



# Udskrift af Arbejdsrettens dom af 18. marts 2021

**I sag nr.: 2020-1759**

Fagbevægelsens Hovedorganisation

for

Fagligt Fælles Forbund

(advokat Lotte Dickow Schmidth)

*mod*

Dansk Arbejdsgiverforening

for

DIO III

for

N.B.S. (New Building Services) ApS

(advokat Tine Benedikte Skyum)

*Dommere: Jim Jensen, Morten Schønning Madsen, Tina Reissmann, Kim Simonsen, Oliver Talevski (retsformand), Anne Windfeldt Trolle og Nicolai Westergaard.*

## **1. Indledning**

Sagen angår, om N.B.S. (New Building Services) ApS' opsigelse den 13. december 2020 af to medlemmer af Fagligt Fælles Forbund var en organisationsfjendtlig handling. Det er endvidere et spørgsmål, om virksomheden med opsigelsen etablerede en overenskomststridig lock-out eller en overenskomststridig kollektiv afskedigelse, og om Arbejdsretten er afskåret fra at tage stilling hertil som følge af formalitetsindsigelser. Sagen angår desuden, om virksomheden skal normalisere arbejdet ved at genansætte de to medlemmer af forbundet og betale løn i perioden fra opsigelsen og indtil medlemmernes genindsættelse i arbejdet. Hvis der er overenskomstbrud, angår sagen endelig spørgsmålet om fastsættelse af bod.

## 2. Parternes påstande

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt følgende påstande:

- 1) N.B.S. (New Building Services) ApS har ved opsigelse uden varsel den 13. december 2020 af A og B foretaget en organisationsfjendtlig handling og etableret en overenskomststridig lockout, subsidiært en overenskomststridig kollektiv afskedigelse.
- 2) N.B.S. (New Building Services) ApS skal straks normalisere arbejdet ved at genansætte de to medlemmer af forbundet og udrede løn i perioden fra opsigelsen og indtil medlemmernes genindtræden i stillingen.
- 3) N.B.S. (New Building Services) ApS skal for overenskomstbrud betale en bod til Fagligt Fælles Forbund fastsat efter rettens skøn.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DIO III for N.B.S. (New Building Services) ApS, har principalt nedlagt påstand om afvisning af klagers påstand 1 (bortset fra spørgsmålet om organisationsfjendtlig handling) og påstand 2 samt frifindelse for klagers påstande i øvrigt. Indklagede har subsidiært påstået frifindelse for klagers påstande 1-3.

## 3. Sagsfremstilling

N.B.S. (New Building Services) ApS (N.B.S.) blev stiftet den 12. juni 2020 med det formål at drive virksomhed i Danmark med byggeri og udlejning af arbejdskraft. N.B.S. er underentreprenør på opførelsen af den nye Storstrømsbro, idet virksomheden leverer mandskab til en anden entreprenør på byggeriet, CEM Estero Danmark ApS (CEM Estero). N.B.S. påbegyndte arbejdet i juli 2020 og er gennem medlemskab af DI omfattet af Bygge- og anlægsoverenskomsten indgået mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund.

N.B.S er ejet af E, som efter det oplyste er bosat i Portugal. Ud over E består virksomhedens direktion af F, som efter det oplyste er bosat i Italien. G er virksomhedens repræsentant på arbejdspladsen i Vordingborg. Virksomhedens medarbejdere er udlændinge.

B og A, der begge er fra Portugal, blev ansat hos N.B.S. henholdsvis den 20. juli 2020 og den 17. august 2020 som specialarbejdere på arbejdspladsen i Vordingborg. De blev udlånt til CEM Estero og var beskæftiget med betonarbejde. De meldte sig begge ind i Fagligt Fælles Forbund.

I december 2020 besluttede Fagligt Fælles Forbund at afholde valg til posten som tillidsrepræsentant hos N.B.S. Valget skulle finde sted den 10., 14. og 16. december 2020. Ved mail af 8. december 2020 rettede Fagligt Fælles Forbunds konsulent på Storstrømsbroen, Agnieszka Kluczyk, henvendelse til Storstrømsbroens hovedentreprenør, Storstroem Bridge Joint Venture I/S (SBJV), om tilladelse til at opsætte valgplakater i kantinen på pladsen. Repræsentanter for N.B.S. var ikke Cc på henvendelsen. Den 9. december 2020 gav SBJV tilladelse til at opsætte valgplakater i kantinen. Valgplakaten blev udfærdiget på flere sprog, herunder engelsk og italiensk, og blev også sendt til medlemmerne med SMS. Kandidaternes navne var ikke angivet på valgplakaten.

B og A stillede begge op til posten som tillidsrepræsentant, og på den første valgdag den 10. december 2020 stemte ni medarbejdere på A.

Den 13. december 2020 blev B og A opsagt af N.B.S. Opsigelsesbrevene, der var dateret den 12. december 2020, blev overleveret af G. Det var ikke angivet i brevene, hvad der var årsagen til opsigelsen. Brevene indeholdt en fortrykt tekst med mulige opsigelsesgrunde ("Fulfillment of the placework agreement", "Shortage of work" og "Other reasons"), som ikke var krydset af.

Den 14. december 2020 lydoptog B en samtale, som han havde med G. Af en certificeret oversættelse af samtalen fremgår bl.a.:

"G: Fagforeningen løser ingenting, for de har ingenting, de skal løse, for fagforeningen kan ikke gøre noget, for vi har ikke ..., vi har gjort tingene, som de skal gøres.

B: Øh, nej, men, fagforeningen ... jeg tager ikke, jeg tager ikke hen i fagforeningen og siger ingenting til fagforeningen, jeg taler med dig ikke er dig [Oversætter: ?] der sender mig hen i fagforeningen.

G: Du har været i fagforeningen her til morgen.

B: Ja, fordi ...

G: De har ringet til mig.

B: Nååh, det er derfor, du fyrer mig fordi jeg er tillidsmand [Oversætter: Der siges ordret: "Chef i fagforeningen"]

G: Nej, i øvrigt har jeg ikke fyret nogen, lad os starte der, ok? For jeg er ikke NBS, jeg er ansat.

B: Men hvem har givet mig den fyreseddel, jeg skal skrive under på? Var det ikke dig? Hvordan kan du sige, at du ikke har fyret mig?

G: Men jeg er ikke, jeg er ikke firmaet.

B: Men det er dig der giver oplysningerne [Oversætter: ?]

G: Altså, en ... en ... en, der bliver fyret i, i Fiat ...

B: Ja

G: Er derfor fyret ... nå men ... altså B, hvis du vil forstå det [Oversætter: Uklart]

B: Det er dig.

G: Ingen problemer

B: [Oversætter: Men] hvis du, det er dig, der giver besked til F [Oversætter: Om at?] fyre folk. Du havde allerede ordnet det med den 22. for at rejse til Lissabon, hvorfor sender du mig [Oversætter: Os] så væk nu, nu?

G: Det afhænger ikke af mig, det afhænger ikke af mig.

B: Jo, for da jeg [Oversætter: blev tillidsmand?] det ved [Oversætter: Kenta?] udmærket [Oversætter: Da han sagde?] at jeg [Oversætter: ?]. Vi er ved at blive valgt til tillidsmænd i NBS i fagforeningen, og du havde de her oplysninger [Oversætter: ?] [Oversætter: hele sætningen er uklar].

G: Jamen for guds skyld, I kan gøre alt det, som I ... som I må, det er klart, men NBS [Oversætter: Du må forstå] at NBS ikke længere vil arbejde med jer, hvad ... hvad kan jeg gøre ved det?

B: Det er, det er klart for du betaler ikke [Oversætter: For?] vores rettigheder og alt det er ikke ... du taler til mig [Oversætter: Om?] fagforeningen fordi du er gal over at [Oversætter: Jeg/vi?] er gået til fagforeningen, det er derfor

G: Nej, hør lige, jeg taler om fagforeningen fordi fagforeningen allerede har ringet til mig, forstår du det?

...

G: Og hvad sagde fagforeningen til dig?

B: Hvad?

G: Og hvad sagde fagforeningen til dig?

B: De har endnu ikke sagt noget til mig. De har givet mig [Oversætter: ?] efter at have været forbi [Oversætter: Uforståeligt?] fagforeningen, bagefter ... De har ikke sagt noget til mig.

G: Jeg forstår.

B: Ja

G: Jeg forstår, du har et fly kl. 3, og hvis du vil have det, kører jeg dig kl. 11, hvis ikke du vil, ved du, at det er din egen sag ... [Oversætter: ?] ... problemer ok?

...

B: Du fyrede mig, i går aftes, i dag fyrer du [Oversætter: Uforståeligt]

G: Jada, men ved du godt, at jeg kan fyre dig i Danmark selv uden et stykke papir?

B: Ja, det ved jeg ikke.

G: Det kan jeg fortælle dig, de kan bare sige det til dig: Fra i morgen arbejder du ikke længere for mig, hej og god aften, det er sådan det fungerer her.”

