



## Arbejdsrettens dom af 1. juni 2016

**I sag nr.: AR2015.0270**

FTF

for

CAU, Cabin Attendants Union

(advokat Per Frydenreim Møller)

*mod*

Dansk Arbejdsgiverforening

for

DI Overenskomst I

for

SAS Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden

(advokat Helge Werner)

*Dommere: Svend Askær, Henrik Dahl, Torkild Justesen, Thomas Rønnow, Peter Stenholm, Oliver Talevski (retsformand) og Martin Teilmann.*

Sagen angår, om SAS Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (SAS) har begået brud på overenskomsten og dennes forudsætninger i forbindelse med, at 27 medlemmer af CAU blev suspenderet.

### **Parternes påstande**

Klager, FTF for CAU, har nedlagt påstand om, at indklagede skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst I for SAS har nedlagt påstand om frifindelse.

### **Sagsfremstilling**

CAU er den faglige organisation for det danske kabinepersonale hos SAS.



SAS AB indgik i december 2014 en aftale om at købe aktiekapitalen i Cimber A/S. I forbindelse med købet af aktierne besluttede SAS at overføre en del af sin produktion (omfattende 12 jetfly) til Cimber med virkning fra den 1. marts 2015.

I januar 2015 indledte SAS forhandlinger med CAU om de løn- og ansættelsesvilkår, der skulle gælde for det kabinepersonale, der sammen med flyene skulle overføres til Cimber. CAU ønskede at indgå overenskomst for de ansatte i Cimber.

Ved et nyhedsbrev af 20. februar 2015 indkaldte CAU sine medlemmer til et medlemsmøde den 24. februar 2015 kl. 9. Samme dag nedlagde et stort antal medarbejdere overenskomststridigt arbejdet i ca. 3 timer.

Forhandlingerne om indgå overenskomst mellem CAU og Cimber brød sammen den 25. februar 2015.

Den 26. februar 2015 indkaldte CAU på ny sine medlemmer til et møde, som skulle finde sted på Hotel Hilton den 27. februar 2015 kl. 9. Samme dag nedlagde et stort antal medarbejdere på ny overenskomststridigt arbejdet. Fællesmøde blev senere samme dag afholdt mellem parterne, men arbejdet blev ikke genoptaget. Af protokollatet fra fællesmødet fremgår bl.a.:

”På tidspunktet for fællesmødets afholdelse var arbejdsnedlæggelsen løbende.

Fra arbejdsgiverside opfordrede man det indklagede forbund til at erkende, at arbejdsnedlæggelserne er – og har været – overenskomststridige, samt til at pålægge de strejkende forbundsmedlemmer at genoptage og normalisere arbejdet snarest og senest dags dato kl. 14.30. Man gjorde gældende, at arbejdsstandsningerne kan betragtes som led i en systematisk aktion.

Fra arbejdstagerside erkendte man, at arbejdsnedlæggelserne er – og har været – overenskomststridige, og man gav tilsagn om at pålægge arbejdstagerne at genoptage og normalisere arbejdet snarest og senest dags dato kl. 14.30. Man var af den opfattelse, at der forelå formildende omstændigheder, og man tog forbehold overfor påstanden om systematik.

Fra arbejdsgiversiden afviste man at der forelå formildende omstændigheder, og man forbeholdt sig at indbringe sagen for Arbejdsretten som hastesag.”



I perioden fra den 27. februar 2015 til den 1. marts 2015 meddelte SAS 27 medlemmer af CAU, at de var suspenderet fra tjeneste indtil videre. De suspenderede medarbejdere blev pålagt ikke at give møde og blev afkrævet deres adgangskort til lufthavnens sikrede områder.

I den første suspensionsskrivelse af 27. februar 2015 til en medarbejder fremgår bl.a.:

”Da flere af dine kolleger overfor ledelsen har oplyst, at du telefonisk og på sms opfordrer til, at man overenskomststridigt nedlægger arbejdet eller udebliver fra planlagt tjeneste, suspenderes du herved indtil videre.

Du skal således ikke give møde, før SAS igen kontakter dig. Du bedes straks aflevere dit havnekort hos CPH Security.”

I den sidste suspensionsskrivelse af 1. marts 2015 fremgår bl.a.:

”Da vi er blevet gjort bekendt med, at du ved kollegernes fremmøde til tjeneste, har forsøgt at hindre dem i at møde til tjeneste og har opfordret til at deltage i overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, ved at udeblive fra planlagt tjeneste, suspenderes du herved indtil videre.

Du skal således ikke give møde, før SAS igen kontakter dig. Du bedes straks aflevere dit havnekort hos CPH Security.”

Lignende skrivelser blev fremsendt til de øvrige suspenderede.

Den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse blev behandlet i Arbejdsretten den 1. marts 2015, hvor der blev givet pålæg om genoptagelse af arbejdet. Arbejdet blev først normaliseret den 2. marts 2015.

De overenskomststridige arbejdsnedlæggelser og suspensionerne blev omtalt i medierne. Der er under sagen fremlagt en række artikler herom.

