



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 22. december 2016

Sag nr. AR2016.0185:

Landsorganisationen i Danmark
for
Blik- og Rørarbejderforbundet
(jurist Dennis Schnell-Lauritzen)
mod
Dansk Arbejdsgiverforening
for
TEKNIQ Installatørernes Organisation
for
Kemp & Lauritzen A/S
(advokat Michael Hegelund Nielsen)

Dommere: Tage Arentoft, Arne Grevsen, Anders Søndergaard Larsen, Henrik Lind, Poul Dahl Jensen (retsformand), Asger Tue Pedersen og Peter Stenholm.

Indledning

Sagen angår, om Kemp & Lauritzen A/S ved at have meddelt en tillidsrepræsentant en indskærpelse har udvist organisationsfjendtlig adfærd, jf. Hovedaftalens § 1, og gjort sig skyld i misbrug af ledelsesretten, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 1.

Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Blik- og Rørarbejderforbundet, har nedlagt påstand om, at Kemp & Lauritzen A/S skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation for Kemp & Lauritzen A/S, har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagens omstændigheder

I foråret 2016 var Kemp & Lauritzen entreprenør på byggeriet af Det Ny Universitetshospital (DNU) i Aarhus. A var ansat i virksomheden og arbejdede som akkordholder. Han var endvidere tillidsrepræsentant på arbejdspladsen.

Den 16. marts 2016 sendte Kemp & Lauritzen til A et brev, hvori var anført:

”Indskærpelse.

I forbindelse med dit virke som TR, er det konstateret at du gentagende gange, uopfordret, har kontaktet sjakkets formand på DNU, N3.



Det skal fra Kemp & Lauritzens side indskærpes, at hvis du kontaktes af dine kollegaer i forbindelse med dit virke som TR, skal du inden du går ind i sagen orienterer undertegnede.”

Indskærpelsen var underskrevet af projektleder B.

Den 17. marts 2016 anmodede Landsorganisationen i Danmark Dansk Arbejdsgiverforening om fællesmøde til afholdelse inden 7 dage.

Den 18. marts 2016 sendte assisterende projektleder C til sjakformand G en mail med emneangivelsen, ”Vedrørende tillidsrepræsentant N3...”. I mailen, hvor B var indsat som CC, hedder det:

”Hej G

Du skal sørge for inden weekendens udløb, at skrive en mail til B, hvori du beskriver, at du er blevet kontaktet af tillidsmand A og hvad han har bedt om af information.

Bs mail er: v150@kemp-lauritzen.dk

På forhånd tak og god weekend.”

G videresendte den 23. marts 2016 mailen til Stig Søllested i Blik- og Rørarbejderforbundet.

Den 23. marts 2016 afholdtes fællesmøde i sagen. I fællesmødereferatet hedder det:

”Ved et fællesmøde d.d. i Dansk Arbejdsgiverforening behandledes en af Landsorganisationen i Danmark på vegne af Blik- og Rørarbejderforbundet rejst klage over Kemp & Lauritzen A/S, Roskildevej 12, 2620 Albertslund, medlem af TEKNIQ Installatørernes Organisation, vedrørende en uoverensstemmelse om udførelsen af tillidsmandens hverv, jf. fællesmødebegæring af 17. marts 2016.

Sagen forhandlede.

Arbejdsgiversiden erkendte, at formuleringen af indskærpelsen af 16. marts 2016 kunne have været mere klar. Virksomheden gav alene tillidsmanden indskærpelsen for at understrege, at han er forpligtet efter VVS overenskomstens punkt 29, stk. 8, 1. afsnit til at meddele sin arbejdsgiver, at han forlader arbejdet for at udføre sit tillidsmandshverv og i øvrigt skal udføre sit tillidsmandshverv under behørigt hensyn til sit arbejde.

Arbejdstagersiden bestrider denne udlægning af indskærpelsen af 16. marts 2016 og bestrider ligeledes, at tillidsmanden har forladt sit arbejde uden at orientere herom.

Arbejdstagersiden tager forbehold for at videreføre sagen for Arbejdsretten.”

Der er i sagen fremlagt eksempler på sager rejst af tillidsrepræsentant A, herunder omhandlende ”Udbetaling af overarbejde som bonus – G”, ”Uenighed vedr. betaling for reklamationsarbejde” og ”Manglende orientering til TR om overarbejde – arbejdspl. DNU”.