B lydoptog også en telefonsamtale mellem ham og F den 14. december 2020. Af en certificeret oversættelse af denne samtale fremgår bl.a.:

”B: Ja, øh lige en ting, F som jeg godt ved, det er klart: Du ved at vi altid taler godt [Oversætter: Sammen/om firmaet?] men det betyder ingenting, jeg arbejdede frem til fredag fordi han ikke havde sagt tidligere, torsdag eller fredag, hør her B ...

F: Fordi for pokker fordi B vi har vores interne grunde, hold nu op. Nu da vi er i gang med at åbne andre byggepladser i Belgien og alt muligt, hvis i ikke laver problemer har jeg sagt til dig fordi alle taler godt om dig på pladsen, så i januar kan jeg sandsynligvis når du er ledig kan du ringe til [Oversætter: Tassini? Uklart] igen og så vil jeg få dig til Belgien.

...

B: Ja, det er ikke det at han siger at jeg er fyret i morgen, i morgen skal du rejse og bagefter spørger G mig da han heller ikke ved det han spurgte mig om jeg havde problemer på pladsen. Jeg svarede nej, hvilke problemer, jeg ser ingen problemer på pladsen ... det er det ...

F: Nej, nej, jeg siger det igen at det er noget internt hos os, der er ingen [Oversætter: Intet?] ... tag du bare roligt afsted ... Jeg siger til dig at i januar med stor sandsynlighed, fordi vi har åbnet en [Oversætter: ?] i Belgien, tager du til Belgien og arbejder.”

FH anmodede ved brev af 15. december 2020 til DA om fællesmøde i sagen. Af fællesmødebegæringen fremgår bl.a.:

”Vi har fra vor medlemsorganisation, 3F Byggegruppen, modtaget indberetning om en opstået uoverensstemmelse mellem forbundet og medlem af DI, vedrørende organisationsfjendtlig handling.

Nærværende sag omhandler, at virksomheden ved at afskedige 2 af forbundets medlemmer, A og B har handlet organisationsfjendtligt.

...

Der stilles krav om, at virksomheden omgående stopper med de organisationsfjendtlige handlinger samt genansætter 3F's medlemmer. Der stilles tillige krav om alvorlig bod for organisationsfjendtlig handling.”

Den 16. december 2020 meddelte Fagligt Fælles Forbund til N.B.S., at medlemmerne samme dag havde valgt C som tillidsrepræsentant.

Den 18. december 2020 blev der afholdt fællesmøde vedrørende opsigelsen af B og A. Af fællesmødereferatet fremgår bl.a.:

”Arbejdstagersiden fastholdt klagen i sin helhed. Man anførte endvidere, at man anså opsigelserne som foretaget i strid med foreningsfrihedsloven.

...

På denne baggrund opfordrede arbejdstagersiden arbejdsgiversiden til at erkende, at der foreligger brud på Hovedaftalens § 1 og foreningsfrihedsloven og at opfordre virksomheden til at sætte afskedigelserne i bero.”

I sit klageskrift af 19. december 2020 nedlagde FH påstand om bl.a., at N.B.S skulle normalisere arbejdet for B og A, og at opsigelsen af dem skulle underkendes. Subsidiært nedlagde klager påstand om, at opsigelsen ikke skulle have virkning, før en sag om berettigelsen af opsigelsen var afgjort ved endelig dom ved Afskedigelsesnævnet. I klageskriftet anførte klager bl.a., at opsigelserne var i strid med foreningsfrihedsloven og § 1 i Hovedaftalen mellem DA og LO. Klager anførte endvidere, at der var tale om et ulovligt kampskridt, som kunne sidestilles med en overenskomststridig lockout.

Den 21. december 2020 blev der afholdt hasteretsmøde i Arbejdsretten. A og B afgav i den forbindelse forklaring, hvorefter de rejste hjem til Portugal.

I et præciserende klageskrift af 18. januar 2021 nedlagde klager de foran i afsnit 2 nævnte påstande, og i replikken af 15. februar 2021 gentog klager en opfordring til ”DA på retsmødet den 4. januar 2021 om at oplyse, om DA ønsker et nyt fællesmøde, der behandler uenigheden om opsigelserne under specifik henvisning til overenskomststridig lockout, overenskomststridig opsigelse og normalisering af arbejdet.” I duplikken af 26. februar 2021 svarede DA, at man ikke ville ”insistere på, at der gennemføres et nyt fællesmøde om klagers nye synspunkter i sagen om kollektiv afskedigelse og overenskomststridig lockout”.

#### **4. Forklaringer**

Der er afgivet forklaring af A, B, Agnieszka Kluczyk, Michael Christian Severinsen, Palle Bisgaard, G, H, I og Tobias P. S. Levinsky. Som nævnt i afsnit 3 afgav A og B forklaring under retsmødet den 21. december 2020.

A har forklaret bl.a., at han bor i Portugal. Han har beskæftiget sig med byggeri i ca. 22 år. Det var anden gang, at han var ansat på en dansk byggeplads. Han arbejdede på en byggeplads omkring Marmorkirken i forbindelse med metrobyggeriet.

Han blev sat i forbindelse med N.B.S. af en tidligere kollega, der ikke selv kunne tage til Danmark. Fra august 2020 arbejdede han som jernarmeringsarbejder for N.B.S. Arbejdet gik ud på at lave platforme, der skulle sættes ud i havet. Han havde ikke fået påtaler for sit arbejde. Der var 19 portugisere i hans gruppe. N.B.S. beskæftigede ca. 55 medarbejdere fordelt på flere grupper. De arbejdede i skiftehold. Der var færre ansatte, da han blev ansat i august 2020. Der kom flere til siden. Han kan ikke sige, hvor mange. Han kendte mest folkene i sin gruppe. Der kom flere til, fordi arbejdet var forsinket. De andre arbejdere kom fra Italien, Portugal og Rumænien. De boede på en campingplads eller et slags kollegium tæt på et bibliotek. Værelserne var indrettet til to personer. De var ca. 3 x 4 meter. Der var plads til to senge med 70 centimeter imellem dem.

I begyndelsen af september 2020 meldte han sig ind i Fagligt Fælles Forbund. Han har altid været med i fagforeninger for at få nyheder og oplysninger om sine rettigheder. I Portugal var han også med i en fagforening. Han besluttede sig for at stille op til posten som tillidsrepræsentant, fordi han altid har arbejdet inden for byggeriet. Han kunne give kollegerne oplysninger om forholdene i Danmark, som de ikke kendte godt. Han fik at vide af fagforeningen, at der skulle vælges en person til at repræsentere medarbejderne over for virksomheden, så de ikke hver især skulle tale med virksomheden om deres rettigheder.

Han overvejede, om N.B.S. ville fyre ham, fordi han ofte stod frem som repræsentant for arbejderne. Han tænkte, at han nok var en af de første, der ville ryge, hvis han blev tillidsmand. N.B.S. havde givet udtryk for, at de ikke ville have fagforeningsarbejde.

Direktøren, F, er italiener. Han var i Danmark i forbindelse med, at der var problemer med lønudbetalingerne. Han advarede om, at medarbejderne ikke skulle blande fagforeningen ind i det. Det sagde han på et møde med de portugisiske medarbejdere. De krævede, at han udleverede deres lønsedler og posterede deres løn. F vidste på det tidspunkt, at de var medlemmer af en fagforening. Han mener, at mødet fandt sted i første uge af oktober 2020.

Kollegerne blev bekendt med, at han var kandidat til tillidsrepræsentantposten, fordi han talte med dem og motiverede dem til at stemme. De lavede ikke valgplakater. Fagforeningen oplyste, hvilke dage afstemningen blev afholdt, hvilket de fortalte kollegerne. Fagligt Fælles Forbund lavede en brochure, som blev uddelt til kollegerne. Han drøftede også valget med sin gruppe. Han opfordrede andre til at stille op, hvis de havde lyst. Kollegerne var tilfredse med, at der ville være en repræsentant til at formidle kontakt mellem virksomheden og fagforeningen.

Han ved ikke, hvornår N.B.S. blev bekendt med, at han var kandidat. De havde nok en idé om, at han ville stille op, fordi han altid formidlede meddelelser og nyheder til kollegerne. N.B.S. kendte til valget. De prøvede at holde det lidt hemmeligt, men G talte også med kollegerne. G er ansat hos N.B.S. Hans funktion er at formidle kontakten mellem arbejderne og virksomheden. G boede sammen med dem i Vordingborg. Han har tæt kontakt med medarbejderne, også uden for arbejdstid.



Den første valgdag var den 10. december 2020. Den 13. december 2020 fik han en opsigelse fra G. Det var en søndag. For at alle grupperne kunne deltage i valget, skulle det gennemføres den 10., 14. og 16. december 2020. Resultatet ville blive offentliggjort den 16. december 2020. Han blev afskediget tre dage efter den første valghandling. Han ved derfor ikke, om han blev valgt.