Af en artikel fra politiken.dk af 3. marts 2015 fremgår således bl.a.:

”SAS melder nu ud, hvad der ligger til grund for suspenderingen af 27 kabinearbejdere under weekendens konflikt.

Angiveligt har nogle af de strejkende ansatte været decideret chikanerende over for de medarbejdere, som tog på arbejde på trods af strejken.



”Mange af dem som ikke strejkede, er blevet passet op ved security-området af strejkende medarbejdere, som har fortalt dem, at 'du skal ikke på arbejde, du skal til fagligt møde og være loyal over for dine kollegaer’”, siger Trine Kromann-Mikkelsen, pressechef i SAS Danmark.

”Nogle medarbejdere kom og var meget rystede, fordi de følte, at de blev hængt ud. De ansatte har kunnet hente flylister med navne på de medarbejdere, som arbejdede normalt. De navne er så blevet læst hånligt op til nogle af møderne sammen med telefonnumre, og derfor er der nogle, der har fået mange sms'er på en gang, hvor de blev bedt om at være loyale over for deres kolleger”, siger hun.

Flemming Jensen, koncernchefen i SAS Danmark, har hidtil afvist at genansætte de 27 kabinearbejdere.

”Som udgangspunkt ser jeg ikke mulighed for at genansætte de suspenderede. De har chikaneret andre ansatte, og det kan vi ikke acceptere. Derfor fastholder vi suspensionen”, siger han ifølge TV 2 News.”

Af en artikel fra dr.dk af 3. marts 2015 fremgår bl.a.:

”SAS-chef vil ikke afvise firing af suspenderede ”mobbere”

...

27 SAS-steward og -stewardesser er fortsat suspenderet, efter at kabinepersonalet nedlagde arbejdet denne weekend.

Ifølge SAS er de blevet suspenderet, fordi de på blandt andet SMS og ved navneopråb har truet kolleger, som gerne ville møde ind på arbejde, til at deltage i arbejdsnedlæggelsen.

CAU, kabinepersonalets fagforening, ser gerne, at de 27 medarbejdere igen kan iføre sig SAS-uniformen og vende tilbage til deres arbejde, mens SAS insisterer på, at det, de kalder ”kollegial mobning”, skal have en konsekvens.

- Jeg kan bestemt ikke afvise, at vi fyrer medarbejdere. Jeg har svært ved at forestille mig, at det ikke får konsekvenser, siger Flemming Jensen, der er koncerndriftsdirektør i SAS.

...

Ifølge Flemming Jensen er SAS klar til at tage en dialog om de suspenderede medarbejders fremtid, men han understreger, at ”konfliktmobningen” skal have en konsekvens.

- Det ændrer ikke ved, at jeg har mange ansatte, som er voldsomt bekymrede og har følt sig forulempet af kollegaer. Spørgsmålet er, om vi skal vise mest hensyn for dem, der har følt sig udsat for kollegial mobning, eller for dem som har mobbet, siger han.



...

SAS vil nu kigge på de enkelte sager og få det tilstrækkelige fakta frem, så de kan træffe en afgørelse om de 27 suspenderede medarbejderes fremtid. Indtil da er de fortsat suspenderet.”

Af en artikel fra dr.dk af 3. marts 2015 fremgår endvidere bl.a.:

”SAS vil ikke udtale sig særlig konkret om de 27 suspenderede kabinefolk.

- For SAS's side handler det om at beskytte medarbejdere, der føler sig chikanerede, siger pressechef Trine Kromann-Mikkelsen.

...

- Sagerne følger de regler, der er på arbejdsmarkedet. Vi inddrager de parter, der er nødvendige, men det er selvfølgelig vigtigt, at der ikke er nogen, der bliver uretmæssigt ramt af det her.

...

SAS har overgivet sagerne om de 27 suspenderede til arbejdsgiverorganisationen Dansk Industris jurister, der skal vurdere beviserne i hver enkelt sag.”

I perioden fra den 5. til 10. marts 2015 afholdt SAS samtaler med de suspenderede og ophævede løbende suspensionerne. Den sidste suspension blev ophævet den 12. marts 2015.

Af en mail af 12. marts 2015 fra SAS ved Rickard Gustafson og Flemming Jensen til alle medarbejdere fremgår bl.a.:

”For godt to uger siden blev der indledt en meget ulykkelig overenskomststridig arbejdsnedlæggelse blandt danske kabinemedarbejdere. En hændelse der har kostet SAS mange millioner.

I dagene under arbejdsnedlæggelsen fik ledelsen fra en række af jeres kolleger besked om, at de blev chikaneret og truet af kolleger. Dette skete fordi de pågældende medarbejdere selv ønskede at fortsætte med at arbejde. For at stoppe chikanen valgte ledelsen blandt andet at suspendere 27 medarbejdere, som var blevet peget på. SAS har gennemført en grundig sagsbehandling og har haft samtaler enkeltvis med alle suspenderede medarbejdere for at få kortlagt, hvad der skete og hvilke intentioner, der har været bag handlingerne.

