



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 10. oktober 2016

I sag nr. AR2015.0264:

Landsorganisationen i Danmark
for
Dansk Metal
mod
Dansk Arbejdsgiverforening
for
DIO I
for
Bladt Industries A/S

Dommere: Poul Dahl Jensen (retsformand), Erik Kjærgaard, Henrik Lind, Thomas Rønnow, Simon Tøgern, Nicolai Westergaard og Mads Øland.

Tvisten

Sagen angår, om Dansk Metals medlem A havde status som arbejdsmiljørepræsentant, da han den 18. november 2014 blev opsagt.

Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Dansk Metal, har nedlagt påstand om, at indklagede Bladt Industries A/S skal anerkende, at A var arbejdsmiljørepræsentant, da han den 18. november 2014 modtog sin opsigelse.

Klager har endvidere nedlagt påstand om, at Bladt Industries A/S til Dansk Metal skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Industri for Bladt Industries A/S, har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

A blev den 27. juni 2013 valgt som arbejdsmiljørepræsentant i Bladt Industries A/S. Det fremgår af blanketten ”Registrering af tillidshverv”, at han blev valgt med hele virksomheden

som sikkerhedsområde. I blankettens rubrik ”Bemærkninger” er anført: ”Virksomhedens startdato er 17.04.13 – der er ikke uddelt sikkerhedsområder p.t.”

Der er under sagen fremlagt et bilag med to diagrammer over sikkerhedsorganisationen i virksomheden benævnt henholdsvis ”Gammel HSE sikkerhedsorganisation” og ”NY HSE sikkerhedsorganisation”.

Af diagrammet over ”Gammel HSE sikkerhedsorganisation” fremgår bl.a., at der var i alt fem arbejdsmiljørepræsentanter i virksomheden. To arbejdsmiljørepræsentanter, A og B, var i diagrammet placeret under ”Plant Manager Up-ending and outside Carsten Due”. En arbejdsmiljørepræsentant, C, var placeret under ”Plant Manager Hal Syd Finn Jørgen”, en arbejdsmiljørepræsentant, D, var placeret under office manager Henrik Victor Hansen, og endelig var der en arbejdsmiljørepræsentant, E, der i diagrammet var placeret under transport manager Frank Thaborg Hansen.

A fik ved brev af 26. september 2014 meddelelse om, at hans stilling som arbejdsmiljørepræsentant var ophørt. Af brevet fremgår:

”Arbejdsmiljørepræsentant Hal B2 og B9

Produktionen i Hal B2 og B9 er nedlagt den 12. september 2014 og derfor vil vi for en god ordens skyld meddele dig, at dit tillidshverv som arbejdsmiljørepræsentant på sikkerhedsområde ”Hal B2 og B9” ved samme lejlighed er ophørt, da tillidshvervet var område bestemt.

Vi takker for din indsats som tillidsvalgt arbejdsmiljørepræsentant.

Med venlig hilsen
Bladt Industries A/S

Henrik Victor Hansen
Fabrikschef”

Af det ovenfor nævnte diagram over ”NY HSE sikkerhedsorganisation” fremgår bl.a., at arbejdsmiljørepræsentant, E, der tidligere var placeret under transport manager Frank Thaborg Hansen, nu var blevet flyttet i diagrammet og placeret under ”Plant Manager Up-ending and outside Carsten Due”. C var fortsat placeret som arbejdsmiljørepræsentant under ”Plant Manager Hal Syd Finn Jørgen”, mens D fortsat stod som arbejdsmiljørepræsentant under office

manager Henrik Victor Hansen. A og B var ikke længere anført som arbejdsmiljørepræsentanter i diagrammet over virksomhedens nye sikkerhedsorganisation.

Der blev den 7. oktober 2014 afholdt mæglingsmøde om uenigheden om nedlæggelse af hvervet for arbejdsmiljørepræsentant A. Af mødereferatet fremgår, at der ikke kunne opnås enighed, hvorfor forbundet forbeholdt sig at videreføre sagen.

