

KENDELSE

i

Faglig voldgiftssag FV 2018.0164

**HK privat
som mandatar for
A
(advokat Jeppe Wahl-Brink)**

mod

**DI Overenskomst I
som mandatar for
SAS Ground Handling Denmark A/S
(advokat Morten Lind Eisensee)**

1. Tvisten

Sagen angår, om det var berettiget at opsiges A, der var tillidsrepræsentant i SAS Ground Handling Denmark A/S.

2. Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede, SAS Ground Handling Denmark A/S, skal betale en godtgørelse udmålt efter den faglige voldgiftsrets skøn.

Indklagede har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 19. juni 2019 kl. 14.30 med højesteretsdommer Marianne Højgaard Pedersen som formand og opmand og som sidedommere overenskomstchef Helle Lundgreen og faglig konsulent Monica Jørgensen Hovgaard, begge udpeget af klager, og personalejuridisk chef, advokat Peer Laier og advokat Søren Eeg Hansen, begge udpeget af indklagede.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, klagers tidligere kollega B, HR Manager C, Manager D og Service Agent E.

Da der ikke kunne opnås flertal for en afgørelse af sagen under voteringen, er afgørelsen truffet af opmanden.

Parterne er enige om, at sagen kan afsluttes ved kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og fuldstændig gengivelse af forklaringerne.

4. Overenskomst

Det fremgår af § 9, stk. 3, i Overenskomst SAS – HK Luftfart SAS 2017-2020, at en tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

5. Parternes argumenter

Klager har navnlig gjort gældende, at det er indklagede, der har bevisbyrden for, at der foreligger tvingende grunde til opsigelsen. En række af de påberåbte episoder er ikke godtgjort. Der skal foreligge en meget påtrykkende grund til at opsiges en tillidsrepræsentant, jf. Ole Hasselbalch: Tillidsmandsret og repræsentation, 3. udg., s 132ff og Faglig voldgiftskendelse af 3. juli 1986. Opsigelsen er i øvrigt ikke proportional. Der burde være søgt omplacering, henset til hans lange anciennitet, jf. Faglig Voldgiftskendelse af 28. august 2018. Godtgørelsen bør udmåles svarende til et års løn.

Indklagede har navnlig gjort gældende, at der ved bedømmelsen af berettigelsen af opsigelsen ikke kan tages hensyn til As anciennitet. Af Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret, 2014, s 390, fremgår, at der ikke er den helt store forskel ved opsigelse af tillidsrepræsentanter, så længe der er tale om afskedigelse begrundet i tillidsrepræsentantens egne forhold. Dette støttes af FV 2018.0087 og FV 2017.0133. Det er godtgjort, at opsigelsen var driftsmæssigt begrundet i hensynet til andre medarbejdere og samarbejdspartnere.

6. Opmandens begrundelse og resultat

I maj 2008 blev A ansat som Supervisor i den indklagede virksomhed, hvor han havde været ansat siden november 1983. Han var ikke leder, men var ansvarlig for håndtering og ekspedition af passagerer, bagage og fragt mv. Hans månedsløn, inkl. tillæg, udgjorde godt 38.000 kr. I efteråret 2016 blev han valgt som tillidsrepræsentant.

Opsigelsen

Den 9. oktober 2019 blev A opsagt pr. 31. oktober 2018 med et opsigelsesvarsel på 6 måneder, til endelig fratreden den 30. april 2019. Han blev fritstillet i opsigelsesperioden. Opsigelsen havde baggrund i, at virksomheden igen havde modtaget en klage over hans adfærd fra CPH. Klagen gik ud på, at A uretmæssigt den 10. august 2018 havde lukket 1 person ind til sikkerhedstjekket gennem SAS Fast Track uden rejsehjemmel. I forbindelse med episoden henvendte den kollega, der bemande SAS Fast Track, sig til A, og spurgte ind til, hvorfor han lukkede 3 personer ind, når han kun havde scannet 2 boardingkort. A svarede hertil, at den 3. person ikke skulle rejse og ville vende tilbage om lidt, hvorefter A forlod området. I opsigelsesbrevet er det angivet, at ovenstående er et meget alvorligt brud på gældende sikkerhedsregler og procedurer og havde herudover udløst en klage fra CPH. Episoden var dokumenteret ved overvågningsvideofilm.

Det fremgår endvidere af brevet, at virksomheden tidligere, senest ved skærpet skriftlig advarsel af 28. juni 2018 havde gjort det klart for ham, at virksomheden ikke accepterede flere henvendelser/klager angående A's adfærd.

