

**Protokollat med Tilkendegivelse**

**i**

**Faglig Voldgift**

**(FV 2017.0120)**

**Fagligt Fælles Forbund**

**for A og B**

**(advokat Jesper Schäfer Munk)**

**mod**

**DI**

**for Smurfit Kappa Danmark A/S**

**(advokat Ulla Løvschal Wernblad)**

**Sagen angår**, om det var berettiget, at Smurfit Kappa Danmark A/S (virksomheden) den 7. juni 2017 tildelte fællestillidsrepræsentant A og tillidsrepræsentant B en advarsel.

Fagligt Fælles Forbund (3F) har nedlagt påstand om, at virksomheden tilpligtes at annullere advarslerne og at anerkende, at virksomheden ikke har levet op til sin overenskomstmæssige forpligtelse til at fremme et roligt og godt samarbejde.

DI har på virksomhedens vegne påstået frifindelse.

### **Sagens behandling:**

Sagen er forhandlet den 6. juni 2018 for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Poul Søgaard, som opmand. Som sidedommere deltog næstformand Pia Maul Andersen og forhandlingssekretær René Jensen (valgt af 3F) samt underdirektør Niels Grøn Seirup og advokat/fagleder Sannie Tvermoes (valgt af DI).

Der blev afgivet forklaring af fællestillidsrepræsentant A, tillidsrepræsentant B, arbejdsmiljørepræsentant C, arbejdsmiljørepræsentant D, kartonnagearbejder (fratrådt) E, adm. Direktør F, produktionschef G, kartonnagearbejder H, tidl. kartonnagearbejder I og kartonnagearbejder J.

Efter bevisførelse, procedure og votering kunne der blandt de partsvalgte medlemmer af voldgiftsretten ikke opnås flertal for en afgørelse. Opmanden fremkom herefter med en mundtlig begrundet tilkendegivelse, som gengives i skriftlig form nedenfor.

### **Opmandens tilkendegivelse**

Smurfit Kappa Danmark A/S er omfattet af Overenskomst for Emballageindustrien/Plastindustrien, indgået mellem DI og 3F Industri og HK/Privat (Emballageoverenskomsten). Overenskomsten omfatter medarbejdere, som udfører arbejdsfunktioner, der indgår i emballage- og papirvareproduktionen i de af overenskomsten omfattede virksomheder (områdeoverenskomst).

De valgte tillidsrepræsentanter repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Tillidsrepræsentanterne for kartonnagearbejderne på virksomheden i Kolding, A og B, repræsenterer således både de kartonnagearbejdere, der er medlem af den overenskomstbærende organisation, 3F, og de kartonnagearbejdere, der står uden for 3F. Det betyder, at når tillidsrepræsentanterne forhandler lokalløn, forhandler de på alles vegne. Det følger naturligt heraf, at også alle har krav på en orientering om resultatet af lønforhandlingen og ret til at deltage i en eventuel afstemning herom.

Efter den lokale lønforhandling den 29. maj 2017 indkaldte tillidsrepræsentanterne med ledelsens tilladelse til et møde i arbejdstiden den følgende dag på hvert af de tre skift med henblik på orientering og afstemning om ledelsens løntilbud. I mødeindkaldelsen, som blev sat op på opslagstavle og lagt i kantinen, står bl.a.:

**"Info****Vedr. Lønforhandlinger 2017**

*Ledelsen og Tillidsorganisationen har i dag haft møde vedr. lønforhandlingerne*

*I den forbindelse er der fremlagt et løntilbud fra virksomheden, som sendes til afstemning på de 3 skift på følgende tidspunkter:*

...

*Virksomheden har lavet et oplæg, der er lagt ud i alle pause øer og -rum, så alle har mulighed for at sætte sig ind i løntilbuddet inden afstemningen.*

..."

Indkaldelsen, der var forfattet af A på begge tillidsrepræsentanternes vegne, må klart forstås således, at den gjaldt alle kartonnagearbejdere og ikke kun medlemmer af 3F. Ved starten af mødet på første skift tilkendegav A, at de kartonnagearbejdere, der ikke var medlem af 3F, ikke havde ret til at deltage i den planlagte afstemning, og han bad dem derfor om at forlade lokalet. Efter det oplyste rejste 6-7 af de ca. 40 tilstedeværende sig derpå og forlod lokalet. Ved de efterfølgende møder for de to øvrige skift var der ligeledes nogle medarbejdere, der ikke fik adgang.

Det kan efter bevisførelsen lægges til grund, at ved tidligere tilsvarende møder har alle medarbejdere uanset fagforeningstilknytning haft mulighed for at deltage.