Retsgrundlag

§ 1 og § 4, stk. 1, i Hovedaftalen mellem DA og LO er sålydende:

”§ 1.

Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, eventuelt under hovedorganisationernes medvirken, forpligter hovedorganisationerne og deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisationernes organisatoriske rammer. Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.”

”§ 4, stk. 1.

Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler.”

VVS-Overenskomstens ”Punkt 29 – Tillidsmandsregler” indeholder bl.a. følgende bestemmelse:

”Stk. 8: Tillidsmandens virksomhed i arbejdstiden

Når tillidsmanden, for at udføre tillidsmandsarbejde i arbejdstiden, må forlade arbejdet, skal dette ske med tilbørlig hensyn til dette og meddeles arbejdsgiveren.

... ”.

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han i begyndelsen af 2016 arbejdede som akkordholder på byggeriet på Skejby Sygehus, hvor han også var tillidsrepræsentant. Han opfattede indskærpelsen af 16. marts 2016 som en alvorlig indskærpelse, og det lagde en dæmper på hans arbejde som tillidsrepræsentant. Han opfattede det som virksomhedens forsøg på at give ham mundkurv på. Han tog kontakt til forbundet, der sagde, at han bare skulle gøre som hidtil. Hvis han skulle efterleve indskærpelsen, skulle han sladre til ledelsen om, hvad han havde drøftet med de medarbejdere, han var tillidsrepræsentant for. Bagefter kom der færre henvendelser til ham som tillidsrepræsentant. Han var en aktiv tillidsrepræsentant, der havde rejst en række sager mod virksomheden, herunder om overarbejde, der havde taget overhånd, og som han ikke var blevet orienteret om. Flere af sagerne endte med, at virksomheden måtte betale en bod. Han har altid fortalt til nærmeste chef, hvis han forlod arbejdspladsen som led i sit arbejde som tillidsrepræsentant. Han har aldrig fået en påtale eller kritik for manglende orientering. Han skrev det også ned, når han opgjorde sine arbejdstimer. Han kom meget rundt på arbejdspladsen som led i sit arbejde som akkordholder. G fortalte ham om mailen af 18. marts 2016 fra C. G sagde til ham, at han ikke ville følge ledelsens opfordring til at give information om de kontakter, der havde været mellem ham og G. G og nogle af de andre ville gerne



arbejde så meget som muligt, men der var ingen kurre på tråden mellem dem som følge af, at han havde grebet ind over for overarbejdet.

Stig Søllested har forklaret bl.a., at han er forbundssekretær i Blik- og Rørarbejderforbundet. Han har aldrig før oplevet, at en virksomhed har stillet krav om, at en tillidsrepræsentant skulle orientere ledelsen, før der blev rejst en sag, således som det var sket i indskærpelsen af 16. marts 2016. Hvervet som tillidsrepræsentant kan kun udføres, hvis der er et fortroligt rum, og det kan ikke fungere, hvis tillidsrepræsentanten skal orientere ledelsen, inden han går ind i en sag, som andre medarbejdere har kontaktet ham om. Han læser indskærpelsen således, at A skulle orientere ledelsen, når en ansat kontaktede ham, og ikke når A forlod arbejdspladsen. Hvis det havde været tilfældet, ville man have skrevet dette i stedet. Indskærpelsen kan derfor ikke udlægges på den måde, som arbejdsgiversiden gjorde på fællesmødet den 23. marts 2016. Han kan ikke huske, om arbejdsgiversiden på fællesmødet tilbød at trække indskærpelsen tilbage og omformulere den. Han fik at vide, at der var sendt en mail til G, hvor G skulle sende en redegørelse om A til Kemp & Lauritzen, og han ringede til G, der herefter videresendte mailen til ham.