Han blev meget forundret over opsigelsen. Han var lige kommet tilbage fra ferie. Han havde været væk fra den 27. november til den 6. december 2020. Han nåede at arbejde i fire dage, inden han blev afskediget. Han havde været tre dage i karantæne, så han havde været tilbage i syv dage. Han modtog opsigelsen fra G. Han hvilede sig på værelset, da G bankede på. Han fik at vide, at han skulle underskrive et dokument. Det var opsigelsen. Han sagde til G, at han ville læse dokumentet. Det afviste G med besked om, at han havde fem minutter til at underskrive det. Han bad G om en forklaring, hvilket fik G til at forlade stedet. Han fik ikke noget varsel. Fem minutter senere kom G tilbage. Han fik at vide, at han skulle forlade boligen næste dag kl. 8, ellers ville politiet blive tilkaldt. Han sagde til G, at det ville han ikke, fordi han ville vide, hvorfor han blev afskediget, og han ville have betaling for arbejdet i november. G svarede, at han ikke havde noget med de ting at gøre, men at han skulle forsvinde, hvis ikke politiet skulle blive tilkaldt.

Han ringede til fagforeningen og spurgte, hvad han skulle gøre. De sagde, at han skulle forholde sig rolig. Det var søndag, så man kunne ikke gøre så meget. Mandag morgen bankede G på og sagde, at han skulle forlade stedet. Han forholdt sig roligt og spurgte til lønnen og de ekstra timer, han havde arbejdet. G svarede, at han havde 10 minutter til at gå. Hvis han ikke forlod stedet, ville politiet blive tilkaldt. Han havde skrevet en SMS til F, som svarede, at han ville ordne tingene om eftermiddagen, men at han skulle tage direkte i lufthavnen.

Han har ikke fået en forklaring på, hvorfor han blev opsagt. Kollegerne var triste, fordi han havde været god til at motivere dem. De var bange for at blive opsagt, fordi de var medlemmer af Fagligt Fælles Forbund. De er blevet truet af G til at melde sig ud. G har sagt, at hvis virksomheden finder ud af, at de ansatte er medlemmer af en fagforening, så kan de bare smutte.

Ud over folkene fra N.B.S. arbejdede der også folk fra CEM Estero på platformene. De arbejdede sammen/blandet. Ved en ”gruppe” mener han et arbejdshold. CEM Estero havde måske 10 eller 12 medarbejdere beskæftiget på platformen samtidig med dem. Hans gruppe bestod udelukkende af folk fra N.B.S.

B har forklaret bl.a., at han altid har arbejdet i byggebranchen i Portugal. Ud over jernarmering har han været beskæftiget som fliselægger og murer. Han har ikke tidligere arbejdet uden for Portugal. En ven fortalte ham, at der var brug for arbejdere til en byggeplads i Vordingborg. Han arbejdede for N.B.S. i fem måneder. Han var beskæftiget med jernarmeringsarbejde. Det var det samme arbejde, som A udførte. Han havde ikke fået påtaler for sit arbejde.

Der var omkring 50-55 medarbejdere fra N.B.S. i Vordingborg. Der var færre, da han begyndte, måske 20-22 personer. Han blev ansat ved projektets begyndelse. Efterhånden som det udviklede sig, kom der flere til. Der blev stadig ansat nye folk, da han blev afskediget.

En ven, der havde arbejdet i Danmark i 15 år, fortalte ham, at det var en god idé at være med i en fagforening. Han meldte sig ind i Fagligt Fælles Forbund i september 2020. Han besluttede navnlig at stille op til posten som tillidsrepræsentant, fordi han taler italiensk. Han fungerede ofte som tolk for de portugisiske kolleger. Han regnede ikke med, at N.B.S. ville fyre ham, fordi han stillede op. Det var hans opfattelse, at virksomheden ikke ønskede, at medarbejderne var med i en fagforening. En kollega blev afskediget, fordi han var med i en fagforening. Det var i oktober 2020. Den pågældende havde været udsat for en arbejdsulykke. De arbejdede normalt tre måneder efterfulgt af ti fridage uden løn. Kollegaen blev sendt på ferie uden løn. Da han ville tilbage, fik han at vide, at han ikke skulle komme tilbage. F havde lokket med en belønning, hvis man kunne få folk ud af en fagforening. Den tilskadekomne kollega hedder D.

Kollegerne fik kendskab til valget, fordi de delte brochurer ud. Han delte dem ud til folkene i sin gruppe. G vidste, at der var valg. Det fremgik af brochuren, at der skulle vælges en tillidsrepræsentant og en sikkerhedsrepræsentant. CEM Estero oplyste, at de allerede havde en sikkerhedsrepræsentant, som var italiener. CEM Estero fortalte G og de andre ingeniører, at han stillede op som tillidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant. Der var mange virksomheder på pladsen. G fik fat i brochurerne. Hans navn fremgik ikke af brochuren. Fordi han talte italiensk, vidste G, at det var ham, der talte med folk.

Han blev afskediget af G søndag den 13. december 2020. G sagde, at han måtte meget undskyldte, men at han blev opsagt. G sagde, at han ikke vidste, hvorfor han blev afskediget. G spurgte ind til, om der var problemer på arbejdet. Han svarede, at det var der ikke. G bad ham underskrive opsigelsen, som var på engelsk. Han sagde til G, at han ikke læste engelsk, og at han ville tale med sin fagforening. G oplyste, at han skulle forlade lejligheden om mandagen og tage tilbage til Portugal. Han ville gerne være blevet, men det fik han ikke lov til.

Om mandagen sagde han til G, at han ikke bare kunne tage af sted. Der manglede bl.a. en opgørelse over hans løn. G kom med en opgørelse. Han fik bagefter ordnet sagerne sammen med folkene fra fagforeningen. Fagforeningen skaffede ham et sted at bo i Næstved. Han talte med F om mandagen. F sagde, at de skulle forlade værelserne, så de ikke missede et fly, der afgik til Portugal kl. 15 samme dag. F gjorde alt for, at de forlod Danmark, uanset om de havde fået talt med fagforeningen. F sagde, at sådan var det bare. Hvis han ville have et nyt arbejde, kunne han måske få et i Belgien. F ville have ham til at rejse hjem, fordi han frygtede, at de fortalte, hvad der skete.

Han og A arbejdede på forskellige hold. Hans arbejdsledere var rumæneren ... og italieneren ..., begge fra CEM Estero. A havde andre arbejdsledere.

Agnieszka Kluczyk har forklaret bl.a., at hun siden den 17. august 2020 har været ansat som Fagligt Fælles Forbunds konsulent på byggepladsen for den nye Storstrømsbro i Vordingborg. Hun deltog i organiseringen af de udenlandske medarbejdere i N.B.S. Hun startede med at uddele sine kontaktoplysninger til så mange af medarbejderne som muligt, og der blev holdt et opstartsmøde. Mange af de portugisiske medarbejdere meldte sig herefter ind i Fagligt Fælles Forbund. Når der kom nye medarbejdere til, meldte de sig også ind. I starten var medarbejderne i N.B.S. ikke bange for repressalier. Der blev jævnligt holdt møder på Fagligt Fælles Forbunds kontor på byggepladsen, og der blev talt åbent om situationen i virksomheden. Hun sørgede for at oplyse medarbejderne om reglerne i overenskomsten og om deres rettigheder.

Efter fyringen af A og B har billedet ændret sig. Medarbejderne er nu bange for tale med Fagligt Fælles Forbund. Forbundet har stadig nogle kontaktpersoner blandt medarbejderne, men mange af medarbejderne er bange for at miste deres arbejde og tør ikke at være så fagligt ak-

tive som hidtil. Det er ikke nemt at få bekræftet oplysninger hos medarbejderne. Fra flere medlemmer har hun hørt, at N.B.S. har meddelt medarbejderne, at de ikke skal tale med fagforeningen, og at de skal melde sig ud. Hun har bl.a. hørt om en episode, hvor G stod på byggepladsen, pegede på Fagligt Fælles Forbunds kontor og sagde, at hvis medarbejdere blev set inde på kontoret, ville de blive fyret. En kollega fra Fagligt Fælles Forbund har også været mål for krænkende kommentarer på byggepladsen fra repræsentanter fra N.B.S.

Beslutningen om at afholde valg til posten som tillidsrepræsentant i N.B.S. blev truffet i december 2020. Hun informerede medarbejderne og opfordrede dem til at melde deres kandidatur. A og B meldte tilbage, at de ønskede at stille op til posten. Til brug for valget lavede Fagligt Fælles Forbund plakater på både dansk, engelsk, portugisisk og italiensk. Kandidaternes navne var ikke angivet på valgplakaterne. Årsagen hertil var, at hun så vidt muligt ville beskytte den kandidat, som ikke blev valgt, mod repressalier. Allerede ved en episode i november 2020 med medarbejderen D, havde de oplevet, at N.B.S. gik efter at fyre de mest aktive medlemmer. Hun printede mange kopier af valgplakaterne, hvilket skete den 8. december 2020. Hun overleverede herefter plakaterne til B nede på byggepladsen, hvilket G så, da han sad i sin bil. Samme dag sørgede A og B for at uddele plakaterne. Alle medarbejdere i virksomheden skulle vide, at der var valg, så plakaterne blev også delt rundt til ikke-medlemmer. Plakaterne blev bl.a. lagt på fællesarealerne. Hun bad dem også om at hænge plakaterne op, men hun ved ikke, om det skete. G var bekendt med valget og de to kandidater. G omgås de andre medarbejdere. Han er deres daglige leder. Han bor samme sted, spiser sammen med medarbejderne og taler jævnligt med dem.