I dag er strejken overstået, og vi skal alle videre. Der er ingen af de kollegaer, der har følt sig chikaneret og truet, der har ønsket at stå frem og lægge navn til en sag mod nogen af de suspenderede.



Derfor har SAS valgt at ophæve suspensionen af alle de suspendede. Det har vi gjort i klar forventning om, at vi aldrig igen kommer til at opleve en situation, hvor få medarbejdere gør det uudholdeligt for andre at passe deres job.

Uanset din personlige opfattelse af, hvad der foregår i SAS, så er det fuldstændig uacceptabelt og uforeneligt med ansættelse i SAS, hvis man chikanerer eller truer kolleger. Måtte der mod forventning opstå lignende situationer i SAS, må alle således være klar over, at det vil kunne få konsekvenser for den enkeltes ansættelsesforhold.

Hvordan kommer vi så sammen videre herfra? Det gør vi ved at lægge det passerede bag os.

For det er alles ansvar, at situationen bliver normaliseret. Det er alles ansvar, at vi i SAS leverer det bedst mulige produkt til vores kunder. Vi skal arbejde sammen som om, der aldrig har været en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse.

Vi skal løse vores udfordringer ved forhandling. Ikke ved overenskomststridige aktioner. Slet ikke ved chikane af kolleger. Det er et krav for at sikre et lønsomt SAS, at vi arbejder sammen mod vores konkurrenter.

SAS' ledelse følger nu tæt arbejdsmiljøet blandt kabinemedarbejdere, og vi kommer til at have fokus på dette både i det daglige og på kompetencedagene for kabinemedarbejdere.”

Af overenskomsten mellem SAS og CAU for 2014-2017 fremgår bl.a. (udtrykket ”CC” står for Cabin Crew):

”§ 2 Ansættelse og opsigelse.

...

Stk. 3. Vedrørende opsigelse og opsigelsestid gælder bestemmelserne i funktionærloven.

Stk. 4. Forholdet mellem arbejdsgiver og CC bygger på gensidig loyalitet og tillid.

CC må ikke udføre arbejde eller direkte eller indirekte bedrive økonomisk virksomhed for et selskab, som konkurrerer med SAS. CC må ej heller påtage sig opgaver eller bedrive virksomhed, som kan virke til skade for CC's arbejde i tjenesten.

...

§ 3. Arbejdets art og omfang.

...

Stk. 12 Tillidsrepræsentanter.

...

Såvel tillidsrepræsentanter som ledelsen eller dennes repræsentant har pligt til både overfor deres organisationer og mellem de lokale parter på arbejdspladsen at fremme et roligt og godt samarbejde.”



## Forklaringer

Der er afgivet forklaring af Jean Pierre Schomburg, Jørn Fink, Flemming Jensen og Michael Hørning.

Jean Pierre Schomburg har forklaret bl.a., at han er næstformand i CAU's bestyrelse. I foråret 2015 fungerede som formand. Han forestod som en del af CAU's forhandlingsdelegation forhandlingerne med SAS om indgåelse af overenskomst med Cimber.

Den 26. februar 2015 indkaldte CAU medlemmerne til informationsmøde vedrørende sammenbruddet i forhandlingerne om overenskomst med Cimber. Mødet fandt sted den 27. februar 2015 kl. 9 på Hotel Hilton ved lufthavnen. Under mødet opstod en ophedet stemning, og medlemmerne i salen bad bestyrelsen om at forlade mødet, da de ønskede at tale sammen uden bestyrelsen. Bestyrelsen gik ud i lobbyen og ventede, indtil et medlem kom ud og sagde, at man gerne ville fortsætte uden bestyrelsen. Bestyrelsen gik herefter tilbage til kontoret.

Senere samme dag, den 27. februar 2015, blev der afholdt fællesmøde. Der var på mødet enighed mellem SAS og CAU om, at arbejdsnedlæggelserne var overenskomststridige. Efter mødet tog han direkte ud på Hotel Hilton og pålagde medlemmerne at genoptage arbejdet.

CAU blev lagt helt ned som følge af suspensionerne. CAU blev således kontaktet af de suspenderede medarbejdere, efterhånden som suspensionerne fandt sted. Suspensionerne skabte megen usikkerhed. Han har talt med samtlige de suspenderede medlemmer, som alle kom forbi CAU's kontor. Han spurgte de suspenderede, om de havde taget kontakt til kolleger. Nogle svarede, at de havde sendt en SMS og opfordret ansatte, der havde fridag, til at komme til møde. Hans budskab til medlemmerne var, at de skulle afholde sig fra at kontakte kolleger, hvis de var i tjeneste. De kunne komme til møde, hvis de havde fri. CAU forsøgte at berolige og rådgive de suspenderede. CAU sørgede også for, at de fik tilbudt psykologhjælp, og at der var en advokat til rådighed. De suspenderede var alle meget bange for at miste deres stilling.

CAU forhandlede ikke med SAS om overenskomst ved overgang til Cimber, mens de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser fandt sted.

Den 3. marts 2015 blev der afholdt hovedsamarbejds møde med SAS. CAU havde ikke op til mødet haft mulighed for at tale med SAS, men kun kommunikeret gennem pressen. SAS kom



ikke af egen drift med orientering om suspensionerne inden mødet. Han husker ikke dagsordenen for hovedsamarbejds mødet, men suspensionerne blev ikke diskuteret. Ved mødets start gav han klart udtryk for, at han håbede, at de kunne få løst problemet med suspensionerne. SAS svarede, at dette tema ikke var på dagsordenen og ikke ville blive diskuteret nærmere under mødet. Det blev ikke tilkendegivet, at suspensionerne skulle drøftes i nærmeste fremtid, og SAS sagde, at det måtte tage den tid, det tog, at komme processen med suspensionerne igennem.

Jørn Fink har forklaret bl.a., at han er medlem af CAU's bestyrelse, og at han også var det i foråret 2015. Han havde til opgave at tage sig af de suspenderede, da han beskæftiger sig med personalesager.

Den 27. februar 2015 blev han første gang kontaktet af de suspenderede. De suspenderede mødte op hos CAU, og han afholdt samtaler med hver enkelt. Det var kendetegnende, at alle de suspenderede var uforstående over for, hvad der var sket. De sagde, at de ikke kunne genkende sig selv i anklagerne. De suspenderede var alle meget nervøse. På tidspunktet for suspensionen var nogle af de suspenderede i tjeneste, mens andre holdt fri eller var sygemeldt. En enkelt af de suspenderede var hjemme med et sygt barn.

Suspensionerne blev behandlet af SAS på møder, som blev afholdt den 5. marts 2015 og i dagene herefter. SAS indkaldte til møderne telefonisk. Han gik som bisidder med medlemmerne til møderne. SAS var under møderne repræsenteret ved Michael Hørning og en manager. På mødet spurgte SAS til de suspenderedes gøre og laden. Han spurgte SAS, om de kunne få bevis for anklagerne, men det blev afvist. På møderne blev det oplyst, at der var kommet udsagn fra medarbejderne på basen, og at medarbejderne havde været kedede af det. Der var ingen skriftlige vidneudsagn. De suspenderede kunne ikke genkende det, der blev beskrevet under møderne, eller det, som havde været skrevet i pressen om, at der skulle være tale om chikane eller lignende. Nogle af de suspenderede bekræftede under samtalerne, at de havde henvendt sig til andre ansatte og sagt, at der var et møde på Hotel Hilton. Møderne sluttede med, at Michael Hørning lavede et håndskrevet referat, som medlemmet fik en kopi af, og det blev oplyst, at de suspenderede ville høre nærmere. Beskyldningerne var ikke beskrevet i referatet. Suspensionerne blev løbende ophævet.





Flemming Jensen har forklaret bl.a., at han i foråret 2015 var koncerndirektør i SAS og havde ansvar for driften, ligesom han var talsperson for SAS i Danmark. Han var tæt på de omhandlede begivenheder, idet han deltog i forhandlingerne i dagene op til arbejdsnedlæggelserne og var fysisk til stede på crewbasen i lufthavnen under hele konflikten. Crewbasen er det sted, hvor de ansatte møder ind om morgenen.

Arbejdsnedlæggelserne begyndte den 27. februar 2015 om morgenen, idet der dog også havde været en kortvarig arbejdsnedlæggelse nogle dage tidligere. De medarbejdere, som mødte på arbejde den 27. februar, fortalte ved ankomst til crewbasen, at de følte sig pressede, fordi de var blevet mødt af kolleger i parkeringshuset, ved toget eller ved metroen, som opfordrede dem til at gå til møde i stedet for at arbejde. Nogle medarbejdere var også blevet mødt af kolleger lige før security-området eller ved personaleindgangen. Medarbejderne fortalte også, at de var blevet ringet op og havde fået SMS'er fra telefonnumre, som de ikke kendte. De medarbejdere, som havde fået henvendelser, reagerede meget forskelligt herpå. Nogle var meget i tvivl om, hvorvidt de også selv ville nedlægge arbejdet, mens nogle bestemt ikke ville tilslutte sig arbejdsnedlæggelserne. De var rigtig mange, som var meget berørte af situationen. Han så en af de SMS'er, som en medarbejder havde modtaget. Beskeden havde ikke en truende tone i sig selv, men det var kombinationen af anonyme telefonopkald, henvendelser fra kolleger i lufthavnen mv., som påvirkede de ansatte, der gerne ville arbejde. Nogle af medarbejderne følte sig truet, og flere sagde, at de valgte at gå på arbejde, men at de vidste, at de fremover ville blive peget på og hængt ud, fordi de valgte ikke at følge de strejkende. Nogle fik at vide, at deres navne blev læst op blandt de strejkende, fordi de ikke ville være med til de ulovlige arbejdsnedlæggelser.