B har forklaret bl.a., at han arbejdede på byggeriet på Skejby Sygehus. Han var projektleder på en entreprise og han bistod projektlederne på to andre projekter på byggeriet. De sad i en kontorpavillon, og de kunne følge med i, hvad de hver især lavede. Det var et stort projekt, og de havde ca. 30-35 mand på VVS-delen, som A var tillidsrepræsentant for. Han synes, at A var en dygtig tillidsrepræsentant. Forløbet forud for afsendelsen af indskærpelsen var, at G, der var sjakbajs på N3-entreprisen, kontaktede projektlederen og sagde, at han gentagne gange var blevet kontaktet af tillidsrepræsentanten, og at han følte sig chikaneret af tillidsrepræsentanten. Hele sjakket var frustreret. Han sagde til C, at han måtte få noget på skrift fra G, som de kunne gå videre med. Derfor skrev de mailen af 18. marts 2016 til G. De fik ikke svar på mailen, og han har ikke talt med G om det efterfølgende. Han sendte indskærpelsen til A, før de havde noget skriftligt fra G, fordi de måtte gøre noget, så projektet ikke gik i stå. Indskærpelsen gik ud på, at ledelsen skulle orienteres om det, når A forlod arbejdet for at udføre tillidsmandsarbejde. Hidtil havde A kun orienteret, når han tog til København eller til Tilst. Ledelsen skulle selvfølgelig ikke orienteres om indholdet af de drøftelser, som tillidsrepræsentanten havde med de ansatte. Indskærpelsen var ikke advarsel, og den blev ikke lagt i personalemappen. Det var hensigten at skrive det i indskærpelsen, som følger af overenskomsten. Indskærpelsen består af to led: Første afsnit havde baggrund i, at G følte sig chikaneret af As henvendelser, og andet afsnit gik på, at A skulle orientere ledelsen, når han ikke lavede installationsarbejde. A var en aktiv tillidsrepræsentant også efter indskærpelsen. Den eneste ændring var, at han nu orienterede, når han forlod arbejdet.

C har forklaret bl.a., at han på daværende tidspunkt var projektlederassistent på den entreprise, hvor G var sjakbajs. De var bagud i forhold til tidsplanen, selv om de arbejdede flittigt. G kom til ham og var frustreret over, at de blev chikaneret af tillidsrepræsentanten. G kom gentagne gange, og det var eskaleret op til den 16. marts 2016. Han husker ikke, hvad Gs frustrationer nærmere gik på. De sendte mailen af 18. marts 2016 til G, fordi de havde brug for at få noget på skrift, før de kunne tage kontakt til A. De fik aldrig svar på mailen.



Parternes anbringender

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Blik- og Rørarbejderforbundet, har navnlig anført, at indskærpelsen af 16. marts 2016 udgør et organisationsfjendtligt skridt i strid med Hovedaftalens § 1 og et misbrug af ledelsesretten efter aftalens § 4, stk. 1. Tillidsrepræsentanten er også overenskomstpartens repræsentant på arbejdspladsen, og han har en kontrolfunktion i relation til, at overenskomsten bliver overholdt. Det er intet hold i, at G følte sig chikaneret af As henvendelser. G sendte således mailen af 18. marts 2016 videre til Stig Søllested fra Blik- og Rørarbejderforbundet. A var nødt til at tale med G som følge af det væsentlige overarbejde, som A ikke forinden var blevet orienteret om. Indskærpelsen må ses som et forsøg på at lægge en dæmper på en aktiv tillidsrepræsentant. Der er tale om en ansættelsesretlig reaktion, som har skabt usikkerhed hos A. Med indskærpelsen pålægges A en pligt til at orientere ledelsen, når han kontaktes af de ansatte. Den forståelse af indskærpelsen, som arbejdsgiversiden gjorde gældende på fællesmødet den 23. marts 2016, kan ikke rummes inden for ordlyden af indskærpelsen. I indskærpelsen står der således intet om at forlade arbejdspladsen. Det er i øvrigt udokumenteret, at A har forladt arbejdspladsen uden at orientere ledelsen om det. Det kan ikke lægges til grund, at arbejdsgiversiden på fællesmødet tilbød at trække indskærpelsen tilbage.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation for Kemp & Lauritzen A/S, har navnlig anført, at indskærpelsen ikke udgør en organisationsfjendtlig handling, og den indebærer heller ikke et misbrug af ledelsesretten. Der er tale om en anmodning til A om at ændre adfærd, og anmodningen er fremsat på baggrund af Gs henvendelser til ledelsen. Ledelsen skal efter overenskomstens punkt 29, stk. 8, 1. pkt., underrettes, når tillidsrepræsentanten forlader arbejdet. Indskærpelsen angår ikke indholdet af det, som tillidsrepræsentanten taler med de ansatte om. Arbejdsgiversiden har på fællesmødet den 23. marts 2016 erkendt, at indskærpelsen er uklart formuleret, og på fællesmødet blev den præciseret. Mailen af 18. marts 2016 til G havde baggrund i Gs frustration over tillidsrepræsentantens henvendelser, og formålet var at få noget på print som grundlag for en dialog med A. Mailen skal ses i sammenhæng med første afsnit i indskærpelsen. Der var ingen konflikt mellem ledelsen og A. Konflikten var mellem sjakket og A. Ledelsen havde en pligt til og en klar interesse i at søge at få konflikten løst. Indskærpelsen har intet at gøre med de sager, som A som tillidsrepræsentant har rejst over for virksomheden. Indskærpelsen er ikke en advarsel. Det ligger i udtrykket ”indskærpelse”, at der er tale om en påmindelse om noget, der allerede gælder. Den uklarhed, der var i formuleringen, blev fjernet på fællesmødet den 23. marts 2016.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagen angår, om Kemp & Lauritzen A/S ved indskærpelsen af 16. marts 2016 til tillidsrepræsentant A har udvist organisationsfjendtlig adfærd, jf. Hovedaftalens § 1, og gjort sig skyld i misbrug af ledelsesretten, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 1.