Valget skete over tre dage, så alle skiftehold havde mulighed for at stemme. Første valghandling var den 10. december 2020, og stort set hele holdet stemte den dag. Men den 13. december blev A og B opsagt. Det var en søndag, og de skulle fraflytte allerede mandag morgen. Fagligt Fælles Forbund blev herefter nødt til at finde nye kandidater, og den 14. december fik hun at vide, at C stillede op. Det nye valg blev gennemført den 16. december. Grunden til, at det skete så hurtigt, var, at de ikke vidste, hvad N.B.S. kunne finde på, herunder om alle medlemmerne fra Portugal ville blive fyret. Fagligt Fælles Forbund ville med valget af en tillidsrepræsentant i hvert fald kunne beskytte denne ene medarbejder. Der dukkede ikke mange medlemmer op på Fagligt Fælles Forbunds kontor den 16. december for at stemme. Pludselig var medlemmerne meget bange for at stemme. Det lykkedes dog alligevel at få C valgt. Han

tog efterfølgende på juleferie til Portugal, men da han skulle tilbage på arbejdspladsen igen, modtog han ikke flybillet fra N.B.S. C kontaktede Fagligt Fælles Forbund herom omkring nytår, og forbundet besluttede at indkalde til et 48-timers møde for at få en afklaring. Det viste sig, at 15 medarbejdere ikke kunne komme tilbage til Danmark på grund af, at virksomheden ikke stillede flybilletter til rådighed; 14 af disse var medlemmer af Fagligt Fælles Forbund.

Umiddelbart efter opsigelsen af A og B spurgte hun medlemmerne, om de kunne undersøge, om N.B.S. ansatte nye medarbejdere. Der blev taget billeder af mandskabslistene. Selv om det ikke kunne bekræftes med sikkerhed, fremgik det, at der blev ansat mellem 5 og 15 arbejdere, som var fra Rumænien. Ingen var fra Portugal, hvilket formentlig skyldes, at portugiserne var for gode til at organisere sig. Også den 14. januar 2021 blev der ansat nye medarbejdere.

I november 2020 havde Fagligt Fælles Forbund indgivet politianmeldelse mod N.B.S. for at tilbageholde medarbejdernes post. De fik allerede i september oplyst, at medarbejderne ikke fik deres breve, eller at de først fik dem meget lang tid efter datoen på brevene. De foretog politianmeldelsen, efter at problemerne fortsatte. Medarbejderne bor ikke på byggepladsen, men tæt på. Der er en central postkasse, som medarbejderne ikke har adgang til, men hvor post bliver leveret. Medlemmerne har set, hvordan G efterfølgende kommer breve i deres respektive postkasser. Formålet hermed er at holde medarbejderne i uvidenhed så længe som muligt, bl.a. om forhold vedrørende feriepenge.

Michael Christian Severinsen har forklaret bl.a., at han er konsulent i 3F Byggegruppen. Han blev i 2011 ansat til at organisere store byggerier, og siden 2017 har han stået for afholdelsen af 48-timers møder. Han har udarbejdet indkaldelserne til 48-timers møderne i denne sag og har deltaget i møderne på vegne af Fagligt Fælles Forbund. Han har desuden løbende sparret med Agnieszka Kluczyk om sagen.

Allerede kort tid efter, at N.B.S. i juli 2020 påbegyndte arbejde i Danmark, fik Fagligt Fælles Forbund at vide, at virksomheden ikke opfyldte sine forpligtelser efter overenskomsten. Pension blev ikke betalt rettidigt. Der blev afholdt et 48-timers møde den 2. oktober 2020, hvor forklaringen var, at N.B.S. manglede medarbejdernes CPR-numre. Disse oplysninger fremgik

dog af lønsedlerne, og det blev hurtigt tydeligt for ham, at dette var en virksomhed, som man skulle holde ekstra øje med i fremtiden. På dette første møde deltog både F og G på vegne af N.B.S. På de senere møder deltog kun G.

Den 11. november 2020 blev der afholdt to 48-timers møder lige efter hinanden. Det første møde handlede om afskedigelsen af D. Han husker klart dette møde, som varede fire timer. De var flere gange kommet i mål med en løsning, men så ændrede N.B.S. pludselig forklaring. Bl.a. blev det indledningsvis anerkendt, at D var kommet til skade ved et manuelt løft, men da man indså, at dette ville koste virksomheden penge, ændrede man forklaring. G bestilte selv tid hos lægevagten og kørte D derhen, men til slut under mødet kendte han pludselig ikke noget hertil. Temaet for det andet mødet var bl.a., at N.B.S. lå inde med medarbejdernes sygesikringskort. Det var en alvorlig sag, og da virksomheden endnu ikke havde rettet op på forholdet i slutningen af november, blev det politianmeldt.

Den 11. januar 2021 blev der holdt endnu et 48-timers møde. Mødet handlede bl.a. om, at en række medlemmer ikke kunne komme tilbage på arbejde efter juleferie, da N.B.S. ikke havde betalt for deres flybilletter til Danmark. Medlemmerne kunne slet ikke få fat på N.B.S. Ifølge en liste, som de modtog fra virksomheden, drejede det sig om 15 medarbejdere, hvoraf 14 var medlemmer af Fagligt Fælles Forbund. Ifølge virksomheden var forklaringen, at den ikke havde råd til at betale for billetterne. Den 14. januar kunne virksomheden dog godt hente nye arbejdere op til Danmark. Nogle af medlemmerne vendte tilbage til Danmark bagefter, men ikke alle. Det var også et problem, at medarbejderne ikke fik deres feriepenge. N.B.S. har ikke rettet op herpå. Virksomheden skulle fremsende dokumentation for udbetaling af feriepenge, men Fagligt Fælles Forbund har endnu ikke modtaget dokumentationen.

Samarbejdet med N.B.S. var generelt præget af, at virksomheden ikke var vant til at arbejde i et land, hvor man anvender overenskomster. Virksomheden har kun en overenskomst, fordi man er blevet mødt med et krav herom for at kunne arbejde på det nye Storstrømsbro. Det har været tydeligt for ham, at N.B.S. ikke ønsker en overenskomst. Virksomheden overholder ikke overenskomsten eller bestemmelserne fra møder, men har en dagsorden gående ud på, at medarbejderne ikke skal blive fortrolige med det danske system og med deres rettigheder.

Palle Bisgaard har forklaret bl.a., at han er næstformand i 3F Byggegruppen. Han har arbejdet meget med udenlandsk arbejdskraft, særligt siden EU-østudvidelsen i 2004.

Han har ikke direkte været involveret i sagen, men han har kendskab til de fleste store anlægsprojekter i Danmark. De store anlægsprojekter er kendetegnet ved, at entreprenørerne ofte er danske selskaber, men i høj grad ejes af udenlandske deltagere. En meget stor del af arbejdet på disse projekter udføres af udenlandsk arbejdskraft. Det kan variere fra byggeplads til byggeplads, men der findes formentlig ikke en plads, hvor under 50 % af arbejdskraften er udenlandsk. På Cityringen var 70 % af arbejdskraften udenlandsk, og han vil tro, at det samme er tilfældet på Storstrømsbroen.

Forholdene for de udenlandske medarbejdere er generelt væsentligt ringere end for danske medarbejdere. Stort set alle de udenlandsk ejede virksomheder har overenskomst, men der er ikke samme opmærksomhed på, at overenskomsten faktisk også gælder i praksis. Der gælder ikke et ligeværdigt forhold mellem de udenlandske medarbejdere og virksomhederne. Virksomhederne udøver ofte meget aktiv modstand mod organisering blandt medarbejderne. Det er hans erfaring, at medarbejderne er utrygge og nogle ligefrem bange for repressalier, hvis de organiserer sig, hvilket gør det svært for Fagligt Fælles Forbund at gøre noget. Den situation, som A og B stod i, er desværre ikke usædvanlig.

Sagen har generel betydning for det danske arbejdsmarked. Det er vanskeligt for den danske model at slå igennem, hvis medarbejderne bliver truet med at miste deres arbejde, hvis man lader sig organisere. Hvis byggeriområdet bliver stadig mere domineret af forhold, der ikke svarer til den danske model, vil det få konsekvenser også for den danske arbejdskraft. Det vil også få konsekvenser for konkurrencen mellem danske og udenlandske virksomheder. Det er derfor vigtig at få sat nogle grænser for, hvordan man som udenlandsk arbejdsgiver kan opføre sig.

G har forklaret bl.a., at han siden den 17. september 2020 har været ansat i N.B.S. som administrativ medarbejder. Han tager sig af de administrative opgaver i virksomheden, herunder opgørelse af timer, kontakten med kunden, CEM Estero, og ydelse af assistance til medarbejderne med deres boligforhold. Hans chef er F, der er direktør i N.B.S. F er normalt ikke i Danmark. I perioden fra september 2020 og til årets udgang har F været tre til fire gange på byg-

gepladsen i Vordingborg. Han er ledelsens daglige repræsentant på byggepladsen. N.B.S. er et vikarbureau, som leverer arbejdskraft til CEM Estero, der er entreprenør på Storstrømsbroen.