Den 10. oktober 2014 blev der afholdt møde i virksomhedens sikkerhedsorganisation. I dagsordenen er det under punkt 12., Eventuelt, anført:

”På grund af nedlukning af B2 og B9 skal vi have gennemgået, og vurderet, nødvendigheden af den nuværende stab af AMR, samt vedtaget hvordan vi fremadrettet vil se ud, som sikkerhedsorganisation.”

Af mødereferatet fremgår bl.a.:

”Ad. 12.

Oplægget til hvordan sikkerhedsorganisationen skulle se ud fremadrettet blev præsenteret af KTK, i form af det gamle og nye organisationsdiagram.

Der var ingen kommentar eller bemærkninger til den nye organisation ud over, at [C] var bekymret for om de, med kun to AMR kunne nå at gå deres runderinger, der var fuld opbakning fra supervisorer og formænd til, at der skulle afsættes den tid, som var nødvendig for at AMR kunne rundere dagligt. Fortrykt runderingsskema bliver udfærdiget med de nødvendige keypoints, for at sikre at AMR kommer rundt over det hele, hver dag.

Sikkerhedsgruppen vil gerne sige tak til [B] og [A] for gennem det sidste år at gøre Bladt Lindø til en mere sikker arbejdsplads, gennem deres arbejde som AMR.”

Den 21. oktober 2014 blev der afholdt organisationsmøde. Af referatet fremgår bl.a., at Dansk Metal fastholdt, at A og B fortsat var arbejdsmiljørepræsentanter.

A, der ikke havde deltaget i mødet den 10. oktober 2014, sendte den 29. oktober 2014 sammen med C og B en indsigelse til referatet af mødet:

”Indsigelse til referat af SI-mødet d. 10. oktober 2014, kl. 10.00, Skurvogn (Halsyd)

Med henvisning til ovennævnte referat, som vi blev præsenteret for på organisationsmødet i Dansk Industri d. 21. oktober 2014, skal vi her for en god ordens skyld meddele, at der ikke er enighed om ad. 12.

Mødet er afholdt efter den iværksatte fagretlige behandling af uoverensstemmelsen om ophør af vores tillidshverv og kan derfor ikke tillægges betydning.

Vi er fortsat af den opfattelse, at sikkerhedsarbejdet ikke kan varetages betryggende i den ny sikkerhedsorganisation.

Dette skal derfor betragtes som et tillæg til referatet af 10. oktober 2014, hvorved uoverensstemmelsen i ad 12 begæres til behandling mellem organisationerne, jf. § 4, stk. 7, i Industriens Overenskomst.”

Forhandlingsmøde blev afholdt den 19. november 2014. I referatet fra mødet er anført bl.a.:

”CO-industri forbeholder sig sin stilling, idet man ikke mener, at der er foretaget en ændring i arbejdets organisering, men at ændringen alene vedrører den geografiske placering af arbejdet i virksomheden. Efter CO-industri’s opfattelse var der således ikke basis for at ændre organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden.

Efter DI’s opfattelse ophørte det arbejde, der tidligere havde været udført i B2/B9 i forbindelse med nedlukningen, og de tilbageværende medarbejdere blev i Hal Syd beskæftiget med nye/andre arbejdsopgaver. Der var således efter DI’s opfattelse tale om en markant ændring i organiseringen af arbejdet.”

Bladt Industries sendte den 18. november 2014 varslingskrivelse til Beskæftigelsesregionen Syddanmark. Af brevet fremgår:

”I henhold til lov om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang Bladt Industries A/S, CVR nr. 14818480 – P-nr. 101825021 ser sig nødsaget til at afskedige 60 medarbejdere.

Det skal hermed oplyses, at der har været gennemført forhandlinger med tillidsmand og repræsentanter for fagforbund 3F og Dansk Metal i overensstemmelse med lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang § 5-6. se referatet af d. 17. november 2014.

...

Det fastholdes, at afskedigelserne er nødvendige, hvorfor Bladt Industries A/S nu vil effektuere opsigelserne for 60 medarbejdere.

Fordelingen er:

Smede/svejsere:	47
Arbejds mænd:	13

Om årsagen til afskedigelserne og antallet af lønmodtagere, der normalt beskæftiges i Bladt Industries A/S henvises til vedlagte referat af 11. november.

Jeg kan oplyse, at opsigelserne vil blive effektueret d. 20. november.

...”

Den 18. november 2014 sendte Bladt Industries endvidere en opsigelse til bl.a. A. Af opsigelsen fremgår:

”Opsigelse

Virksomheden har gennem de sidste måneder haft kendskab til en betydelig nedgang i ordrebeholdningen og dermed beskæftigelsen.

Det er derfor med stor beklagelse, at vi desværre må opsiges dig med et varsel på 30 dage pr. d. 20/11-2014, med sidste arbejdsdag d. 19/12-2014.

Opsigelsen følger Industriens Overenskomst bilag 6.

...”

Retsgrundlag mv.

I bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed hedder det om arbejdsmiljøorganisationen bl.a.:

”§ 12. I virksomheder med 35 eller flere ansatte skal arbejdsgiveren etablere en arbejdsmiljøorganisation i 2 niveauer bestående af

- 1) 1 niveau med en eller flere arbejdsmiljøgrupper og
- 2) 1 niveau med et eller flere arbejdsmiljøudvalg

Stk. 2. En arbejdsmiljøgruppe består af 1 udpeget arbejdsleder og 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant.

Stk. 3. Et arbejdsmiljøudvalg består af arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter fra en eller flere arbejdsmiljøgrupper med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant som formand. Formanden skal kunne handle på arbejdsgiverens vegne i arbejdsmiljøspørgsmål.

Stk. 4. Antallet af arbejdsmiljøgrupper i en arbejdsmiljøorganisation fastsættes efter § 16. Ved arbejde...

...

§ 13. Ved etableringen af en arbejdsgruppe skal der tages stilling til, inden for hvilken del af virksomheden arbejdsmiljøgruppen skal varetage sine opgaver. Virksomhedens arbejdsmiljøgrupper skal tilsammen omfatte alle ansatte i hele virksomheden, ...

§ 16. Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne det nødvendige antal medlemmer og arbejdsmiljøgrupper i arbejdsmiljøorganisationen ud fra et nærhedsprincip.

Stk. 2. Antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper skal fastsættes således, at arbejdsmiljøorganisationen til enhver tid kan løse sine opgaver på tilfredsstillende måde i forhold til

- 1) virksomhedens ledelsesstruktur,
- 2) virksomhedens øvrige struktur, herunder geografiske forhold, størrelse og beliggenhed,
- 3) virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art, farlighed risici og positive arbejdsmiljøfaktorer,
- 4) arbejdets organisering,
- 5) særlige ansættelsesformer og
- 6) andre hensyn, som påvirker arbejdsmiljøopgaverne i arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 3. Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter skal endvidere fastsættes, således at alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter, og således at de ansatte kan drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen inden for de ansattes arbejdstid.

...”

Reglerne om valg af arbejdsmiljørepræsentanten findes i bekendtgørelsens §§ 25-26:

”§ 25. I virksomheder, der skal etablere en arbejdsmiljøorganisation, jf. §§ 6-7, skal de ansatte vælge arbejdsmiljørepræsentanter i det antal, som er fastsat efter § 16 eller følger af en aftale om organiseringen af samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter § 20.

Stk. 2. Valget har samtlige ansatte uden ledelsesmæssige beføjelser, jf. dog § 8, stk. 2 og 3. Virksomhedsledere og arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24 deltager ikke i valget.

Stk. 3. Valg foretages af de ansatte i virksomheden, i den pågældende del af virksomheden eller på det midlertidige arbejdssted, jf. § 13, stk. 1.

Stk. 4. Valget gælder for 2 år, eller indtil arbejdsmiljørepræsentantens beskæftigelse ophører i virksomheden, i den pågældende del af virksomheden eller på det midlertidige arbejdssted. Der kan indgås en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte om, at der fore fremtidige valg af arbejdsmiljørepræsentanter gælder en længere valgperiode, dog højst 4 år.

...

Stk. 6. Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. Arbejdsmiljørepræsentanten må ikke stilles ringere på grund af de aktiviteter, der er forbundet med hvervet.

Stk. 7. For så vidt angår valgbarhed og valgenes gyldighed gælder normalt reglerne for valg af tillidsrepræsentant inden for det pågældende eller tilsvarende overenskomstområde.

§ 26. Uoverensstemmelser om arbejdsmiljørepræsentantens valg, valgbarhed og beskyttelse og valgenes gyldighed, herunder spørgsmål om hvilke regler, der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af reglerne, afgøres ved fagretlig behandling, jf. Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.”

I At-vejledning om samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte (maj 2011 – opdateret januar 2016) hedder det bl.a.:

”10.1. Valg af arbejdsmiljørepræsentant

...

Arbejdsmiljørepræsentanten er valgt af alle ansatte i det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker, det vil sige i hele virksomheden eller en del af virksomheden eller på det midlertidige arbejdssted. Arbejdsmiljørepræsentanten repræsenterer således alle ansatte i det pågældende område, og det gælder, uanset om de arbejder på kontor, i produktionen eller gør rent og uanset deres faglige tilhørsforhold. ...

Arbejdsmiljørepræsentanten kan ikke ”væltet” af kollegerne.

...

10.5. Valgperiode, ophør og fravær

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges for to år. Arbejdsgiveren og de ansatte kan indgå en aftale om, at der for fremtidige valg gælder en længere valgperiode, dog højst fire år. Uanset længden af valgperioden kan der ske genvalg.

Hvis arbejdsmiljørepræsentantens beskæftigelse ophører i det område, hvor den pågældende er valgt til at varetage opgaver, slutter hvervet som arbejdsmiljørepræsentant, selv om de to år endnu ikke er gået. Herefter har de ansatte i det pågældende område ret og pligt til at vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant. Der er også ret og pligt til at vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant, hvis den aktuelle arbejdsmiljørepræsentant forlader virksomheden.”

Hovedaftalen af 31. oktober 1973 mellem LO og DA med ændringer pr. 1. januar 1993 indeholder bl.a. følgende regler om tillidsrepræsentanter:

”§ 8. Hovedorganisationerne er enige om, at der skal indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.
Stk. 2. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

...

Stk. 5. Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2, 3 og 4.”

I Industriens Overenskomst 2014-2017 hedder det bl.a. om valg og afskedigelse af tillidsrepræsentanter:

§ 1. Valg af tillidsrepræsentant

...

Stk. 3. Tillidsrepræsentanter skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere, som er fyldt 18 år, som er omfattet af nærværende overenskomst, og som har arbejdet mindst 9 måneder i de sidste 2 år på den pågældende virksomhed. Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

...

§ 6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.

...

Stk. 4. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes i varighedsperioden, før afskedigelsens berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling.

...

Stk. 8. For

1. arbejdsmiljørepræsentanter,

...

gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, bortset fra stk. 7.

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han blev ansat i virksomheden i juni 2013, og kort efter blev han valgt til arbejdsmiljørepræsentant. Valget var gældende for hele arbejdspladsen. På daværende tidspunkt var der alene 30-35 medarbejdere i virksomheden. Virksomheden var inde i en opstartsfasen.

Arbejdet i virksomheden bestod i at producere fundamentet til vindmøller, ”jackets”. Det foregik på den måde, at man i Hal B2 satte nogle rør sammen. Herefter blev produktet flyttet til Hal B9, hvor det blev svejset på nogle pælerør, og til slut blev det samlede fundament gjort færdigt i Hal Syd. Arbejdet i B2 og B9 var således en forproduktion til arbejdet i Hal Syd.

Da han blev valgt til arbejdsmiljørepræsentant, var der kun produktion i Hal B2 og B9, men endnu ikke i Hal Syd, hvor der i begyndelsen kun var lager. Da produktionen senere startede op i Hal Syd, blev der dér valgt to arbejdsmiljørepræsentanter, der arbejdede på hver sit hold. I B2 og B9 var der også to arbejdsmiljørepræsentanter, der arbejdede på hver sit skiftehold.

Da virksomheden skulle lukke produktionen ned, lukkede de først Hal B2 og så B9, mens arbejdet fortsatte i Hal Syd, til de sidste jackets var færdiggjort. Han var selv en af de sidste medarbejdere, der var i B9, inden hallen lukkede ned. De medarbejdere, der havde arbejdet i Hal B2 og B9, blev flyttet til Hal Syd, hvor de kom til at arbejde på et udendørsområde uden for Hal Syd. De blev således ikke flyttet ind i Hal Syd, men arbejdede som en afdeling for sig selv uden for hallen. Efter ca. 14 dage blev det besluttet, at han som den eneste medarbejder

fra Hal B2 og B9 skulle arbejde inden for i Hal Syd, og han blev således flyttet væk fra de øvrige medarbejdere, der var kommet fra B2 og B9.

Da han var kommet ind i Hal Syd, bad Carsten Due ham og B om at komme til møde på kon-toret. Både Carsten Due, Henrik Victor Hansen og tillidsrepræsentanten, Allan Haandbæk, var til stede. På mødet blev han og B bedt om at "tage deres hjelme af", idet der ikke længere var behov for fire arbejdsmiljørepræsentanter. I stedet lod virksomheden nu E, der var 3F'er og tidligere havde været arbejdsmiljørepræsentant for transportområdet, være arbejdsmiljørepræ-sentant for de medarbejdere fra Hal B2 og B9, der arbejdede uden for Hal Syd. Han var stærkt uenig i, at der ikke længere var behov for fire arbejdsmiljørepræsentanter i produktionen, da der var det samme antal medarbejdere, og da de fortsat arbejdede i treholdskift.

Når virksomheden flyttede ham indenfor i Hal Syd, skyldtes det formentlig, at man ønskede at fjerne ham fra dem, der havde valgt ham som arbejdsmiljørepræsentant, så det ville være let-tere at komme af med ham som arbejdsmiljørepræsentant. Det er hans opfattelse, at ledelsen syntes, at han var lidt for "aktiv". Det er korrekt, at en del af grunden til, at han blev flyttet indenfor også kunne være, at han havde sagt til Carsten Due, at han helst ikke ville op i top-pen af de 50 m høje jackets. Dette ville imidlertid ikke forhindre ham i at varetage hvervet som arbejdsmiljørepræsentant, idet denne lille del af arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant kunne være udført af en af de andre arbejdsmiljørepræsentanter. Han havde ikke i øvrigt pro-blemer med at arbejde i højden.

Henrik Victor Hansen har forklaret bl.a., at han blev fabrikschef på Lindø i 2013. Afdelingen startede op den 9. april 2013, og i juni måned startede produktionen i Hal B2 og B9. De var underleverandør til en tysk producent af en havvindmøllepark. Der var på dette tidspunkt ikke nogen produktion i Hal Syd, som de først overtog den 1. juli 2013. Produktionen i Hal Syd blev først startet op i oktober måned, og indtil da var der alene kontor og hovedlager i hallen. Han mener ikke, at der på dette tidspunkt foregik noget i hallen, der kunne begrunde, at A havde en tilknytning til hallen som arbejdsmiljørepræsentant.

Virksomheden har generelt meget stor fokus på sikkerhed og arbejdsmiljø, og der er en meget stor sikkerhedsorganisation i hele koncernen. Der er f.eks. ansat en sikkerhedschef på Lindø på fuld tid. Valget af arbejdsmiljørepræsentant den 27. juni 2013 skete på opfordring af ledel-

sen, og der blev senere valgt endnu en arbejdsmiljørepræsentant for Hal B2 og B9, fordi de arbejdede i skiftehold. Da produktionen startede i Hal Syd i oktober måned 2013, blev antallet af arbejdsmiljørepræsentanter efter en drøftelse i sikkerhedsorganisationen øget, således at der var sikkerhedsgrupper for de forskellige områder. A og B blev tilknyttet de områder, Carsten Due var driftsleder for, dvs. Hal B2 og B9, mens C og E blev valgt til arbejdsmiljørepræsentanter i Hal Syd. Baggrunden for, at de valgte at dele arbejdsmiljørepræsentanterne op på denne måde var, at der var meget store afstande på værftet. Der var 2 km mellem de forskellige haller. Desuden var arbejdet i Hal Syd af en anden karakter end arbejdet i Hal B2 og B9, da arbejdet i Hal Syd var behæftet med en større risiko for medarbejderne.