Hændelsen den 10. august 2018

CPH skrev den 16. august 2018 en mail til C i anledning af to separate hændelser om mangelfuld kontrol af adgangshjemmel på SAS Fast Track. Den første hændelse fandt sted den 10. august, hvor 4 personer blev lukket ind til sikkerhedstjekket på SAS Fast Track. Den ene person havde CPH ID-kort og eskorterede de to andre. Her var reglerne for ledsagelse på SAS Fast Track overtrådt, idet man skal ringe på en klokke, hvorefter man bliver hentet af personalet. Den sidste person gik ikke igennem og havde svaret securitypersonalet, at han ikke skulle ud at rejse. Denne person kunne have fået adgang til de securitybeskyttede områder uden gyldig rejsehjemmel. Det anføres, at SAS ud

fra videoovervågningen kunne se, at A havde gruppen med og havde lukket alle 4 ind efter at have scannet to boardingkort. I mailen er anført, at den anden og lignende hændelse fandt sted den 13. august, hvor endnu en gruppe på 4 personer blev lukket ind. Videoovervågningen viste, at en anden ansat i SGH havde lukket alle 4 personer ind uden at scanne nogen boardingkort. SAS anførte her- efter, at virksomheden ønskede at undgå lignende hændelser og bad C sikre, at der blev udarbejdet en handleplan.

A har forklaret, at han den pågældende dag fik en anmodning fra F fra Lufthavnsvikarerne om at eskortere en VIP-person med følge gennem lufthavnen. Der var tale om en stor kunde hos Lufthansa, som havde meget bagage med, og som var kendt for at være meget besværlig. Kvinden ankom sammen med sin bodyguard, F og en person, der håndterede den omfangsrige bagage. Han var opsat på at yde den bedste service. Han troede, at alle tre havde korrekt rejsehjemmel. Han er bekendt med, at ingen må komme igennem security uden boardingkort. Han åbnede lågen til Fast Track og scannede boardingkortene, som E godkendte. Han lukkede lågen efter dem og talte kort med E, men han kan ikke huske om hvad.

E har forklaret, at han har gennemgået et 2 timers oplæringsprogram for at kunne betjene Fast Track. Han var optaget af at betjene to passagerer, da A kom susende med 4 personer. Han trykkede ok til de to boardingkort, som A havde scannet. Han havde ikke så meget at sige og oplevede, at A havde overtaget hans rolle. Han opfattede A som sin daglige leder. Han spurgte A om den tredje person uden boardingkort. A svarede, at den pågældende snart ville komme tilbage. Han fulgte ikke op på, om det skete, da han kort efter blev afløst. Han skulle efter reglerne have trykket på knappen i forhold til personen med CPH ID-kort.

C har forklaret, at A under mødet, hvor videoen blev gennemgået, forklarede, at han ikke havde set, hvor mange der var gået igennem, og han havde ingen forklaring på, hvordan det kunne lade sig gøre, at nogen var kommet igennem uden rejsehjemmel. Der var efterfølgende en dialog med E, hvor hans rolle blev belyst. Det blev vurderet, at han ikke kunne have handlet anderledes.

Den pågældende video er afspillet for den faglige voldgiftsret.

Opmanden lægger til grund, at A den pågældende dag havde fået til opgave at sikre, at en VIP-person med følge og bagage kom hurtigt og problemfrit gennem lufthavnen. Det fremgår af videoen, at han havde fokus på denne opgave. Selv om han også burde have været opmærksom på, at han kun modtog to boardingkort fra tre personer, finder opmanden – som også anerkendt af indklagede, at det er den person, som betjener Fast Track skranken, der har ansvaret for, at alle sikkerhedsprocedurer bliver overholdt af personer, der sendes gennem slusen. Opmanden finder endvidere, at det er ledelsens ansvar at sikre sig, at de personer, der betjener Fast Track skranken, har den fornødne pondus til at kræve sikkerhedsforskrifterne overholdt af alle uden hensyn til rang og stand.

Kun A har fået tjenstlig påtale i anledning af overtrædelserne af sikkerhedsforskrifterne. Der er under disse omstændigheder ikke tilstrækkeligt grundlag for at anse det for bevist, at A som angivet i opsigelsesbrevet ved sin optræden herved har begået et meget alvorligt brud på gældende sikkerhedsregler og procedurer. Det er endvidere ikke godtgjort, at dette har udløst en klage fra CPH.

Skærpet advarsel af 28. juni 2018

Som anført i opsigelsen havde A den 28. juni 2018 fået en skriftlig skærpet advarsel. Det fremgår af brevet, at baggrunden herfor var, at han uopfordret den 28. maj havde henvendt sig til en kollega fra

Lufthavnsvikarerne. Han konfronterede hende, tog et foto af hendes pauseliste og meddelte, at hun ikke er berettiget til at udføre det arbejde, som hun er i færd med. Han udtalte, at Lufthavnsvikarerne udelukkende er ansat til lavpraktisk arbejde. Hans tone og adfærd over for den pågældende medarbejder blev opfattet nedladende og ukollegial, og medarbejderen oplevede hele situationen ubehagelig.

Af en mail af 1. juni 2018 fra Lufthavnsvikarerne til SGH fremgår, at en af deres medarbejdere havde en lille episode den 28. maj. Hun stod på "C klasse snake" som planlagt og bestilt. Supervisor kom over og spurgte, hvorfor hun stod der. Hun svarede pænt, at hun var "sat op til det". Supervisor svarede, at det ikke var hendes opgave, og at vikarerne kun er ansat til lavpraktisk arbejde. Han tog et billede af hendes pauseliste. Hun fik besked på, at supervisor ville gå videre med sagen og sætte en stopper for det. Hun kom efterfølgende op til deres medarbejdersupport og var ked af situationen og bange for, at hun havde gjort noget galt.

Af overenskomsten fremgår, at: "Vikarerne kan udføre følgende arbejdsopgaver: ...Snake... samt lignende lavpraktiske opgaver."

A har forklaret, at han den pågældende dag så en vikar stå ved "Business class snaken". Det er en opgave, som kan være ganske hård, da der ofte må afvises passagerer, der ikke har adgang hertil, og som kan blive vrede. Selv om det står i Vikaroverenskomsten, at snaken er vikararbejde, fremgår det også, at vikarernes arbejde generelt betegnes som lavpraktiske opgaver. Der havde derfor været en forståelse om, at vikarer ikke udførte dette arbejde. Han gik derfor derover og spurgte vikaren, om hun var gået forkert. Hun svarede, at ordningen var blevet lavet om, hvilket undrede ham, da han ikke som tillidsrepræsentant var blevet informeret herom. Han spurgte, om han måtte få en kopi af hendes arbejdseddell. Det fik han uden problemer, og han oplevede ikke, at vikaren blev ked af det. De talte lidt frem og tilbage om, hvad der stod i overenskomsten. Han sagde, at han ville tage spørgsmålet op, da han var bange for, at det ville være en glidebane. At stå i "Business Class snaken" er efter hans opfattelse ikke en lavpraktisk opgave.

B har forklaret, at hun overværede, at A kom over og henvendte sig til vikaren. Hun husker ikke det præcise ordvalg, men A spurgte vikaren om, hvorfor hun stod der, da det ikke var en del af hendes arbejdsopgaver. Hun tog billedet af arbejdseddellen og sendte den til A, som ville gå videre med det. Hun oplevede, at A gjorde det, fordi opgaven er en udsat position, og medarbejderne skal være klædt på til opgaven. Han ville passe på medarbejderne. Hun oplevede ikke, at tonen var nedladende eller hånende. A har været supervisor for hende, og hun har ikke oplevet A som nedladende.

C har forklaret, at han talte med den pågældende vikar for at høre med hendes egne ord, hvad der var hændt. Hun forklarede, at hun ikke var blevet ked af det på stedet – først bagefter.

D har bekræftet, at hun efter episoden undskyldte over for A, at hun ikke havde fået sendt en mail ud om, at ordningen på "Business class snaken" var ændret. Det var måden, som A havde henvendt sig på, der var kritisabel.

Opmanden finder det godt gjort, at As henvendelse til vikaren skete på en uhensigtsmæssig måde, som var egnet til at gøre den pågældende medarbejder ked af det og usikker. Det findes ikke godt gjort, at en samarbejdspartner klagede over A, da episoden blev betegnet som "lille". Henvendelsen havde sammenhæng med hans hverv som tillidsmand, og det kan lægges til grund, at han burde have været informeret om, at bemanningen på "Business class snaken" var ændret.

Skriftlig advarsel den 7. marts 2018

Af brev af 7. marts 2018 fremgår, at A den 13. februar afbrød et møde i T3 mellem en projektchef fra CPH og flere håndværkere, som var involveret i et byggeprojekt. Uden at præsentere sig gav A udtryk for, at såfremt alt ikke var klar til den efterfølgende morgen, og hvis temperaturen ikke var tilfredsstillende, ville arbejdet blive nedlagt, og det ville være CPH's skyld. Hans adfærd havde udløst en klage fra CPH. Præsenteret for ovenstående havde A benægtet at have truet med arbejdsnedlæggelse og forklaret, at han havde spurgt ind til, hvilken nødplan der var, hvis temperaturen var under 18 grader, således at det kunne overleveres til morgenvagten. A havde endvidere forklaret, at han forud for ovenstående havde været behjælpelig med at finde strøm til varmekanoner og i øvrigt tjekket varmeapparaterne. Det fremgår, at adfærden havde udløst en klage fra CPH.

A og C har forklaret i overensstemmelse med ovenstående. C har supplerende forklaret, at de pågældende havde sagt, at det var løgn, da han foreholdt dem As version.

Opmanden finder det godtgjort, at A under sit hverv som tillidsmand har optrådt på en sådan måde, at det har givet anledning til en klage fra en samarbejdspartner, og at A har optrådt på en måde som var grovere end nødvendigt.

I advarslen er endvidere henvist til en episode den 26. februar, hvor A forlod arbejdspladsen før hans vagts ophør. Han var sat op til kursusafvikling mod slutningen af hans vagt, men havde afviklet kurset tidligere på dagen i sin spisepause. Han havde ikke aftalt dette med lederen på vagten og havde endda ikke fortalt sandheden, da han blev spurgt ind til kurset i forbindelse med behov for hans arbejdskraft i produktionen. A havde heroverfor forklaret, at der var tale om en misforståelse. Han havde oplyst, at han havde afviklet kurset i sin frokostpause, og at han forlod arbejdspladsen kl. 14.28 efter at have været på gulvet indtil da fra kl. 14. Det anføres herefter, at ledelsen ikke troede på hans forklaringer, og tilliden var brudt.

Opmanden finder, at det efter bevisførelsen ikke er godtgjort, at A har talt usandt om, hvad der skete den 26. februar.

Samtale den 11. juli 2017

Af et internt notat, som A ikke har set før under denne sag, fremgår, at han den 11. juli 2017 havde en samtale med sin chef G. Af notatet fremgår, at samtalen havde baggrund i to henvendelse/klager vedrørende hans ageren og attitude. Den første henvendelse var nogle synspunkter fra nogle medarbejdere om, at han generelt virkede nedladende og arrogant. De følte sig ignoreret og forskelsbehandlet. Den anden henvendelse var en klage fra en medarbejder, der oplevede en hård tone og også oplevede sig forskelsbehandlet. Af notatet fremgår, at Gs opfattelse var, at det ikke nødvendigvis var sådan, han var, og at det ikke var den opfattelse af ham, som hun havde generelt, men det skulle naturligvis tages alvorligt, at han blev opfattet sådan. Hun havde understreget, at den ene klage lænede sig op ad mobning, og at ingen medarbejder skal føle sig mobbet. Det skulle ikke gentages. A er beskrevet som at have været ked af at blive opfattet sådan og undskyldte, hvis medarbejderen har følt det. Han genkendte ikke beskrivelsen af hændelserne. Mødet sluttede med enighed om, at det ikke skal gentages, at nogen føler sig mobbet.

Den 19. september 2017 sendte G en opfølgende mail til A med ros fra nogle "PAX", som havde oplevet A som en fantastisk SAS mand, som havde mødt alle med store smil og latter fra alles side. Han var imødekomende med et stort overskud og virkede super professionel.

Samlet vurdering af opsigelsen

A havde på tidspunktet for de første klager over hans adfærd været ansat i SGH i over 30 år, uden at hans adfærd indtil da havde givet anledning til klager.

Opmanden finder som anført ovenfor det godtgjort, at A den 13. februar 2018 og den 28. maj 2018 har optrådt på en sådan måde, at det har givet anledning til henvendelser/klager over hans adfærd. Episoderne vedrørte hans hverv som tillidsrepræsentant, hvor han i begge tilfælde har optrådt på en måde, der var grovere end nødvendigt, og i begge tilfælde har episoderne resulteret i en advarsel. Episoden den 10. august 2018, der gav anledning til opsigelsen, vedrørte et brud på sikkerhedsreglerne og er i sig selv af alvorlig karakter. Som anført ovenfor har den, der havde ansvaret for at påse, at sikkerhedsreglerne blev overholdt, ikke fået tjenstlig påtale.

På denne baggrund finder opmanden det ikke godtgjort, at der forelå tvingende grunde til at opsiges A.

Godtgørelsen findes passende at kunne fastsættes til 250.000 kr. Der er herved tages hensyn til As lange anciennitet, hans daværende lønniveau og baggrunden for opsigelsen.

Herefter bestemmes:

Indklagede, DI som mandatar for SAS Ground Handling Denmark A/S, skal betale 250.000 kr. til klager, HK Privat som mandatar for A.

Hver af parterne skal betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 8. juli 2019

Marianne Højgaard Pedersen