Han har daglig kontakt med medarbejderne. Han møder dem nogle gange i kantinen, og møder dem også, hvor de bor. Indtil slutningen af december 2020 boede han sammen med medarbejderne i ”campus”. Han er bekendt med, at nogle medarbejdere har meldt sig ind i Fagligt Fælles Forbund, med han ved ikke præcist, hvem det er, og hvornår de har meldt sig ind. Han ser normalt ikke Fagligt Fælles Forbund på byggepladsen. Han har kun kontakt med Fagligt Fælles Forbund, når de anmoder om et møde. Han har kendskab til de danske overenskomster på byggeriområdet, og han sørger for, at virksomheden overholder overenskomsten. Normalt samarbejder han med CEM Estero herom, men han har også en kontakt hos DI, som hjælper ham. Han har aldrig hørt F sige til medarbejderne, at de ikke skulle melde sig ind i Fagligt Fælles Forbund, eller at de skulle melde sig ud. Han har omvendt heller ikke hørt ham sige, at medarbejderne skulle melde sig ind. Han har aldrig hørt F tale grimt om Fagligt Fælles Forbund.

Han fik først efter opsigelserne af A og B kendskab til valget til posten som tillidsrepræsentant. Han havde ikke før opsigelserne set valgplakaten. Han afleverede personligt opsigelserne til A og B på deres bolig. A var opfarende og tog det ikke så pænt. B var relativt rolig, men ville ikke underskrive opsigelsen, før han havde rådført sig med Fagligt Fælles Forbund. Dette var grunden til, at han under samtalen med B sagde, at ”det er sådan, det fungerer her”. Han ville ikke sige, hvorfor de var opsagt, fordi det ikke var nødvendigt at give nogen begrundelse for opsigelserne.

Det var CEM Estero, der bad om, at A og B blev opsagt. A og B levede ikke op til forventningerne. Da han modtog beskeden fra CEM Estero, rådførte han sig med F, som sagde, at det måtte de så gøre. Det havde selvfølgelig ikke nogen betydning, at A og B var medlemmer af Fagligt Fælles Forbund. F bekræftede under sin telefonsamtale med B, at der ikke var problemer på pladsen, fordi F ville berolige dem og forklare, at det var i deres egen interesse at rejse hjem, da de muligvis ville kunne få arbejde et andet sted. A og B var begge vellidte på arbejdspladsen. Det var ikke N.B.S., der sagde, at de ikke fungerede på arbejdspladsen, men CEM Estero. A og B ville derfor også kunne arbejde på en anden byggeplads. Det var hverken første eller sidste gang, at medarbejdere blev opsagt, fordi CEM Estero var utilfredse med



deres arbejde. Før A og B blev der opsagt tre andre medarbejdere, og efterfølgende blev der også opsagt medarbejdere af samme grund. Det er bare noget, der sker på en arbejdsplads af denne type. Det er ikke normalt, men det sker relativt hyppigt. Han ved ikke, hvorfor F under telefonsamtalen henviste til interne grunde. Han går ud fra, at F med formuleringen ”hvis ikke I laver problemer” har tænkt på, at de havde diskuteret med A og B fra kl. 8-12, og at flyet afgik kl. 14. Det hastede, fordi de allerede havde købt billetterne. Virksomheden havde ikke nogen interesse i at beholde personer, som ikke længere havde arbejde i Danmark. Det er helt almindelig praksis, at man i en sådan situation sender arbejderne tilbage til hjemlandet så hurtigt som muligt.

A og B blev ikke med det samme erstattet af andre. På tidspunktet for opsigelsen var der 35-40 medarbejdere i N.B.S. De var alle enten fra Portugal eller Italien. Af listen over udbetalte lønninger i december 2020, fremgår flere navne, men dette skyldes dog, at nogle af personerne allerede var blevet opsagt inden da og kun manglede at få udbetalt løn. I midten af januar 2021 ansatte virksomheden fire nye medarbejdere og i slutningen af januar fire yderligere. Det drejede sig om to portugisere og seks italienere. Normalt køber virksomheden flybilletter til medarbejderne et par dage før afrejse.

Han deltog i et møde med Fagligt Fælles Forbund i januar 2021. Mødet angik bl.a. et spørgsmål om udbetaling af feriepenge. Virksomheden skulle ifølge referatet undersøge, hvordan det forholdt sig med feriepengene. Han var dog ikke selv involveret i undersøgelsen. Det var noget, som bogholderen ville undersøge. På mødet drøftede man også spørgsmålet om flybilletter til tilbagerejsende medarbejdere. Det er korrekt, at de ikke fik deres billetter til tiden, men dette skyldes, at virksomheden var nødt til at afvente en betaling fra CEM Estero. Virksomheden prioriterede betaling af løn frem for flybilletter. Så snart de fik betalingen fra CEM Estero, modtog medarbejderne deres flybilletter, og de kom alle tilbage til Danmark. Der var ikke nogen sammenhæng mellem, hvem der ikke modtog flybilletter, og hvem der var medlem af Fagligt Fælles Forbund. Han ved ikke, hvem der er medlem af Fagligt Fælles Forbund.

Han har aldrig bevidst tilbageholdt breve til medarbejderne fra offentlige myndigheder, ej heller breve med medarbejdernes offentlige sundhedskort. Han har ikke grund til at tilbageholde post til medarbejderne, og det kan heller ikke være i N.B.S.’ interesse, at medarbejderne ikke får deres post, herunder sundhedskort, med det samme; tværtimod. Hver enkelt bolig på cam-

pus har en postkasse, hvorimod virksomheden ikke har nogen central postkasse på dens kontor på campus. Det sker regelmæssigt, at en medarbejder er på ferie i hjemlandet, og i så fald opbevarer han den pågældendes breve imens. Straks medarbejderen er tilbage, får han sin post udleveret. Der var et enkelt tilfælde, hvor dette ikke skete, men dette skyldes, at han ikke var blevet opmærksom på, at medarbejderen var kommet hjem fra ferie. En gang imellem er det også sket, at post ikke er kommet frem til en medarbejder med det samme, fordi vedkommende har flyttet værelse, og adressen endnu ikke har været opdateret. Han er f.eks. selv flyttet tre gang i sin tid på campus. Virksomheden er blevet politianmeldt for manglende udlevering af post, men, så vidt han ved, har politiet ikke gjort andet end at få F til at erklære, at det ikke ville ske igen.

Han kender til situationen med D. Han kørte ham på hospitalet. Der var dog ikke tale om en arbejdsulykke. Hvis der havde været tale om en arbejdsulykke, ville der have været en sag om det, men der var ikke nogen sag.

H har forklaret bl.a., at han siden den 4. juni 2020 har været ansat som Project Manager i CEM Estero Danmark ApS, som har en underentreprise på projektet med opførelsen af den nye Storstrømsbro. CEM Estero fabrikere cementelementer til broen. Virksomheden har selv mellem 45-50 arbejdere, hvoraf de fleste er rumænere, og nogle er italienere. Herudover modtager de arbejdere fra N.B.S.

Det hænder, at CEM Estero ikke er tilfreds med det arbejde, der udføres af arbejdere, som N.B.S. har sendt ud. Det har drejet sig om ca. 15-20 personer i den tid, hvor CEM Estero har været i Danmark. Hvis en arbejder ikke lever op til forventningerne, informerer de N.B.S. herom og beder om at få en erstatning. CEM Estero var utilfredse med A og B. Han kan ikke huske præcist, hvad det var de gjorde, som var utilfredsstillende. Normalt drejer det sig om, at arbejderne står og snakker eller ikke udfører arbejdet efter de ordrer, som CEM Estero giver. Det er helt sikkert ham, der har sagt til G fra N.B.S., at CEM Estero ikke kunne bruge A og B. Det er altid ham, der giver en sådan besked. Informationen om det udførte arbejde får han fra byggepladsen.

I har forklaret bl.a., at hun er HR-chef i Itinera Scandinavia, som er interessant i Storstrom Bridge Joint Venture I/S (SBJV). Hun har været ansat siden den 1. maj 2019. SBJV er hoved-entreprenør på byggeriet.

Man skal som hovedentreprenør sikre, at virksomhederne, der arbejder på byggeriet, overholder dansk lovgivning, og hovedentreprenøren skal indrette processer for, hvordan man sikrer rettighederne på overenskomstområdet og undgår social dumping på arbejdspladsen. Hendes HR-afdeling står for indretningen og den daglige drift af sådanne processer. De foretager omkring 15-18 løntjek hver måned på både danske og udenlandske underleverandører, indgår aftaler med Fagligt Fælles Forbund og holder møder med Vejdirektoratet 3-4 gange om året.

Hun var i starten af december 2020 Cc på en mailkorrespondance vedrørende afholdelsen af et valg til bl.a. posten som tillidsrepræsentant i N.B.S. Ingen af disse mails blev sendt til N.B.S., og det var heller ikke noget, som N.B.S. skulle vide. Det var heller ikke nødvendigt at orientere CEM Estero. Et valg til tillidsrepræsentant er jo ikke noget, som er katastrofalt i denne branche. Der er hendes opfattelse, at N.B.S. ønsker at være organiseret.