A har forklaret, at han – efter at nogle kolleger, som var medlem af 3F, havde givet udtryk for, at de kolleger, som ikke var medlem af 3F, ikke burde deltage i møderne – kort før det første møde havde kontaktet den lokale 3F-afdeling herom og derved fået den opfattelse, at det var i orden at udelukke kolleger, der ikke var medlem af 3F, fra deltagelse i møderne og afstemningen. Dette fortalte han umiddelbart før det første møde B, som ikke havde indvendinger.

Efter at ledelsen var blevet bekendt med udelukkelsen fra møderne af de medarbejdere, der ikke var medlem af 3F, blev der efter aftale mellem organisationerne afholdt en lokal forhandling på virksomheden den 7. juni 2017. På dette møde blev de to tillidsrepræsentanter tildelt en skriftlig advarsel, hvori det bl.a. hedder:

*"Begge ovennævnte tillidsrepræsentanter [A og B] gives hermed en alvorlig skriftlig advarsel for at have mobbet kolleger, der ikke er organiseret i 3F, herunder ved jeres adfærd at have opfordret til mobning af samme medarbejdere. Endvidere gives advarsel for overtrædelse af overenskomstens regler om, at I skal medvirke til at fremme et roligt og godt samarbejde på virksomheden, samt jeres forpligtelser som tillidsrepræsentanter for alle medarbejdere under overenskomsten.*

*I har således nægtet medarbejdere omfattet af overenskomsten at deltage i et informationsmøde den 30. maj 2017 og afstemning samme dag vedrørende ny lokalaftale om løn, fordi de ikke er organiseret i 3F Industri (Emballage). I har endvidere i den forbindelse udstillet, ydmyget, mobbet og dermed også indirekte opfordret til mobning af samme kolleger, ved først at indkalde dem til informationsmødet og herefter foran samtlige øvrige kolleger, bede dem om at forlade lokalet.*

*Efter det oplyste modtager I løbende oplysninger om organisering af jeres kolleger, og har derfor haft rig lejlighed til at bede de pågældende om ikke at møde op. Virksomheden opfatter dette som en skærpande omstændighed.*

*Ovenstående er en grov og fuldstændig uacceptabel adfærd, samt et groft brud på jeres forpligtelser som tillidsrepræsentanter og medarbejdere i virksomheden, herunder Code of Conduct.*

*I skal behandle alle kolleger med den fornødne respekt og undlade udstilling og mobning af kolleger, herunder arbejde for godt samarbejde kollegerne imellem. I skal ligeledes fremover overholde overenskomstens bestemmelser om fremme af et godt og roligt samarbejde, herunder fremstå som et godt eksempel og bidrage til et godt arbejdsmiljø for samtlige medarbejdere i virksomheden.*

*Såfremt dette ikke sker, tager virksomheden forbehold for at opsige eller efter omstændighederne bortvise jer uden yderligere varsel.*

*...”*

Det er kritisabelt, at tillidsrepræsentanterne – i strid med hidtidig praksis – udelukkede de medarbejdere, der ikke var medlem af 3F, fra at deltage i et møde i arbejdstiden, hvor tillidsrepræsentanterne skulle orientere om ledelsens løntilbud, som angik alle medarbejdere uanset organisationsforhold, og som der skulle stemmes om.

Det er i høj grad kritisabelt, at udelukkelsen af de pågældende medarbejdere skete ved, at de efter at være mødt op i overensstemmelse med mødeindkaldelsen blev bedt om at rejse sig og forlade lokalet. Den fremgangsmåde var egnet til at ydmyge dem og udstille deres manglende tilknytning til 3F. At flere af dem har oplevet det som ydmygende og som en ubehagelig udstilling af dem, støttes af flere af de afgivne forklaringer.

På den baggrund var advarslen berettiget, også selv om der muligvis var opstået en misforståelse i kommunikationen mellem A og den lokale 3F-afdeling, og selv om det næppe var tillidsrepræsentanternes hensigt at foretage – eller opfordre til – mobning af de nævnte medarbejdere; denne enkeltstående episode falder i øvrigt ikke ind under den definition af mobning, som fremgår af AT-vejledning D.4.2 fra marts 2002. Tillidsrepræsentanternes fremgangsmåde er dog i strid med virksomhedens adfærdskodeks om respektfuld behandling af alle medarbejdere.

Min konklusion er, at advarslen til begge tillidsrepræsentanter ikke skal annulleres. Der kan efter det anførte heller ikke gives klager medhold i, at virksomheden ikke har levet op til sin overenskomstmæssige forpligtelse til at fremme et roligt og godt samarbejde. Indklagedes påstand om frifindelse skal derfor tages til følge.

Parterne tog tilkendegivelsen til efterretning og enedes om at forlige sagen i overensstemmelse med tilkendegivelsen, således at den har samme virkning som en kendelse.

Hver part bærer egne sagsomkostninger og betaler halvdelen af udgiften til opmanden.

København, den 18. juni 2018

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Poul Søgaard', with a long horizontal flourish extending to the right.

Poul Søgaard