De nedlagde produktionen i Hal B2 og B9 i sommeren 2014, da arbejdet var afsluttet i disse haller. Nogle af medarbejderne fra B2 og B9 (ca. 80 ud af 160) blev flyttet til Hal Syd, hvor nogle arbejdede indendørs, mens andre arbejdede udendørs. Flytningen af medarbejderne skete over ca. 3 måneder. Ingen arbejdsopgaver blev flyttet fra B2 og B9 til Hal Syd.

I forbindelse med nedlukningen af B2 og B9 valgte virksomheden at tilpasse antallet af arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdet var nu samlet omkring Hal Syd, og der var derfor ikke geografiske grunde til at have så mange arbejdsmiljørepræsentanter. De valgte at fratage A og B deres hverv som arbejdsmiljørepræsentanter, fordi det var dem, der havde været arbejdsmiljørepræsentanter i de to haller, hvor produktionen var nedlagt, mens de to (E og C), der hele tiden havde været knyttet til Hal Syd, fortsatte med at være arbejdsmiljørepræsentanter.

På mødet i sikkerhedsorganisationen den 10. oktober 2014 blev lukningen af B2 og B9 og den deraf følgende ændring i antallet af arbejdsmiljørepræsentanter drøftet. De drøftede bl.a. det fremlagte organisationsdiagram. Det var virksomheden, der havde udarbejdet oplægget til ændringen i organisationen. Den eneste indsigelse, der fremkom på mødet, var den, der fremgår af referatet. Der var ingen kommentarer til, at A ikke længere skulle være arbejdsmiljørepræsentant.

Carsten Due har forklaret bl.a., at han var driftsleder for Hal B2 og B9. Her arbejdede smede, svejsere og arbejdsmænd. De lavede delelementer i form af kryds og ben, der skulle samles i Hal Syd i en 3D-struktur. Arbejdet i Hal B2 og B9 var primært monotont samlebandsarbejde, der ikke krævede særlige sikkerhedsforhold, mens arbejdet i Hal Syd arbejdsmiljømæssigt var

mere risikobetonet. Når de enkelte delelementer var færdige, blev de transporteret til Hal Syd, hvor produktet blev samlet og færdiggjort. Arbejdet i Hal Syd involverede en del liftarbejde og stilladsarbejde.

De flyttede medarbejderne fra Hal B2 og B9 gradvist, og de første medarbejdere, der blev flyttet til Hal Syd, var de bedst kvalificerede svejsere. Han blev også selv flyttet til Hal Syd. A blev placeret uden for Hal Syd. På et tidspunkt blev han af arbejdslederen gjort opmærksom på, at A havde oplyst, at han havde problemer med at arbejde i højden. Da størstedelen af arbejdet udenfor foregik fra stillads og lift, valgte de derfor at flytte ham indenfor, hvor han arbejdede med slibning.

Efter nedlukningen af produktionen i Hal B2 og B9 var der ikke længere behov for fire arbejdsmiljørepræsentanter, og da arbejdet fortsatte i Hal Syd, valgte de at bevare de to arbejdsmiljørepræsentanter, der var valgt for dette område. Som følge af problemerne med at arbejde i højden kunne A ikke have bestridt hvervet som arbejdsmiljørepræsentant i og omkring Hal Syd.

Parternes argumentation

Klager har navnlig anført, at A var valgt som arbejdsmiljørepræsentant for hele virksomheden. Flytningen fra Hal B2 og B9 var udtryk for en omorganisering af arbejdet og ikke en lukning. Flytningen indebar ikke, at den produktion og det arbejde, som A var valgt som arbejdsmiljørepræsentant for, ophørte. De medarbejdere, som udgjorde A's valggrundlag, flyttede fra Hal B2 og B9 til området uden for Hal Syd. Arbejdsmiljørepræsentanten skal følge den gruppe, hvori han er valgt, og i tilfælde af nednormering i antallet af arbejdsmiljørepræsentanter må nyvalg finde sted, således at det er medarbejderne og ikke ledelsen, der afgør, hvem der skal fortsætte som arbejdsmiljørepræsentanter, og hvem der skal ophøre. Omorganiseringen af sikkerhedsarbejdet blev først drøftet i virksomhedens sikkerhedsudvalg, efter at ledelsen havde meddelt A, at han ikke længere var arbejdsmiljørepræsentant. Fratagelsen af et tillidshverv i forbindelse med forflyttelse skal endvidere undergives fagretlig behandling. Den stedfundne fratagelse af A's tillidshverv er derfor i strid med Industriens Overenskomsts § 1 og § 6 samt Hovedaftalens § 8, stk. 5. Fratagelsen må derfor tilsidesættes med den virkning, at A fortsat var arbejdsmiljørepræsentant, da han blev opsagt den 18. november 2014.

Indklagede har navnlig anført, at A var arbejdsmiljørepræsentant i Hal B2 og B9. Som det fremgår af det fremlagte diagram over sikkerhedsorganisationen havde arbejdsmiljøorganisationen på virksomheden bestemt, at A var arbejdsmiljørepræsentant i B2 og B9. Det er derfor ikke afgørende, at han var valgt for hele virksomheden på et tidspunkt, hvor den ikke omfattede andet end B2 og B9. Opgaverne i B2 og B9 blev ikke flyttet til Hal Syd. Produktionen i B2 og B9 blev derimod lukket ned, efterhånden som produktionen af de delelementer, der skulle samles og færdiggøres i Hal Syd, blev afviklet. Dette er også lagt til grund i Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 12. januar 2015 i sag 2014.0892. Efter § 25, stk. 4, i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed ophører hvervet, når arbejdsmiljørepræsentantens beskæftigelse ophører i den pågældende del af virksomheden. A's hverv som arbejdsmiljørepræsentant er dermed ophørt på det tidspunkt, hvor produktionen i B2 og B9 er lukket ned. Virksomhedens meddelelse af 26. september 2014 til A om, at hans hverv som arbejdsmiljørepræsentant er ophørt, er således i overensstemmelse med bekendtgørelsen. Der gælder ikke noget krav om, at ophør af hvervet som arbejdsmiljørepræsentant skal drøftes efter bekendtgørelsens § 16, når ophøret er en følge af, at en del af virksomheden lukker. Det bestrides, at overenskomstens § 1 og § 6 er overtrådt, ligesom det bestrides, at Hovedaftalens § 8, stk. 5, finder anvendelse på en situation som den foreliggende.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagens hovedspørgsmål er, om A fortsat var arbejdsmiljørepræsentant, da han blev opsagt den 18. november 2014.

Det fremgår af registreringen af A's valg til arbejdsmiljørepræsentant, der skete den 27. juni 2013, at sikkerhedsområdet er "hele virksomheden". Det er samtidig anført, at der ikke er uddelt sikkerhedsområder p.t. På tidspunktet for valget var der alene produktion i hal B2 og B9. Efter fabrikschef Henrik Victor Hansens forklaring overtog virksomheden først Hal Syd den 1. juli 2013.

Efter det fremlagte diagram over "Gammel HSE sikkerhedsorganisation" og de afgivne forklaringer lægges det til grund, at A var arbejdsmiljørepræsentant i Hal B2 og B9, men ikke i Hal Syd, hvor C og E var valgt til at varetage opgaverne som arbejdsmiljørepræsentant.

Arbejdsretten lægger til grund, at arbejdsprocesserne i B2 og B9 gradvis blev afviklet i sommeren 2014, og at der ikke var tale om, at de blev overflyttet til Hal Syd. Medarbejderne i Hal Syd skulle således ligesom hidtil udføre samlingen og den endelige færdiggørelse af emnerne på grundlag af de delelementer, som var blevet produceret i B2 og B9. De skulle ikke udføre opgaver, som hidtil havde ligget i B2 og B9.

På den baggrund finder Arbejdsretten, at A's hverv som arbejdsmiljørepræsentant ophørte på det tidspunkt, hvor hans beskæftigelse i Hal B2 og B9 ophørte, jf. § 25, stk. 4, i bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Dette indebærer, at A ikke længere var arbejdsmiljørepræsentant, da han blev opsagt den 18. november 2014.

Indklagedes påstand om frifindelse tages herefter til følge.

Thi kendes for ret:

Bladt Industries A/S frifindes.

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

Poul Dahl Jensen