Han gik ud i lufthavnen for at se, om der stod nogen, som kontaktede de ansatte, når de mødte ind. Her mødte han to af de medarbejdere, som senere blev suspenderet. De to medarbejdere stod i civilt tøj ved en af de indgange, som personalet skal igennem, hvor de rettede henvendelse til medarbejdere, som var på ind eller ud. Han observerede det lidt på afstand og kunne se, hvordan folk blev kontaktet. På et tidspunkt rettede han henvendelse til de to medarbejdere og spurgte, hvad de lavede i lufthavnen en fredag aften kl. 20. Han sagde til dem, at det var en ulykkelig situation for SAS, og der var behov for, at de ansatte kom på arbejde. Han nævnte også, at mange af de ansatte var synligt påvirkede af henvendelserne, og han derfor ville bede dem holde op med at kontakte deres kolleger. De to medarbejdere svarede, at de ikke ville diskutere med ham, og at det ikke var noget, som han behøvede at engagere sig i.



Han har set adskillige af de SMS-beskeder, som blev sendt til de ansatte, som gav møde. Det var ikke muligt at konstatere, hvor SMS'erne kom fra, da de oftest var sendt fra taletidskort og blot var underskrevet ”en kollega”. I enkelte tilfælde var SMS'erne sendt fra en ansats egen telefon, således at de kunne identificeres. Herudover har det var muligt at identificere de personer, som rettede personlig henvendelse til kolleger i og ved lufthavnen.

Det lykkedes i de kaotiske dage at afvikle næsten 50 % af produktionen. De vidste ikke før i sidste øjeblik, om den nødvendige besætning ville møde ind på arbejde. I et tilfælde var de ikke i stand til at gennemføre en flyvning, selv om besætningen var mødt, idet en manager vurderede, at det ikke ville være forsvarligt at lade dem flyve. Mange af de ansatte brød grædende sammen, da de var splittet mellem på den ene side deres loyalitet over for SAS, og på den anden side deres loyalitet over for CAU og deres kolleger.

Da SAS suspenderede de 27 medarbejdere, havde selskabet ikke truffet beslutning om, hvad der skulle ske videre i forløbet. I situationen var der ikke tvivl om, at de medarbejdere, som krænkede deres kolleger, ikke levede op til de deres loyalitet over for SAS. Han var meget bekymret for det fremtidige samarbejde blandt de ansatte. Samarbejdet er af stor vigtighed f.eks. i forbindelse med sikkerhedsprocedurer. Efter suspensionerne aftog den fysiske tilstedeværelse i lufthavnen. Han kan ikke huske, om SMS-henvendelserne også aftog.

De suspenderede fik sædvanlig løn mv. men blev bedt om at blive hjemme og aflevere deres adgangskort til lufthavnen. Der blev afholdt møder med alle de suspenderede. Han var ikke selv med til disse møder. SAS måtte bruge tid på at finde dokumentation og undersøge, om nogle af de ansatte, som havde modtaget henvendelser, ville stå frem og vidne. Ingen af dem ønskede imidlertid at stå frem med navns nævnelse, hvilket han respekterede.

Hans udtalelser til pressen om de 27 suspenderede var afledt af direkte spørgsmål fra pressen. Han følte det som sit ansvar og sin pligt at forsvare de kolleger, som havde været udsat for henvendelserne. Han var oprigtigt bekymret for, om de ansatte ville kunne arbejde sammen igen.

Michael Hørning har forklaret bl.a., at han er basechef hos SAS i København, hvilket han også var i foråret 2015.



Den 27. februar 2015 oplevede de hos SAS, at nogle af de kabinemedarbejdere, som skulle udføre tjeneste, rettede henvendelse til deres manager, når de mødte ind. Her gav de ansatte udtryk for, at de enten følte sig under pres, eller at det havde været ubehageligt for dem at komme ind på basen, fordi de var blevet kontaktet af kolleger om, at de burde gå til fagligt møde. Nogle gav også udtryk for, at de på ubehagelig vis var blevet kontaktet bl.a. via SMS. Nogle af de fremmødte medarbejdere græd, men de fleste gav blot udtryk for, at henvendelserne blev oplevet som meget ubehagelige.

Han gik ud i lufthavnen, hvor han mødte nogle af de personer, som senere blev suspenderet. Han talte med dem om, at de ikke måtte hindre andre i at møde. De fleste af de personer, som han talte med, svarede standardmæssigt, at de blot stod der for at oplyse om, at der var et fagligt møde på Hotel Hilton.

Han fik forevist SMS-beskeder og refereret telefonsamtaler af de medarbejdere, som var blevet kontaktet af kolleger. Der var også nogle ansatte, som kom fra det faglige møde og fortalte, at hvis man valgte at tage ud at flyve, ville ens navn og medarbejdersnummer blive læst på det faglige møde, hvilket de opfattede det som meget ubehageligt.

Flere af de medarbejdere, der den 27. februar 2015 var mødt ind og var trukket i uniform, valgte alligevel at tage hjem. Nogle af de medarbejdere, som sad på briefing ca. en time før flyvning, modtog SMS-beskeder og følte, at de ikke kunne gennemføre flyvningen. Der var eksempler på, at SAS måtte sige til ansatte, der var fremmødt, at de ikke kunne lade dem flyve. En af de ansatte var så grådkvalt, da hun mødte ind, at de måtte sende hende hjem. Denne ansatte bad om at blive fulgt ud af lufthavnen af sin leder, fordi hun var bange for igen at blive antastet af sine kolleger. På vej ud fik hun tilråb fra kolleger om, at det var ”godt gået” – formentlig fordi de troede, at hun havde valgt at forlade flyvningen.

De var hos SAS nødt til at overveje, hvordan de skulle håndtere situationen, da samarbejdet mellem de ansatte, der var gået til fagligt møde, og de ansatte, som var mødt til tjeneste, skulle fungere fremover. De måtte hindre, at de medarbejdere, som mødte på arbejde, blev chikaneret eller truet, og foretog derfor suspension af i alt 27 medarbejdere. Suspensionerne havde til hensigt at afklare, hvad der var op og ned, og de suspenderede var ikke tilfældigt udvalgt,



men blev valgt efter en konkret vurdering af, om de havde kontaktet kolleger med opfordring til at nedlægge arbejdet eller ligefrem forsøgt at hindre kolleger i at møde på arbejde.

Strejken ophørte den 2. marts 2015. SAS skulle herefter planlægge at få de suspenderede kaldt til samtale for at høre deres opfattelse af situationen. Han indkaldte de suspenderede telefonisk til samtalerne, som blev afholdt af ham og en manager. Der blev ikke udsendt information til de suspenderede mellem suspensionen og samtalen. Han havde dog en kort telefonisk samtale med Jørn Fink, som sagde, at han syntes, at samtalerne var planlagt over en for lang periode, og samtalerne blev som følge heraf planlagt således, at der blev sat flere samtaler på hver dag. Der skulle dog være ordentlig tid til hver enkelt samtale, og tid for SAS til at tænke over de ting, der blev sagt under samtalerne.

Den første samtale fandt sted den 5. marts og den sidste den 10. marts 2015. Under samtalerne viste der sig et mønster, hvor de ansatte konsekvent svarede, at de alene havde haft til hensigt at oplyse deres kolleger om det faglige møde. De kolleger, der havde modtaget henvendelser, havde dog ikke den oplevelse, at der blot var tale om information om mødet. En medarbejder fortalte f.eks., at han uafbrudt var blevet kontaktet pr. telefon og SMS frem til kl. 2 om natten, hvorefter det var startet på ny kl. 5 om morgenen. På møderne prøvede de at få vendt hver en sten i sagerne og sammenholde de suspenderedes forklaringer med oplysningerne fra andre kolleger. Herefter behandlede de så hurtigt som muligt hver enkelt sag. I alle tilfælde blev det besluttet, at der ikke skulle ske videre, og suspensionerne blev løbende ophævet.

Sagen har ikke haft andre konsekvenser for de suspenderede end hjemsendelsen. Der var efter hans opfattelse grundlag for at suspendere, selv om det ikke senere førte til afskedigelser, da suspensionerne var nødvendige for at finde ud af, hvad der var sket.

### **Parternes argumentation**

Klager har anført bl.a., at SAS ved at meddele suspensionerne, uagtet at disse formelt var individuelt rettet, har handlet med et kollektivt sigte og til skade for CAU og CAU's interesser. SAS har ved suspensionerne i sig selv, sin ageren under og efter suspensionerne og ved at håndtere suspensionerne som sket, handlet langt uden for rammerne af den saglighed og hensynstagen, som ledelsesretten kan udøves under. SAS har derved begået brud på overenskomsten og dennes forudsætninger, og SAS skal pålægges at betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.



Suspensionerne har ikke haft fornødent sagligt grundlag, idet de er anvendt med et sigte uden for hensynet til driften, og uden at det i hvert enkelt ansættelsesforhold har beroet på en underbygget og begrundet overvejelse fra SAS' side. SAS har ved at meddele suspensionerne, herunder ved at forholde de suspenderede medarbejdere og CAU yderligere oplysninger om grundlaget herfor, misbrugt sin ledelsesret, med fortsæt til, subsidiært med den klart erkendelige virkning, at modarbejde et roligt og godt samarbejde.

SAS har handlet for at opnå, subsidiært kan ikke have været sig ubevidst, det pres suspensionerne lagde på CAU, og det træk på CAU's interne ressourcer, som suspensionerne forårsagede. Suspensionerne må derfor også ses som et forsøg på at besværliggøre lønmodtagersidens muligheder for at varetage sine interesser i den pågående forhandlingssituation i forbindelse med overdragelsen af dele af driften til Cimber.

Der påhviler SAS en skærpet bevisbyrde for, at skridt i medfør af ledelsesretten, herunder suspensionerne, forfølger et sagligt formål og ikke foretages helt eller delvist med det sigte at undergrave eller forfølge CAU som faglig organisation og overenskomstpart.

Indklagede har anført bl.a., at SAS ved at træffe beslutning om midlertidigt at suspendere 27 forbundsmedlemmer, ikke har handlet i strid med overenskomsten, herunder § 3, stk. 12, som udelukkende angår tillidsrepræsentanter. Det bestrides endvidere, at SAS ved at træffe beslutning om midlertidigt at suspendere 27 forbundsmedlemmer handlede i strid med nogen almindelig forudsætning om, at en arbejdsgivers ledelsesret skal udøves sagligt under en vis hensyntagen til lønmodtagersidens interesser.