Efter indholdet af første afsnit i indskærpelsen og efter vidneforklaringerne lægger Arbejdsretten til grund, at indskærpelsen er afgivet på baggrund af, at G flere gange havde henvendt



sig til ledelsen og givet udtryk for, at det sjak, som G var leder af, følte sig generet af henvendelser fra A. Ledelsen så det derfor som sin opgave at søge uoverensstemmelsen løst.

Ordlyden af den indskærpelse, der fremgår af andet afsnit i brevet af 16. marts 2016, er uklar og tvetydig, navnlig fordi det ikke udtrykkeligt er angivet, hvad A skulle orientere B om.

Indskærpelsen kan forstås på den måde, at A skulle orientere B, når han overgik fra at arbejde med installationsarbejde til at udføre tillidsmandsarbejde – dvs. orientere om, at han midlertidigt måtte forlade sit arbejde.

Indskærpelsen kan imidlertid også forstås på den måde, at A blev pålagt forinden at orientere B, hvis han på baggrund af en kontakt fra sine kollegaer valgte at gå ind i en sag som tillidsrepræsentant – dvs. orientere om kontakten og om, at han ville gå ind i sagen. En sådan orienteringspligt kan ikke pålægges en tillidsrepræsentant.

På fællesmødet den 23. marts 2016 erkendte arbejdsgiversiden, at formuleringen kunne have været mere klar. På mødet tilkendegav arbejdsgiversiden, at indskærpelsen alene var givet til tillidsrepræsentanten for at understrege; ”at han er forpligtet efter VVS overenskomstens punkt 29, stk. 8, 1. afsnit, til at meddele sin arbejdsgiver, at han forlader arbejdet for at udføre sit tillidsmandshverv og i øvrigt skal udføre sit tillidsmandshverv under behørigt hensyn til sit arbejde.”

Arbejdsretten finder, at arbejdsgiversiden herved må anses for at have præciseret og korrigeret andet afsnit i indskærpelsen, således at indskærpelsen nu må forstås i overensstemmelse med det, der fremgår af tilkendegivelsen på fællesmødet.

Under hensyn til, at indskærpelsen således blev præciseret og korrigeret allerede den 23. marts 2016, og da en indskærpelse med det indhold, der fremgår af tilkendegivelsen på fællesmødet, ikke indebærer en overtrædelse af Hovedaftalens § 1 eller § 4, stk. 1, finder Arbejdsretten ikke grundlag for at idømme Kemp & Lauritzen en bod.

Arbejdsretten tager herefter indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Thi kendes for ret:

Kemp & Lauritzen A/S frifindes.

I sagsomkostninger skal klager, Landsorganisationen i Danmark for Blik- og Rørarbejderforbundet, inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Poul Dahl Jensen