I forbindelse med politianmeldelsen af N.B.S. formidlede hun kontaktdata på virksomheden til politiet. Medarbejderne i N.B.S. har egen postkasse med navn, men det er hændt, at Post-Nord på grund af lighederne mellem medarbejdernes navne ikke har kunnet finde ud af, i hvilken postkasse et brev har hørt til. I så fald er brevet endt hos G. Politiet rejste ikke sigtelse i anledning af anmeldelsen. N.B.S. fik dog en indskærpelse om, at breve til medarbejderne ikke måtte ligge hos G, men skal udleveres til medarbejderne. De har efterfølgende udarbejdet en proces herfor.

Ifølge hendes erfaring sker det ikke ofte, at en medarbejder opsiges på grund af utilfredshed med den pågældendes arbejde, men det sker. Nogle gange modtager man en vikar, der ikke fungerer, hvorefter man må anmode om en ny vikar, men det er netop den fleksibilitet, som man får ved at bruge vikarbureauer. Hun ser ikke noget mærkeligt i, at A og B blev sendt hjem dagen efter opsigelsen. Arbejderne vil formentlig bare gerne hjem hurtigst muligt.

Tobias P. S. Levinsky har forklaret bl.a., at han var konsulent i DI/Dansk Byggeri indtil den 1. marts 2021. I dag arbejder han i Dansk Sygeplejeråd.

Han var involveret i sagen med N.B.S. fra afholdelsen af det første 48-timers møde den 2. oktober 2020. Han rådgav N.B.S. og talte navnlig med G. N.B.S. var ikke generelt afvisende over for det danske system og ville gerne holde møder med Fagligt Fælles Forbund. Virksomheden var ny i Danmark og skulle lige finde ud af, hvordan man greb det hele an. De havde særligt problemer med at betale pension. Det er svært og omstændeligt for udenlandske virksomheder at betale pension i Danmark, bl.a. fordi det tager lang tid at få medarbejdernes CPR-numre. Virksomheden havde Beierholm ind over. Det var hans klare opfattelse, at virksomheden forsøgte at overholde overenskomsten og at gøre det hele rigtigt, men nogle gange var økonomien et problem. Hvis ikke N.B.S. modtog betalingerne fra kunden, havde virksomheden ikke tilstrækkelig buffer til at kunne betale løn til tiden. Virksomheden lagde dog aldrig skjul på forsinkelsen, men anerkendte den og betalte så hurtigt som muligt.

N.B.S. har ikke over for ham talt negativt om Fagligt Fælles Forbund. På et tidspunkt talte han tværtimod med G om fordelene ved, at der var en tillidsrepræsentant i virksomheden, hvilket G ikke var afvisende overfor. Under møderne med Fagligt Fælles Forbund kunne retorikken dog godt være forholdsvis hård. Fagligt Fælles Forbund havde ikke forståelse for, at der var tale om en ny virksomhed på det danske marked, og det var ikke nemt at forhandle og komme til enighed, når der var problemer.

Det er ikke hans indtryk, at N.B.S. tilbageholdt medarbejdernes post. Meget af det hang sammen med, at virksomheden ikke altid med det samme fik afleveret posten til medarbejderne, når de kom tilbage fra ferie.

DI/Dansk Byggeri var ikke involveret i beslutningen om at sende A og B tilbage til Portugal dagen efter opsigelsen. Men det giver da god mening at sende arbejderne hjem så hurtigt som muligt, når de ikke længere skal arbejde i Danmark. Der kan godt opstå fysisk uro i en ”camp”, hvis ikke opsigte medarbejdere sendes hjem med det samme.

## **5. Anbringender**

Klager har anført navnlig, at A og B blev opsagt, fordi de som fagligt aktive stillede op til posten som tillidsrepræsentant hos N.B.S., og at opsigelserne derfor var en organisationsfjendtlig handling i strid med Hovedaftalens § 1.

N.B.S. opsigde alene A og B, som var de to medarbejdere, der var på valg til posten som tillidsrepræsentant. Opsigelserne skete umiddelbart efter første valgrunde, hvor det blev officielt, at de stillede op. Opsigelserne skete, selv om N.B.S. samtidig ansatte nye medarbejdere, fordi virksomheden var bagud med arbejdet. Hverken A eller B havde modtaget påtaler for deres arbejde. I en telefonsamle med B dagen efter opsigelsen oplyste virksomhedens direktør, F, tværtimod, at de andre på byggepladsen talte pænt om ham, og at han kunne blive genansat på en byggeplads i Belgien.

Det kræver en god forklaring fra N.B.S., hvis det skal lægges til grund, at opsigelserne af A og B ikke var en organisationsfjendtlig handling. Opsigelserne skete imidlertid uden nogen forklaring. Ingen af de fortrykte mulige opsigelsesgrunde i opsigelsesbrevene var krydset af, og det må derfor lægges til grund, at der var tale om en opsigelsesgrund, som ikke kunne tåle at stå på papir. Virksomhedens repræsentant, G, fortalte heller ikke om årsagen, da han afleverede opsigelserne. N.B.S. har bevidst ikke ønsket at angive en begrundelse for opsigelserne. Det er sædvanlig praksis i sager om overenskomststridig opsigelse, at arbejdsgivers manglende dokumentation for årsagen til opsigelsen bliver tillagt vægt ved bevisvurderingen, jf. Afskedigelsesnævnets kendelse af 22. oktober 2003 i sag 1121/03. Det er udokumenteret, at CEM Estero ikke var tilfreds med A's og B's produktivitet, og noget sådant strider også mod F's udtalelser under samtalen med B. Det er usandsynligt, at N.B.S. hverken skulle være bekendt med valget til tillidsrepræsentant eller til A's og B's kandidatur.

Opsigelserne af A og B samt presset for, at de forlod Danmark med det samme, skete med det formål at undgå at få en tillidsrepræsentant blandt medarbejderne og at signalere til de andre medarbejdere, at de risikerede at blive opsagt, hvis de valgte at være fagligt aktive. Opsigelserne havde til formål at presse medarbejderne til at melde sig ud af og ikke at melde sig ind i Fagligt Fælles Forbund og til i hvert fald ikke at stille op til posten som tillidsrepræsentant. Der var altså tale om et kampskridt, som handlede om at stække Fagligt Fælles Forbund i forhold til verserende og eventuelt fremtidige sager mod N.B.S.

Det følger af Den faste Voldgiftsrets kendelse af 8. juni 1912 i sag nr. 71, at en kollektiv afskedigelse af organiserede arbejdere, der har til hensigt at tvinge dem til at udtræde af organisationen, må karakteriseres som en lockout. Det følger i øvrigt af Arbejdsrettens praksis, her-

under af Arbejdsrettens dom af 3. december 2001 i sag 2001.584, at en overenskomststridig lockout forudsætter, at den er foretaget med kamphensigt og ikke er driftsmæssigt begrundet. Da opsigelserne af A og B i strid med Hovedaftalens § 1 som nævnt skete med kamphensigt og ikke var driftsmæssigt begrundet, var opsigelserne en overenskomststridig lockout. Hvis Arbejdsretten ikke finder, at der forelå kamphensigt, var opsigelserne i stedet udtryk for en kollektiv overenskomststridig opsigelse.

Det følger af Arbejdsrettens praksis, herunder dom af 3. december 2001 i sag 2001.584, at arbejdet ved overenskomststridig lockout som udgangspunkt skal normaliseres, således at de opsagte kan komme tilbage på arbejde. Det er afgørende, at N.B.S. ikke blot kan betale sig fra at respektere medarbejdernes ret til at være medlemmer af en fagforening og være fagligt aktive. N.B.S. skal derfor normalisere arbejdet ved at genansætte A og B og betale løn i perioden fra opsigelsen og indtil genindsættelsen i arbejdet.

A og B fik deres opsigelsesbreve om søndagen den 13. december 2020 og blev smidt ud af deres bolig mandag morgen. Samtidig forsøgte N.B.S. at presse dem til at rejse tilbage til Portugal samme dag. Virksomheden skabte en kaotisk situation for A og B, da de uden varsel blev frataget job, bolig og adgang til kantine. Dette var Fagligt Fælles Forbund i første omgang nødt til at håndtere. Fagligt Fælles Forbund anmodede allerede om tirsdagen den 15. december 2020 om hastefællesmøde, hvilket var uden unødigt ophold. Det var DA og FH's fælles ansvar, at fællesmødet først kunne afholdes fredag den 18. december 2020, og dette forhold kan allerede af den grund ikke have nogen præklusiv virkning.

Klager er ikke afskåret fra at få spørgsmålet om overenskomststridig lockout og overenskomststridig kollektiv opsigelse behandlet for Arbejdsretten. Klager har uden unødigt ophold efter opsigelserne gjort gældende, at de var en overenskomststridig kollektiv opsigelse, og opfordret N.B.S. til at sætte opsigelserne i bero. Det blev desuden allerede seks dage efter opsigelserne præciseret i klageskriftet, at der efter klagers opfattelse var tale om en overenskomststridig lockout, og at N.B.S. skulle normalisere arbejdet. Der foreligger derfor ikke passivitet. Klager har i øvrigt flere gange opfordret indklagede til at oplyse, om man ønsker et nyt fællesmøde, der behandler uenigheden om opsigelserne under specifik henvisning til overenskomststridig lockout, overenskomststridig kollektiv opsigelse og normalisering af arbejdet. Indklagede har ikke ønsket nyt fællesmøde.

Ved fastsættelse af bod i denne sag bør det tillægges vægt, at der er tale om en særdeles grov organisationsfjendtlig handling, der strider mod Hovedaftalens § 1. Derudover er der tale om en overenskomststridig lockout. Opsigelserne krænker ikke alene A og B's fundamentale menneskeret til at være medlem af en fagforening, men retten hos alle N.B.S.' medarbejdere til at turde være medlem af en fagforening. Opsigelserne sender et signal til alle udenlandske medarbejdere på byggepladsen i Vordingborg om, at det ikke er trygt at melde sig ind i en fagforening i Danmark, hvis man gerne vil beholde sit job. Dermed er opsigelserne egnet til at underminere den danske arbejdsmarkedsmodel på byggepladsen i Vordingborg og skabe et parallelt arbejdsmarked, hvor danske løn- og arbejdsvilkår ikke gælder i praksis.

Sagen har i øvrigt principiel betydning for den danske arbejdsmarkedsmodel på alle store anlægsprojekter i Danmark, hvor 70-80 % af arbejdet bliver udført af udenlandske virksomheder og medarbejdere. Hvis danske løn- og arbejdsvilkår også skal gælde på den type arbejdspladser, er det afgørende, at bodens størrelse gør det klart for udenlandske virksomheder, at deres medarbejdere ikke er retsløse individer, når de udfører arbejde i Danmark. Bodens størrelse bør gøre det tydeligt for alle virksomheder, der udfører arbejde i Danmark, at retten til at være medlem af en fagforening og være fagligt aktiv er ukrænkelig, og at det er en ret, som også i praksis bliver beskyttet i Danmark. Bodens størrelse bør tilsvarende sende et klart signal til alle udenlandske medarbejdere i Danmark om, at de ikke behøver at være bange for at melde sig ind i en fagforening.

Det er i øvrigt en skærpende omstændighed i den foreliggende sag, at N.B.S. udnyttede, at A og B var i en særligt sårbar situation, fordi de ikke havde egen bolig i Danmark og derfor var nødt til at tage tilbage til Portugal, da de blev opsagt. Bodens størrelse bør sikre, at hverken N.B.S. eller andre virksomheder, der anvender udenlandsk arbejdskraft, føler sig fristet til at foretage organisationsfjendtlige handlinger på grund af medarbejdernes særligt sårbare situation.

Indklagede har anført navnlig, at det følger af arbejdsretslovens § 9, stk. 2, at arbejdsstandsninger straks skal indberettes til organisationerne, og at fællesmøde skal afholdes dagen efter dennes iværksættelse, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt inden fællesmødets afholdelse. Klager har ikke fulgt denne fremgangsmåde.

Klager har end ikke gjort synspunkter om overenskomststridig lockout eller kollektiv afskedigelse gældende på selve fællesmødet. Det er af afgørende betydning, at et synspunkt om overenskomststridig lockout gøres gældende straks og senest i forbindelse med afholdelse af fællesmøde. Selv om opsigelserne fandt sted den 13. december 2020, anførte klager først i klageskriftet af 19. december 2020, at der var tale om et ulovligt kampskridt, som kunne sidestilles med en overenskomststridig lockout. Synspunktet om kollektiv afskedigelse blev først gjort gældende i et præciserende klageskrift af 18. januar 2021.

Det følger endvidere af Hovedaftalens § 10, at der i alle sager med påstand om brud på Hovedaftalen eller en kollektiv overenskomst skal afholdes fællesmøde, inden sagen indbringes for Arbejdsretten. Klager er afskåret fra at få behandlet spørgsmål for Arbejdsretten, der ikke forinden har været gjort til genstand for behandling på et fællesmøde. Klager kan ikke reparere på dette forhold ved efterfølgende at begære et nyt fællesmøde. Klagers påstande 1 og 2 (bortset fra spørgsmålet om organisationsfjendtlig handling) må herefter afvises fra Arbejdsretten.

Klager har ikke godtgjort, at der foreligger en organisationsfjendtlig handling i strid med Hovedaftalens § 1, en overenskomststridig lockout eller overenskomststridig kollektiv afskedigelse.

Klager har ikke godtgjort, at der er gennemført et gyldigt tillidsrepræsentantvalg i henhold til Bygge- og anlægsoverenskomstens § 72, stk. 3, hverken i forbindelse med opstilling af A og B eller i forbindelse med valget af C. N.B.S. må allerede af den grund frifindes for klagers påstande om brud på Hovedaftalen i relation til opsigelsen af A og B.

Klager har endvidere ikke godtgjort, at N.B.S. var bekendt med, at A og B opstillede som kandidater til tillidsrepræsentantvalg. De havde på grund af deres korte anciennitet hverken krav på et opsigelsesvarsel, jf. overenskomstens § 81, eller en begrundelse for opsigelsen, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra a. Afskedigelsesnævnets kendelse af 22. oktober 2003 i sag 1121/03, der angik en medarbejder med 16 års anciennitet, kan ikke sammenlignes med faktum i den foreliggende sag og er derfor ikke relevant. Opsigelserne var begrundet i utilfredshed med A's og B's produktivitet. Det er ikke korrekt, at der blev mandet op på arbejdsplad-



sen umiddelbart før eller efter opsigelserne. Klager har hverken godtgjort eller sandsynliggjort en kamphensigt i arbejdsretlig forstand i forbindelse med opsigelserne, hvorfor der ikke kan foreligge en overenskomststridig lockout. En kamphensigt forudsætter efter praksis, at arbejdsgiveren ikke har haft et ønske om at bringe ansættelsesforholdene definitivt til ophør. Der er heller ikke grundlag for at anse de to enkeltstående opsigelser for en overenskomststridig kollektiv afskedigelse. Der er ikke hjemmel til at pålægge N.B.S. at genetablere ansættelsesforholdene, medmindre der er tale om en overenskomststridig lockout. Passiviteten med hensyn til at gøre synspunkter om overenskomststridig lockout og kollektiv opsigelse gældende må i hvert fald afskære klager fra at kunne få medhold i sin påstand om betaling af løn fra opsigelsestidspunktet og indtil eventuel genansættelse.

Klagers synspunkter om underminering af den danske model har ikke relevans for den foreliggende sag, hvor der er tale om en organiseret virksomhed, der er omfattet af overenskomster mellem de førende organisationer på det danske arbejdsmarked. Der er ikke tale om en principiel sag, men om en helt konkret vurdering af, om klager har løftet sin bevisbyrde. N.B.S. må frifindes, idet klager ikke har løftet bevisbyrden.

Hvis Arbejdsretten måtte finde grundlag for at fastsætte en bod, bør der ved udmålingen tages hensyn til, at N.B.S. er en ny virksomhed i Danmark, som har haft brug for tid at blive fortrolig med forholdene i Danmark. Der er heller ikke tale om en stor virksomhed. Og da beviset for organisationsfjendtlig handling under alle omstændigheder ikke er særlig klart, bør en bod ikke overstige 50.000 kr.

## **6. Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

### *6.1. Indklagedes påstand om afvisning*

Klager har nedlagt tre påstande. Den første påstand går ud på, at den indklagede virksomhed, N.B.S. (New Building Services) ApS, ved opsigelsen uden varsel den 13. december 2020 af A og B dels har foretaget en organisationsfjendtlig handling, dels har etableret en overenskomststridig lockout, subsidiært en overenskomststridig kollektiv afskedigelse. Klagers anden påstand går ud på, at den indklagede virksomhed straks skal normalisere arbejdet ved at genansætte de to medlemmer af forbundet og udrede deres løn i perioden fra opsigelsen og indtil medlemmernes genindtræden i stillingen. Denne påstand har sammenhæng med den første

påstand om, at opsigelsen af de to medarbejdere må anses for en overenskomststridig lockout. Klagers tredje påstand går ud på, at den indklagede virksomhed for overenskomstbrud skal betale en bod til Fagligt Fælles Forbund efter Arbejdsrettens skøn. De overenskomstbrud, som den tredje påstand om bod sigter til, er dem, der er nævnt i den første påstand.

Indklagede har nedlagt påstand om afvisning af klagers første påstand bortset fra spørgsmålet om organisationsfjendtlig handling. Som konsekvens heraf har indklagede endvidere påstået afvisning af klagers anden påstand om normalisering af arbejdet ved genansættelse mv. Indklagedes hovedsynspunkt til støtte for afvisningen er, at der ikke blev afholdt fællesmøde til behandling af klagers påstand om overenskomststridig lockout eller overenskomststridig kollektiv afskedigelse.

Efter arbejdsretslovens § 9, stk. 2, skal arbejdsstandsninger straks indberettes til organisationerne, og fællesmøde under organisationernes medvirken til drøftelse af en arbejdsstandsning skal afholdes dagen efter dennes iværksættelse, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt inden fællesmødets afholdelse.