SAS' beslutning om at suspendere de 27 medlemmer var berettiget og blev truffet på et individuelt grundlag med afsæt i de oplysninger, der i hvert enkelt tilfælde forelå for selskabet på suspensionstidspunktet. Suspensionen havde karakter af et individuelt retsskridt over for hver enkelt medarbejder, hvorved medarbejderen kortvarigt blev fritaget for sin møde- og arbejdsforpligtelse, uden at dette havde indvirkning på ansættelsesforholdet i øvrigt. Medarbejderne modtog således sædvanlig aflønning mv. i suspensionsperioden. Suspensionen fandt sted under de omfattende, overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, som medlemmer af CAU iværksatte fra den 24. februar til den 2. marts 2015.



Suspensionerne udsprang af SAS' begrundede formodning om, at hver enkelt af de suspenderede medarbejdere havde ageret og fortsat ville agere på en måde, der i situationen var uforenelig med den enkelte medarbejders loyalitetspligt over for selskabet, og af den grund kunne begrunde anvendelsen af individuelle misligholdelsesbeføjelser. Suspensionerne fandt sted fra fredag den 27. februar til den 1. marts 2015, og SAS tog hurtigst muligt skridt til at søge de forhold, der begrundede de enkelte suspensioner, undersøgt nærmere. Dette skete ved individuelle samtaler i perioden fra torsdag den 5. marts til tirsdag den 10. marts 2015. Den første suspension blev ophævet den 5. marts 2015 og den sidste den 12. marts 2015.

Det fremgår af overenskomstens § 2, stk. 3, at i relation til ”opsigelse og opsigelsestid gælder bestemmelserne i Funktionærloven”. Af overenskomstens § 2, stk. 4 fremgår, at ”Forholdet mellem arbejdsgiver og CC bygger på gensidig loyalitet og tillid”. I medfør af og inden for rammerne af disse bestemmelser var SAS berettiget til at gennemføre suspensionerne, som var det mindst indgribende ansættelsesretlige skridt, som indklagede under de foreliggende omstændigheder kunne tage. Der er under alle omstændigheder ikke grundlag for at tilside-sætte SAS' skøn, hvorefter der forelå en situation, der af driftsmæssige hensyn og foranlediget af andre forbundsmedlemmers overenskomststridige arbejdsnedlæggelser gjorde det nødvendigt at suspendere de medarbejdere, der måtte formodes at være initiativtagere til eller støtte den pression, der blev udøvet over for de medarbejdere, der ikke ønskede at deltage i de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser.

### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

I perioden fra den 27. februar 2015 til den 1. marts 2015 suspenderede SAS i alt 27 medarbejdere, der var medlemmer af CAU. SAS ophævede den 5. marts 2015 suspensionen for den første af de suspenderede medarbejdere, og den 12. marts 2015 ophævede SAS suspensionen for den sidste af de suspenderede medarbejdere.

Det er FTF's opfattelse, at SAS har begået brud på overenskomsten mellem SAS og CAU og overenskomstens forudsætninger. FTF har i den forbindelse navnlig gjort gældende, at SAS til skade for CAU og CAU's interesser har misbrugt sin ledelsesret ved at suspendere de 27 medarbejdere. DA har bestridt, at der foreligger brud på parternes overenskomst eller dennes forudsætninger, herunder ved misbrug af ledelsesretten.



Det følger af almindelige arbejdsretlige grundsætninger, at arbejdsgiverens udøvelse af ledelsesretten er undergivet visse begrænsninger. Arbejdsgiveren skal således handle ud fra saglige grunde, hvilket indebærer, at arbejdsgiverens beslutninger skal være driftsmæssigt begrundet. Arbejdsgiveren skal også tage et vist hensyn til lønmodtagernes interesser. Heri ligger bl.a., at arbejdsgiveren ikke må foretage noget, der er krænkende for lønmodtagerne, og at arbejdsgiveren ikke må træffe beslutninger, der er udtryk for chikane over for de ansatte eller udgør en undergravning eller forfølgelse af den faglige organisation, jf. bl.a. Ole Hasselbalch, Den Danske Arbejdsret (2009), bind III, s. 2477 ff.

SAS' suspensioner af de i alt 27 medarbejdere fandt sted efter omfattende, overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i slutningen af februar og begyndelsen af marts 2015. CAU havde erkendt, at arbejdsnedlæggelserne var overenskomststridige, og havde givet tilsagn om at pålægge medarbejderne at genoptage og normalisere arbejdet senest den 27. februar 2015 kl. 14.30. Arbejdet blev imidlertid først genoptaget den 2. marts 2015. Herved led SAS efter det oplyste et betydeligt milliontab. Arbejdsnedlæggelserne havde deres baggrund i utilfredshed med forhandlingerne om en overenskomst i forbindelse med Cimber A/S' overtagelse af en del af SAS' virksomhed. Mens arbejdsnedlæggelserne stod på, forhandlede SAS og CAU ikke herom.

Det må efter bevisførelsen, herunder Flemming Jensens og Michael Hørnings forklaringer og de fremlagte eksempler på suspension, lægges til grund, at de 27 personer, der blev suspenderet, enten telefonisk, herunder via SMS, eller ved personligt fremmøde havde kontaktet de kolleger, der ønskede at arbejde. Kollegerne opfattede henvendelserne således, at de blev opfordret til at deltage i de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser eller ligefrem forsøgt forhindret i at møde til tjeneste. Kollegerne følte sig herved truet eller chikaneret.

SAS var under et voldsomt pres for hurtigt at finde en løsning, der kunne sikre, at de medarbejdere, som ikke ønskede at deltage i de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, ikke undlod at arbejde som følge af chikane eller trusler. SAS ville herved leve op til sit ledelsesansvar i forhold til disse medarbejdere og samtidig tilgodese SAS' egne økonomiske interesser, idet de medarbejdere, som ikke ønskede at nedlægge arbejdet, stod for en stor del af flyvningerne. På den anden side måtte SAS ikke drage endelige ansættelsesretlige konklusioner over for de medarbejdere, der som nævnt foran havde kontaktet kolleger, der ikke ønskede at nedlægge arbejdet, før de faktiske forhold var klarlagt i hvert enkelt tilfælde. Under disse om-



stændigheder fandt SAS, at suspension ville være den rigtige løsning og det mindst indgribende ansættelsesretlige skridt. De pågældende medarbejdere ville blive fritaget for at arbejde indtil videre, men samtidig ville de få sædvanlig løn i suspensionsperioden.

Suspensionerne skete ikke på én gang, men som nævnt foran i perioden fra den 27. februar 2015 til den 1. marts 2015 på baggrund af en individuel vurdering, hvor SAS havde konstateret, hvem der havde kontaktet de kolleger, som ikke ønskede at nedlægge arbejdet. Henset til såvel den loyalitet, som de ansatte skal udvise over for SAS, som behovet for samarbejde mellem de ansatte i fremtiden havde SAS på daværende tidspunkt grund til at antage, at det ikke ville være muligt at lade alle de suspenderede medarbejdere vende tilbage til arbejdet, således som Flemming Jensen gav udtryk for i medierne, hvor sagen var meget omtalt. Som det imidlertid også fremgår af medieomtalen, ville SAS undersøge de enkelte sager nærmere, inden der blev truffet afgørelse i forhold til den enkelte medarbejder om, hvad der videre skulle ske.

Efter arbejdsnedlæggelsernes ophør den 2. marts 2015 gennemførte SAS – i perioden fra den 5. marts til den 10. marts 2015 – samtaler med alle de 27 medarbejdere. Ud fra disse samtaler og de oplysninger, som SAS i øvrigt var i besiddelse af, blev suspensionerne som nævnt ophævet i perioden fra den 5. marts til den 12. marts 2015. SAS har bl.a. i mail af 12. marts 2015 oplyst, at ingen af de kolleger, der havde følt sig truet eller chikaneret, havde ønsket at stå frem og lægge navn til en sag mod nogen af de suspenderede, og at SAS som følge heraf valgte at ophæve suspensionen for alle de suspenderede. Bevisførelsen giver ikke grundlag for at se bort fra SAS' oplysninger om årsagen til ophævelsen af suspensionerne.

På den anførte baggrund finder Arbejdsretten det ikke godtgjort, at SAS har brudt overenskomsten mellem SAS og CAU eller forudsætningerne bag overenskomsten. Det kan således ikke lægges til grund, at SAS misbrugte sin ledelsesret og herigennem handlede til skade for CAU og CAU's interesser. Der er ikke grundlag for at anse suspensionerne for et kollektivt kampskridt i strid med fredspligten eller for organisationsfjendtlig adfærd.

Arbejdsretten har navnlig lagt vægt på, at SAS' beslutninger om suspension af de i alt 27 medarbejdere i hvert enkelt tilfælde må anses for sagligt begrundet i driftsmæssige hensyn, dels hensynet til de medarbejdere, der ikke ønskede at deltage i de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, dels hensynet til SAS' økonomiske forhold. Arbejdsretten har endvidere





lagt vægt på, at SAS tog tilstrækkeligt hensyn til de suspenderede medarbejdere. I den presede situation, som SAS befandt sig i som følge af omfattende, overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, var suspension det mindst indgribende middel for at varetage de nævnte driftsmæssige hensyn, hvorved bemærkes, at de pågældende fik sædvanlig løn i suspensionsperioden. SAS sørgede endvidere for at ophæve suspensionerne efter relativt kort tid, da det efter en nærmere undersøgelse i hvert enkelt tilfælde viste sig, at der ikke var grundlag for yderligere ansættelsesretlige konsekvenser.

Arbejdsretten tager herefter DA's påstand om frifindelse til følge.

**Thi kendes for ret:**

Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst I for SAS Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden frifindes.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal FTF for CAU, Cabin Attendants Union, betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Oliver Talevski