag for A. OPLOG Korsør sendte således skemaet til tillidsrepræsentant René Pedersen i forbindelse med oplægget til forhandling, og fejlen med angivelsen af forhandlingsberettiget organisation kunne hurtigt ha-



ve været afklaret og berigtiget, hvis René Pedersen havde rettet henvendelse herom til OPLOG Korsør.

Parterne er enige om, at organisationstilhørsforhold ikke må tillægges betydning ved tildeling af løn.

Det er klagers standpunkt, at tilførslen til lønsamtale- og indstillingsskemaet om at ”A har i flere år ikke valgt at blive indstillet til vederlag, da han er medlem af ”Det Faglige Hus”. Jeg mener imidlertid at han bør indstilles på trods af dette, da han er en vigtig krumtap i DAE” viser, at OPLOG Korsør ved indstillingen af A til et engangsvederlag har tillagt hans medlemskab af ”Det Faglige Hus” betydning.

Arbejdsretten finder ikke grundlag for at forstå tilførslen i lønsamtale- og indstillingsskemaet som hævdet af klager. Tilførslen må tværtimod efter sit indhold og sammenhæng med det, der anført i skemaet umiddelbart forinden, forstås på den måde, at der ved indstillingen alene er lagt vægt på As faglige kompetencer og netop ikke på hans organisationstilhørsforhold.

På den baggrund finder Arbejdsretten, at hverken den fejlagtige angivelse af ”Det Faglige Hus” som forhandlingsberettiget organisation i lønsamtale- og indstillingsskemaet for A eller den i samme skema angivne begrundelse for at indstille ham til et engangsvederlag kan anses som organisationsfjendtlige handlinger.

Klager har til støtte for, at OPLOG Korsør har handlet organisationsfjendtligt, yderligere anført, at OPLOG Korsør mod bedre vidende har erklæret nylønsforhandlingerne for afsluttede og undladt at uddele lokale lønmidler til medarbejdere på Dansk Metals forhandlingsområde som sanktion for, at sagen var videreført fagretsligt.

Efter bevisførelsen kan det lægges til grund, at tillidsrepræsentant René Pedersen rettede henvendelse til sin faglige organisation Dansk Metal, efter at han fra OPLOG Korsør havde modtaget lønsamtale- og indstillingsskemaet vedrørende A. Herefter meddelte Dansk Metal ved brev af 8. marts 2013 til Forsvarets Personeltjeneste, at Dansk Metal ikke ønskede, at der blev gennemført forhandlinger på lokalt niveau. Dansk Metal henstillede, at forhandlingerne i stedet fandt sted mellem Forsvarets Personeltjeneste og Forsvarsarbejdernes Landsorganisation. Denne henstilling blev afvist af Forsvarets Personeltjeneste.



Det var således Dansk Metal, der trak sig fra de lokale lønforhandlinger. Som anført foran havde OPLOG Korsør ikke udvist organisationsfjendtlig adfærd, og klager har heller ikke påvist andre forhold, der giver grundlag for at fastslå, at det beroede på OPLOG Korsørs forhold, at lønforhandlingerne ikke blev gennemført på Dansk Metals forhandlingsområde.

Det er således Arbejdsrettens konklusion, at de forhold, som klager har anført til støtte for sin påstand, ikke udgør organisationsfjendtlige handlinger – hverken hver for sig eller tilsammen.

Arbejdsretten tager derfor indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Thi kendes for ret:

OPLOG Korsør frifindes.

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

Poul Dahl Jensen