Efter § 10, stk. 1, i Hovedaftalen mellem DA og LO skal der i tilfælde af påstået brud på Hovedaftalen eller på nogen anden kollektiv overenskomst, inden klage indbringes for Arbejdsretten, være afholdt fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken. Hvis det påståede overenskomstbrud er en arbejdsstandsning som nævnt i Hovedaftalens § 2, og hvis denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet efter § 10, stk. 2, afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt, og den begærende part kan forlange, at fællesmøde afholdes inden 7 dage.

Den korte frist efter arbejdsretslovens § 9, stk. 2, og Hovedaftalens § 10, stk. 2, for afholdelse af fællesmøde i tilfælde af arbejdsstandsning skal ses i lyset af, at det er ønskeligt, at arbejdsstandsninger begrænses mest muligt. Arbejdsretten finder, at bestemmelserne hverken efter deres ordlyd eller formål giver grundlag for at fastslå, at Arbejdsretten er afskåret fra at behandle en sag om en verserende arbejdsstandsning, herunder en lockout, fordi fællesmødet ikke er afholdt dagen efter dennes iværksættelse.

I et præciserende klageskrift af 18. januar 2021 nedlagde klager sine tre foran nævnte påstande. Der er ikke afholdt fællesmøde med hensyn til påstanden om overenskomststridig lockout og overenskomststridig kollektiv afskedigelse, men i replikken af 15. februar 2021 gentog klager en opfordring til ”DA på retsmødet den 4. januar 2021 om at oplyse, om DA ønsker et nyt fællesmøde, der behandler uenigheden om opsigelserne under specifik henvisning til overenskomststridig lockout, overenskomststridig opsigelse og normalisering af arbejdet.” I duplikken af 26. februar 2021 svarede DA, at man ikke ville ”insistere på, at der gennemføres et nyt fællesmøde om klagers nye synspunkter i sagen om kollektiv afskedigelse og overenskomststridig lockout”.

Arbejdsretten finder herefter, at hverken arbejdsretslovens § 9, stk. 2, eller § 10 i Hovedaftalen mellem DA og LO er til hinder for, at Arbejdsretten behandler klagers første påstand om overenskomststridig lockout, subsidiært overenskomststridig kollektiv arbejdsnedlæggelse, og klagers anden påstand om normalisering af arbejdet ved genansættelse mv. Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

#### *6.2. Nærmere om det subsidiære led i klagers første påstand*

Det subsidiære led i klagers første påstand går som nævnt ud på, at opsigelsen af de to medarbejdere – ud over at være udtryk for en organisationsfjendtlig handling – udgjorde en overenskomststridig kollektiv afskedigelse. At give klager medhold i det subsidiære led i klagers første påstand kan efter Arbejdsrettens opfattelse ikke begrunde et krav om normalisering af arbejdet ved genansættelse mv. som nævnt i klagers anden påstand, hvilket klager da heller ikke har gjort gældende. De to opsagte medarbejdere har ikke krav på et opsigelsesvarsel, og at give klager medhold i det subsidiære led i klagers første påstand kan derfor ikke føre til, at der skal betales løn i en opsigelsesperiode, hvilket klager da heller ikke har nedlagt påstand om. Det subsidiære led i klagers første påstand må derfor ses i sammenhæng med klagers tredje påstand om bod. Det subsidiære led i klagers første påstand om, at der er tale om en overenskomststridig kollektiv afskedigelse, er imidlertid alene begrundet i, at opsigelsen af de to medarbejdere udgjorde en organisationsfjendtlig handling som allerede nævnt i klagers første påstand. At give klager medhold i det subsidiære led i den første påstand har derfor efter Arbejdsrettens opfattelse ikke nogen selvstændig betydning for spørgsmålet om bod, hvorfor Arbejdsretten ikke tager det subsidiære led i klagers påstand under pådømmelse.

### 6.3. Spørgsmålet om organisationsfjendtlig handling (første led i klagers første påstand)

Klager har anført, at opsigelsen af de to medarbejdere den 13. december 2020 udgjorde en organisationsfjendtlig handling i strid med § 1 i Hovedaftalen mellem DA og LO, fordi opsigelsen var begrundet i, at de to medarbejdere havde stillet op til valget som tillidsrepræsentant for Fagligt Fælles Forbund. Indklagede har bestridt, at opsigelsen var begrundet i dette forhold.

Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, forpligter hovedorganisationerne og deres medlemmer sig til – hverken direkte eller indirekte – at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisationernes organisatoriske rammer. Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en part, der er bundet af Hovedaftalen, foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver. Der henvises i det hele til Hovedaftalens § 1.

Der er ingen tvivl om, at opsigelsen den 13. december 2020 af de to medarbejdere må anses for en organisationsfjendtlig handling i strid med Hovedaftalens § 1, hvis det kan lægges til grund, at opsigelsen var begrundet i, at de stillede op til valget som tillidsrepræsentant for Fagligt Fælles Forbund. Bevisbyrden herfor påhviler klager, og spørgsmålet er, om klager har løftet sin bevisbyrde.

A og B var medlemmer af Fagligt Fælles Forbund, og de stillede op til valget som tillidsrepræsentant. Valget skulle finde sted den 10., 14. og 16. december 2020. Der blev delt valgplakater ud til bl.a. medlemmer af Fagligt Fælles Forbund til brug for valget af tillidsrepræsentant. Det må efter bevisførelsen, herunder navnlig forklaringerne fra Agnieszka Kluczyk samt A og B, lægges til grund, at virksomhedens daglige leder på byggepladsen, G, var klar over, at der skulle vælges en tillidsrepræsentant, og at han vidste eller måtte gå ud fra, at A og B stillede op til valget som tillidsrepræsentant, selv om deres navne ikke var angivet i valgplakaterne.

A og B blev opsagt den 13. december 2020, og i opsigelsesbrevene er det ikke angivet, hvad der var årsag til opsigelsen. Af en lydoptagelse af en telefonsamtale mellem B og virksomhedens direktør F, der fandt sted kort tid efter opsigelsen, fremgår bl.a., at virksomheden hav-

de sine ”interne grunde” til opsigelsen, at man var i gang med at åbne andre byggepladser i Belgien, hvor B eventuelt kunne ansættes senere, hvis de ikke lavede problemer, og at alle talte godt om B på byggepladsen. Det er ikke under sagen nærmere belyst, hvad de interne grunde til opsigelsen var.

A blev ansat i virksomheden i august 2020, mens B blev ansat i juli 2020. De var udlånt til virksomheden CEM Estero Danmark ApS, og det må lægges til grund, at de ikke inden opsigelsen havde modtaget påtaler om udførelsen af deres arbejde. Virksomheden har anført, at CEM Estero var utilfreds med A’s og B’s arbejde, men det er ikke under sagen, herunder gennem forklaringerne fra H og G, blevet nærmere belyst, hvori denne utilfredshed skulle bestå.

På den anførte baggrund og efter bevisførelsen i øvrigt lægger Arbejdsretten til grund, at opsigelsen af A og B den 13. december 2020 var begrundet i, at de stillede op til valget som tillidsrepræsentant for Fagligt Fælles Forbund. Opsigelsen af dem udgjorde derfor en organisationsfjendtlig handling i strid med Hovedaftalens § 1.

#### *6.4. Spørgsmålet om overenskomststridig lockout og normalisering af arbejdet ved genansættelse mv. (andet led i klagers første påstand og klagers anden påstand)*

Klager har som nævnt påstået, at opsigelsen af A og B ikke alene var udtryk for en organisationsfjendtlig handling i strid med Hovedaftalens § 1, men tillige må anses for en overenskomststridig lockout. Indklagede har bestridt dette.

Det lægges efter bevisførelsen til grund, at virksomheden havde til hensigt at bruge opsigelsen til at bringe ansættelsesforholdene endeligt til ophør – og ikke som et kampskridt. Selv om opsigelsen ikke var driftsmæssigt begrundet, finder Arbejdsretten herefter, at den ikke kan anses for en overenskomststridig lockout.

Som følge heraf frifindes virksomheden for klagers anden påstand om normalisering af arbejdet ved genansættelse mv.

### *6.5. Spørgsmålet om bod (klagers tredje påstand)*

Arbejdsretten finder, at virksomheden ved at opsig A og B i strid med Hovedaftalens § 1, jf. afsnit 6.3 foran, har handlet bodspådragende og derfor skal betale bod til Fagligt Fælles Forbund, jf. arbejdsretslovens § 12.

Efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder, herunder overtrædelsens karakter, fastsættes boden til 250.000 kr.

### *6.6. Samlet konklusion*

Klagers første påstand tages til følge som nedenfor bestemt. Virksomheden frifindes for klagers anden påstand. Virksomheden skal betale en bod på 250.000 kr. til Fagligt Fælles Forbund.

## **T h i k e n d e s f o r r e t:**

N.B.S. (New Building Services) ApS har ved opsigelse uden varsel den 13. december 2020 af A og B foretaget en organisationsfjendtlig handling.

N.B.S. (New Building Services) ApS frifindes for klagers påstand om normalisering af arbejdet ved genansættelse mv.

N.B.S. (New Building Services) ApS skal betale en bod på 250.000 kr. til Fagligt Fælles Forbund.

Dansk Arbejdsgiverforening for DIO III for N.B.S. (New Building Services) ApS skal betale 5.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

De idømte beløb skal betales inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom.