

Kendelse
af
30. september 2016
i
faglig voldgiftssag FV2016.0067:

Cabin Attendants Union (CAU)
(advokat Per Frydenreim Møller)

mod

Dansk Industri DI
for
Scandinavian Airlines System
Denmark-Norway-Sweden A/S (SAS)
(advokat Iben Hjerrild Jurcenoks)

1. Uoverensstemmelsen og parternes påstande

Hovedspørgsmålet under sagen er, om der kan ske individuel, ansættelsesretlig sanktionering af en SAS-ansat tillidsrepræsentant, som samtidig er næstformand for CAU, for udtalelser fremsat som næstformand for CAU. Sagen angår dernæst, om der foreligger en udtalelse, som indebærer en sådan krænkelse af loyalitets- og samarbejdspligten, at det kan begrunde en sanktion.

CAU har nedlagt påstand om, at SAS skal frafalde den til næstformand i CAU, A, meddelte advarsel af 29. maj 2015.

DI for SAS har påstået frifindelse.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 23. september 2016 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende sidedommere: formand for CAU Christa Ceré og advokat Ann-Beth Kirkegaard, underdirektør Niels Grøn Seirup og chefkonsulent Peer Laier, begge DI.

Under forhandlingen blev der afgivet forklaring af:

Jørn Fink, bestyrelsesmedlem i CAU.

A, purser og tillidsrepræsentant i SAS, næstformand i CAU.

Flemming Jensen, koncerndirektør, Executive Vice President, COO, i SAS indtil 1. maj 2015, nu adm. direktør for DSB.

Klaus Jørgensen, forhandlingschef i SAS Danmark.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden, som med en nærmere begrundelse tilkendegav, at indklagede skulle frifindes. Parterne er enige om, at sagen kan afsluttes med kendel-

se uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer.

3. Om CAU

CAU er faglig organisation for cabin crew (CC) i SAS i Danmark og har selvstændige overenskomster med SAS i Danmark. CAU har ca. 1.100 medlemmer ud af i alt ca. 1.250 CC'er. Der er sammenfald mellem det at være tillidsrepræsentant i SAS og medlem af bestyrelsen for CAU.

4. Overenskomstgrundlaget

Det hedder i overenskomsten mellem SAS og CAU bl.a.:

” § 2 Ansættelse og opsigelse.

...

Stk. 4. Forholdet mellem arbejdsgiver og CC [ansatte Cabin Crew] bygger på gensidig loyalitet og tillid.

...

§ 3. Arbejdets art og omfang.

...

Stk. 12 Tillidsrepræsentanter.

Tillidsrepræsentanter omfatter Cabin Crew, som er ansat i SAS, valgt/udpeget af sin faglige organisation til at repræsentere medlemmerne og som sådan anmeldt overfor SAS, og som SAS ikke har gjort saglig indsigelse mod.

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.

Grundlaget for tillidsrepræsentanternes faglige arbejde er at repræsentere medlemmerne i spørgsmål, som vedrører forholdet mellem arbejdstager og arbejdsgiver. I udøvelsen af dette hverv forudsættes den faglige organisation og tillidsrepræsentanter at optræde loyalt og tilgodese også virksomhedens behov; herunder behov for confidentialitet og diskretion. Det faglige arbejde bygger på gensidig respekt og tillid mellem parterne.”

5. Begivenhedsforløbet

Efter at SAS i december 2014 havde købt Cimber A/S, besluttede SAS at overføre en del af sine fly og produktion til Cimber. Der blev indledt forhandlinger med CAU om de løn- og ansættelsesvilkår, der skulle gælde for det kabinepersonale, som sammen med flyene skulle overføres til Cimber, og som ved overflytningen bevarede deres individuelle vilkår. 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 at 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 ved lufthavnen den 27. februar 2015 kl. 9. Samme dag nedlagde et stort antal medarbejdere på ny overenskomststridigt arbejdet. Arbejdet blev først normaliseret den 2. marts 2015.

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.

Suspensionerne var en reaktion på, at de pågældende efter SAS' opfattelse havde søgt at presse og chikanere de kolleger, som mødte på arbejde, til at lade være og i stedet gå til møde. De havde stået i parkeringshuset, ved toget eller metroen, ved indgangen til crew base eller ved indgangen til securityområdet og henvendt sig til de mødende og opfordret dem til at lade være med at gå på arbejde. De mødende blev også ringet op og fik SMS'er fra telefonnumre, de ikke kendte. SAS havde fået at vide, at der på møder, som de strejkende holdt, blev givet meddelelse om, at nu afgik det og det fly, som var bemanded med de og de CC'er, som havde de og de telefonnumre.

Efter at arbejdet var blevet normaliseret, blev der i perioden fra den 5. til den 10. marts afholdt en samtale med hver enkelt af de 27 suspenderede. Samtlige samtaler blev gennemført af basechef Michael Hørning og en manager fra SAS. CAU var repræsenteret af Jørn Fink. Både SAS og CAU lagde vægt på, at det var de samme personer, som deltog i samtalerne.

I forlængelse af samtalerne skete der en løbende ophævelse af suspensionerne. CAU havde herefter en forventning om, at der ville blive truffet afgørelse om de sidste den 11. marts 2015. Da dette ikke skete, ringede Jørn Fink om aftenen til Flemming Jensen. CAU ønskede en afklaring – SAS måtte

beslutte, hvad der skulle ske. Det blev aftalt, at der ville foreligge en afklaring inden kl. 12 den følgende dag.

Efter telefonsamtalen meddelte Jørn Fink de tilstedeværende bestyrelsesmedlemmer, herunder næstformand A, der var fungerende formand, hvad der var aftalt. Han gav endvidere udtryk for, at han havde fået det indtryk, at det var trukket ud med en afklaring, fordi SAS havde behov for genopretning i forhold til de medarbejdere, der mødte ind. Han havde fået den forståelse, at det var trukket ud, fordi SAS ikke syntes, at de 27 og CAU havde angret nok, uden at han vil sige, at Flemming Jensen havde udtrykt det med netop de ord, som A imidlertid husker, var dem Jørn Fink brugte.

Den 12. marts 2015 om formiddagen blev de sidste suspensioner ophævet. Senere samme dag sendte SAS' ledelse, CEO Rickard Gustafson og COO Flemming Jensen, en e-mail til samtlige kabinemedarbejdere. Det hedder i denne:

”Emne: Information om suspenderinger

Kære Kolleger

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 suspenderede. 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.

Bedste hilsner

Rickard Gustafson og Flemming Jensen ”

CAU udsendte senere samme dag følgende pressemeddelelse:

”Pressemeddelelse:

Kabinepersonalet rystet over ledelsen i SAS

Glæden over, at de sidste af de 27 suspenderede kabineansatte var trukket tilbage, blev meget kort torsdag eftermiddag. Få timer efter, at SAS meddelte, at alle suspendinger var trukket tilbage, sendte ledelsen en e-mail ud til alle kabineansatte, hvor beskyldningerne mod de tidligere suspenderede bliver opretholdt.

”Vi er dybt forundrede over, at SAS vælger at optrappe retorikken nu. Vi forventede - især efter de lige havde trukket de sidste suspendinger tilbage - at de som en ansvarlig ledelse var indstillet på, at nu skulle der ro på, så vi alle kunne komme videre,” siger A, næstformand i CAU, fagforening for de kabineansatte i SAS.

De 27 eks-suspenderede havde rent faktisk håbet på at få en undskyldning for at have været suspenderet i 14 dage uden grund.

”De 27 bliver yderligere mistænkeliggjort i e-mailen fra SAS. E-mailen er ikke den oprejsning, som de havde håbet, men en optrapning, hvor SAS igen kriminaliserer de 27. De føler, at det hele starter forfra, og at de igen bliver hængt ud til tørre foran alle deres kolleger – at de alligevel ikke er frikendt,” forklarer A.

Overraskelsen over ledelsens e-mail var ekstra stor, da CAU aftenen før havde talt med driftsdirektør Flemming Jensen. Her gav han en helt anden årsag til suspenderingernes lange forløb.

"Her fortalte Flemming Jensen, at suspenderingerne havde trukket ud, fordi ledelsen var utilfreds med, at CAU og de 27 ikke havde angret nok. Men det er jo svært at angre noget, man ikke har gjort," slår A fast.

Han opfordrer ledelsen i SAS til at stoppe med at komme med alle mulige udokumenterede beskyldninger mod medarbejderne.

”Vi har brug for at komme videre. Men det kræver, at ledelsen også er indstillet på det,” slutter han.”

Jørn Fink befandt sig ikke i CAU's lokaler, da pressemeddelelsen blev skrevet, og blev ikke kontaktet inden udsendelse.

Efter at have modtaget pressemeddelelsen sendte Flemming Jensen en SMS til Jørn Fink, hvor han beklagede at være urigtigt citeret – citatet havde ikke nogen som helst dækning i deres samtale, som for ham havde handlet om, hvordan de fik de to grupper til at fungere sammen. Han havde ikke været involveret i behandlingen af de 27 sager, men den stående ordre var, at alle ansatte og personale-sager skulle have en ordentlig behandling – det var helt useriøst med en beskyldning mod SAS om, at de ansatte skulle angre, inden SAS traf beslutning.

Jørn Fink svarede med en SMS, at han ikke kendte til pressemeddelelsen.

SAS indkaldte efterfølgende A til møde for at drøfte citatet, som SAS mente var ukorrekt og skadeligt for samarbejdet. Efter flere møder og korrespondance meddelte SAS den 29. maj 2015 en mundtlig advarsel – på skrift. Det hedder heri:

”Mundtlig advarsel

Med henvisning til møde d.d. med deltagelse af dig, Brian Daugaard [bestyrelsesmedlem i CAU], advokat Asger Tue Pedersen [advokat for CAU], Base Manager Michael Hørning og Forhandlingschef Klaus Jørgensen blev du gjort bekendt med nedenstående.

Du tildeles en mundtlig advarsel, fordi du blandt andet med dine udtalelser i pressemeddelelse af 12. marts 2015 har ageret illoyalt over for SAS, idet du i pressemeddelelsen har citeret Flemming Jensen ukorrekt, og på en måde, der var skadelig for samarbejdet i virksomheden.

På møder den 25. marts 2015 og 10. april 2015 har du afvist at kommentere dine udtalelser. Du har sammen med Merete Scheel [daværende formand for CAU] skriftligt kommenteret udtalelserne, men uden at redegøre for grundlaget for dem og uden at tage afstand fra citatet. Vi må derfor gå ud fra, at du fastholder de illoyale udtalelser.

Du har som ansat i SAS en forpligtelse til at agere loyalt overfor selskabet. Denne forpligtelse skærpes af, at du er valgt som repræsentant for medarbejderne i selskabet. Såfremt du igen agerer illoyalt overfor selskabet, vil det kunne få konsekvenser for dit ansættelsesforhold i form af en skriftlig advarsel, eller efter omstændighederne en opsigelse.”

Ved klageskrift af 25. september 2015 indbragte FTF for CAU en sag mod DA for SAS for Arbejdsretten, sag AR2015.0160, med påstand om, at advarslen skulle frafaldes og SAS idømmes bod. Ved retsformandsafgørelse af 18. februar 2016 er det bestemt, at sagen ved Arbejdsretten udsættes på faglig voldgift.

I mellemtiden har Arbejdsretten ved dom af 1. juni 2016 i sag AR2015.0270, FTF for CAU mod DA for DI for SAS, taget stilling til, om SAS med de 27 suspensioner har begået bodspådragende overenskomstbrud. Det hedder i dommen bl.a.:

”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 omstændigheder 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, in-

den 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 pressede 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.”

6. Opmandens begrundelse og resultat

6.1. Kan der ske individuel, ansættelsesretlig sanktionering af en SAS-ansat tillidsrepræsentant, som samtidig er næstformand for CAU, for udtalelser fremsat som næstformand for CAU?

CAU har anført, at en advarsel ikke har grundlag i As ansættelsesretlige pligter. Forholdet burde have været forfulgt kollektivarbejdsretligt. Det er CAU som organisation, der bør stå på mål for pressemeddelelsen, ikke A som individ. Hvis SAS på denne måde kan gå efter manden i stedet for bolden, vil det undergrave CAU's mulighed for at arbejde som fagforening og overenskomstpart.

Hertil bemærker opmanden

En SAS-ansat tillidsrepræsentant på kabineområdet modtager løn fra SAS og har allerede i kraft af ansættelsesforholdet en loyalitetspligt over for SAS. En tillidsrepræsentant i SAS har desuden en pligt til at fremme et godt samarbejde i SAS. At en tillidsrepræsentant på kabineområdet i SAS samtidig er medlem af bestyrelsen for CAU og næstformand berettiger ikke den pågældende til at optræde på vegne af CAU under tilsidesættelse af sine pligter som ansat og tillidsrepræsentant i SAS. Disse pligter følger af selve ansættelsesforholdet og hvervet som tillidsrepræsentant og er således pligter, den pågældende er underlagt, så længe ansættelses- og tillidsrepræsentantforholdene består, uanset hvad vedkommende i øvrigt måtte foretage sig, herunder altså også ved optræden som talsmand for CAU.

Det må efter retspraksis anses for alment anerkendt i dansk arbejdsret, at en tillidsrepræsentant, som tilsidesætter de særlige tillidsmandspligter, kan blive mødt med sanktioner efter ansættelsesretten i form af advarsel og afskedigelse mv., jf. herved Ole Hasselbalch: Tillidsmandsret og repræsentation (3. udg. 2013) s. 647 og Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret (3. udg. 2014) s. 392.

En manglende iagttagelse af loyalitets- og samarbejdspligten kan således e.o. være en tvingende grund til afskedigelse af en tillidsrepræsentant eller legitimere en advarsel, selv om pligttilsidesættelsen ikke angår de krav, alle ansatte er underlagt, men de særlige tillidsmandspligter, jf. herved f.eks. faglig voldgiftskendelse af 12. august 1920 (tilstrækkelig tvingende grund til afskedigelse af tillidsrepræsentant, som efter en samtale med sin principal havde refereret dennes udtalelser forkert til sine kolleger og tillagt arbejdsgiveren fornærmelige ytringer), faglig voldgiftskendelse af 25. juni 1982 (tillidsmand på dagblad havde været medunderskriver på udsendt redegørelse, hvorefter de ansatte var ofre for en uforstandig bestyrelse og direktionens skalten og valten, og havde herved handlet groft illoyalt over for arbejdsgiveren, hvorfor der forelå bortvisningsgrund også i forhold til tillidsrepræsentant med tillidsmandsbeskyttelse mod afskedigelse) og faglig voldgiftskendelse af 30. august 2008 (en tillidsrepræsentant havde i strid med en aftale om fortrolighed udtalt sig kritisk til pressen om virksomhedens overvejelser om konkurrencefremmende tiltag – meddelt advarsel anset for klart berettiget). Grænsen for, hvad der kan forfølges ansættelsesretligt, går der, hvor forfølgelsen antager karakter af organisationsfølgelse.

Den særlige kobling mellem tillidsmandshverv på kabineområdet i SAS og medlemskab af bestyrelsen i CAU bevirker, at tillidsrepræsentanten ikke blot kan udtale sig på kollegernes vegne, men også på vegne af CAU, som organiserer kollegerne. Der ses imidlertid ikke i denne særlige kobling at foreligge omstændigheder, som kan begrunde en indskrænkning af adgangen til ansættelsesretlig sanktionering af brud på samarbejdspligten. Det bemærkes herved, at adgangen til individuel ansættelsesretlig sanktionering af brud på samarbejdspligten ikke som hævdet af CAU undergraver CAU's muligheder for at varetage sine berettigede interesser som organisation og overenskomstpart. Efter dansk arbejdsret er det nemlig ikke sådan, at CAU har frihed til at udsprede negative meddelelser, som en tillidsrepræsentant ville begå brud på samarbejdspligten ved at udsprede – CAU har som overenskomstpart en pligt til at handle, som rimelig hensyntagen til SAS tilsiger. Hertil kommer, at en tillidsrepræsentant også i sit virke som talsmand for CAU er beskyttet af reglerne om organisationsfølgelse.

På den anførte baggrund kan der ikke gives CAU medhold i, at der ikke kan ske individuel, ansættelsesretlig sanktionering af udtalelser, en tillidsrepræsentant i SAS fremsætter i sin egenskab af næstformand i CAU

6.2. Berettigelsen af den tildelte advarsel

CAU har subsidiært gjort gældende, at A ikke har gjort noget, som kan begrunde en advarsel.

CAU's pressemeddelelse af 12. marts 2015 blev udsendt som en reaktion på ledelsens e-mail samme dag til alle kabinemedarbejdere om suspenderingen af de 27 medarbejdere og ophævelsen heraf med overskriften: "Kabinepersonalet rystet over ledelsen i SAS".

Det fremgår af pressemeddelelsen, at de 27 havde set frem til at få en undskyldning for at have været suspenderet uden grund, og at CAU var af den opfattelse, at SAS med e-mailen gentog udokumenterede beskyldninger mod medarbejdere, der ikke havde gjort, hvad de havde været suspenderet med henvisning til.

Det er imidlertid i Arbejdsrettens dom af 1. juni 2016 i sag AR2015.0270 lagt til grund, at de 27 suspenderede havde kontaktet kolleger, der ønskede at arbejde, på en måde, som kollegerne opfattede som opfordring til at deltage i strejken eller ligefrem som forsøg på at hindre dem i at møde til

tjeneste, og at kollegerne herved følte sig truet eller chikaneret. Arbejdsretten udtaler endvidere i dommen, at suspensionerne skete på baggrund af en individuel vurdering, og at ”SAS’ beslutninger om suspension af de i alt 27 medarbejdere i hvert enkelt tilfælde må anses for sagligt begrundet.”

På denne baggrund må det konstateres, at SAS’ ledelses e-mail indeholder en nøgtern og korrekt beskrivelse af baggrunden for suspensionerne og deres ophævelse (strejken er overstået, vi skal alle videre, ingen af dem, der har følt sig chikaneret og truet, ønsker at stå frem i sag mod kolleger), en velbegrundet angivelse af, at ophævelsen er sket i forventning om aldrig igen at skulle opleve noget tilsvarende – med den naturlige tilføjelse, at det i givet fald vil kunne få konsekvenser for den enkeltes ansættelsesforhold – og et letforståeligt ønske om sammen at komme videre ”ved at lægge det passerede bag os”.

SAS protesterede ikke mod pressemeddelelsen som sådan, men mod As udsagn om, at Flemming Jensen aftenen før ”... fortalte ..., at suspendingerne havde trukket ud, fordi ledelsen var utilfreds med, at CAU og de 27 ikke havde angret nok”. SAS afviste, at Flemming Jensen havde udtalt noget sådant, og anså As beskyldning om, at SAS usagligt havde trukket suspendingerne i langdrag, for groft illoyal og skadelig for samarbejdet. Ifølge A fjernede CAU på den baggrund dagen efter pressemeddelelsen fra sin hjemmeside.

Efter opmandens bedømmelse er der i forlængelse af en alvorlig overenskomststridig arbejdsnedlæggelse tale om et udsagn, som ikke giver udtryk for CAU’s tolkning af et forløb, men et direkte referat af, hvad Flemming Jensen angiveligt fortalte aftenen før. Det er endvidere et udsagn, som må anses for så belastende for tilliden til ledelsen og det fremtidige samarbejde, at A ikke uden rimelig sikkerhed for rigtigheden burde udsprede det til offentligheden. A havde ikke selv talt med Flemming Jensen om aftenen den 11. marts 2015, og han gjorde intet den 12. marts 2015 for at sikre sig, at det ikke blot var et indtryk eller en tolkning, men sådan der blev sagt under telefonsamtalen mellem Jørn Fink og Flemming Jensen.

A måtte endvidere forstå, at det måtte have formodningen imod sig, at Flemming Jensen skulle have udtalt sig som angivet, og det må efter bevisførelsen lægges til grund, at det ikke var tilfældet.

Udsagnet var således forkert, illoyalt og belastende for samarbejdet, og A havde ikke i tilstrækkelig grad inden udbredelse af udsagnet til offentligheden sikret sig, at det var korrekt. Han har herved tilsidesat sine pligter som tillidsrepræsentant på en måde, så den skete sanktionering med SAS' mildeste formelle sanktion må anses for fuldt berettiget. DI for SAS skal derfor frifindes.

Thi bestemmes:

Dansk Industri, DI for Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden A/S, frifindes.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl