



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 28. juni 2021

I sag nr.: 2019-686

Fagbevægelsens Hovedorganisation

for

HK Privat

(advokat Dennis Schnell-Lauritzen)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

for

PJSC Aeroflot Russian Airlines

(advokat Tine B. Skyum)

Dommere: Claus Von Elling, Poul Flemming Hansen, Jim Jensen, Tina Møller Madsen, Hanne Schmidt (retsformand), Sanne Claudius Stadil og Peter Stenholm.

Indledning

Sagen angår, om PJSC Aeroflot Russian Airlines' afskedigelse af A er en organisationsfjendtlig handling, og om A har et krav på efterbetaling af pensionsbidrag og bidrag til Fritvalgs Lønkonto efter funktionæroverenskomstens § 4, stk. 2. Herudover angår sagen bod for forsinket betaling af pensionsbidrag og bidrag til Fritvalgs Lønkonto for A, B og C.

Parternes påstande

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for HK Privat, har nedlagt følgende påstande:

PJSC Aeroflot Russian Airlines skal efterbetale 10.763,17 kr. til HK Privat med tillæg af renter fra de enkelte ydelsers forfaldstidspunkt, til betaling sker.



PJSC Aeroflot Russian Airlines skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til HK Privat.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for PJSC Aeroflot Russian Airlines, har nedlagt påstand om frifindelse mod betaling af en efter Arbejdsrettens skøn fastsat mild bod.

Sagsfremstilling

A blev den 1. november 2015 ansat som airport manager ved PJSC Aeroflot Russian Airlines (herefter Aeroflot) i Københavns Lufthavn, først i en tidsbegrænset stilling og fra 1. november 2016 i en fast stilling.

Ved Aeroflot i Københavns Lufthavn var endvidere bl.a. ansat B og C. Ved mail af 13. juli 2017 rettede B på vegne af de lokalt ansatte medarbejdere henvendelse til HK med anmodning om faglig og juridisk assistance, idet overenskomstens bestemmelser om bl.a. pension og indbetaling til Fritvalgs Lønkonto efter deres opfattelse ikke blev overholdt.

Den 9. januar 2018 blev der afholdt et møde med deltagelse af Dansk Erhverv, Aeroflot og HK. For Aeroflot mødte advokat Phillip Süss og general manager for Danmark D. Også A var til stede. På mødet kunne der ikke opnås enighed om, hvorvidt Aeroflot var bundet af funktionæroverenskomsten med HK. Det fremgår videre, at der blev fremlagt en udateret ansættelseskontrakt uden underskrifter for A, hvorefter overenskomsten var gældende for ansættelsesforholdet, og at Aeroflot bestred eksistensen af en sådan ansættelseskontrakt.

Af en mail af 17. januar 2018 til direktører og ledere af repræsentationskontorer hos Aeroflot fremgår bl.a., at lederne i stillingsbeskrivelserne for bl.a. lokale medarbejdere fremover skulle medtage, at medarbejderne skulle inspicere og registrere skader på fly.

Den 6. februar 2018 rettede A henvendelse til HK, idet hun havde modtaget en ny jobbeskrivelse, hvorefter hun fremover skulle foretage kontrol af fly og registrering af skader. Det fremgår af mailen, at ændringen efter As opfattelse ville medføre behov for natarbejde. HK gjorde i en mail af 8. februar 2018 over for Dansk Erhverv indsigelse over for



stillingsændringen og tog forbehold for at rejse en sag om organisationsfølgelse. Dansk Erhverv besvarede indsigelsen den 15. februar 2018. Af mailen fremgår bl.a.:

"I forhold til A bestrider vores medlem, at der er tale om væsentlige ændringer, eller at det har noget med den igangværende sag om overenskomstforholdet eller hendes organisationstilhørsforhold at gøre. Jeg har fået følgende tilbagemelding fra dem:

"She is the new employee in our company and that's why she has a NEW type of agreement and a new name of position. She is an AIRPORT manager and it is her obligation to be on apron under aircraft. Other two employee is an office dispatcher who are in charge for ticket sales and passengers communication.

The new point of her obligation is to check an aircraft in case if she is on duty.

For me is a very strange to listen this kind of claim. She must be on apron because she is the AIRPORT manager."

Der skete herefter ikke yderligere vedrørende denne ændring af beskrivelsen af indholdet af As stillingsbeskrivelse, idet A ikke foretog videre, men accepterede ændringen.

På et fællesmøde den 25. juni 2018 blev der indgået et forlig, hvorefter Aeroflot senest den 1. august 2018 skulle betale 700.000 kr. til HK for manglende betaling af pension mv. til B, C og A. Aeroflot skulle ifølge forliget fremover indbetale overenskomstmæssig pension mv., første gang den 1. oktober 2018 med virkning for juli, august og september. HK indgav den 7. august 2018 klageskrift til Arbejdsretten, idet betaling ikke var sket.

På et fællesmøde den 27. november 2018 blev der indgået forlig om, at Aeroflot skulle betale 900.000 kr. til HK Privat senest den 15. december 2018. HK Privat skulle modtage beløbet på vegne af B, C og A og skulle drage omsorg for korrekt fordeling af beløbet til disse tre medlemmer. Det fremgår videre, at parterne var enige om, at Aeroflot fra den 1. januar 2019 var forpligtet til at overholde funktionæroverenskomsten mellem HK Privat og Dansk Erhverv Arbejdsgiver i sin helhed og dermed skulle betale overenskomstmæssig pension mv. første gang fra samme dato.



Der er fremlagt mailkorrespondance fra januar og marts 2019, hvoraf fremgår, at D rettede henvendelse til Dansk Erhverv, PFA Pension og Bluegarden om indbetaling af pension.

Af en mail fra Aeroflots hovedkontor fremgår bl.a., at der i 2019 skulle være fem lokalt ansatte ved Aeroflots kontor i København bestående af to dispatchere og tre supervisere, og at der skulle arbejdes med at flytte salgsfunktionen til en agent i lufthavnen.

Ved brev af 27. februar 2019 blev A opsagt med virkning fra den 30. juni 2019. Om årsagen til afskedigelsen fremgår, at hendes stilling var nedlagt som følge af omstruktureringer. HK gjorde den 10. april 2019 indsigelse over for afskedigelsen, og anførte bl.a., at afskedigelsen reelt var begrundet i konflikten om overenskomsten med HK og efterbetalingen af pension.

Af en kvittering for perioden 1. til 30. juni 2019 vedrørende A fremgår bl.a., at der den 30. juni 2019 blev udbetalt B-indkomst med 91.152,24 kr. Der er fremlagt posteringsoplysninger for A, hvoraf fremgår, at der den 13. juni 2019, 19. juni 2019 og 25. juli 2019 posteres henholdsvis 6.724,24 kr., 26.665 kr. og 51.426,08 kr.

HK Privat har opgjort de for sene indbetalinger af bidrag til Fritvalgs Lønkonto og pension for A for perioden januar til og med juni 2019 til i alt 37.043,85 kr. inklusive det beløb på 10.763,17 kr., som HK Privat har nedlagt påstand om efterbetaling af. Uden efterbetalingsbeløbet udgør det for sent betalte beløb 26.280,68 kr. Herudover fremgår af en indbetalingsoversigt fra PFA Pension vedrørende A, at Aeroflot den 27. maj 2019 indbetalte 3.199,80 kr. og den 5. juli 2019 indbetalte 6.336,92 kr. og 16.743,96 kr.

De for sene indbetalinger af bidrag til Fritvalgs Lønkonto og pension for perioden januar til og med juni 2019 er af HK Privat for B opgjort til i alt 23.517,85 kr. og for C til i alt 30.983,46 kr.

Samlet er de manglende indbetalinger af HK Privat opgjort til 91.545,16 kr. inklusive efterbetalingspåstanden på 10.763,17 kr.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af A, Jeanette Hahnemann og D.



A har forklaret bl.a. at hun har en uddannelse i businessadministration og økonomi fra CBS. Hun er født i Letland af russiske forældre. Hun taler derfor både russisk, lettisk og dansk. Hun begyndte hos Aeroflot i november 2015. Hun sagde ja til stillingen, bl.a. fordi hun kunne gøre brug af sine sprogkundskaber. Hun blev ansat som airport manager, først tidsbegrænset i et år og derefter fastansat.

Som airport manager skulle hun bl.a. hjælpe selskabets passager, f.eks. med håndtering af specialbagage og overnatning på hotel i tilfælde af aflysninger. Hovedparten af hendes arbejdsdag gik med at håndtere afgang og ankomster, herunder med kontakt til agenterne i lufthavnen. Ved afgang skulle hun sikre, at bagage og passagerer var klar. Hun arbejdede tit sammen med SAS-agenter om visumregler og transit-passagerer. Derudover håndterede hun også situationer, hvor passagerer skulle have våben med til Rusland til f.eks. jagt. Hun var i tæt kontakt med lufthavnsoperatørerne op til afgangene.

Billetsalg blev for hovedpartens vedkommende håndteret af agenterne SAS og Aviator. Aeroflot solgte billetter på kontoret i Københavns Lufthavn, men det var primært ved specielle tilfælde, f.eks. ved salg til større grupper. Det blev oftest håndteret af hendes kolleger B og C, men hun har også taget sig af det, hvis de var optaget. Hendes primære opgave var at få flyverne i luften og undgå forsinkelser. Hun fik ikke advarsler eller påtaler for sit arbejde. Det var hendes opfattelse, at Aeroflot var tilfreds med hendes arbejde.

Efter hun blev fastansat, talte hun med B og C om deres ansættelsesforhold. B og C var ikke medlem af HK. De meldte sig ind efter opfordring fra hende. B skrev til HK på vegne af dem alle tre. B og C var i en svær situation. De var tæt på pension, men havde ikke nogen pensionsopsparring. De havde været hos Aeroflot i mange år og ville ikke kunne varetage andet arbejde. De var urolige for, om de ved at rette henvendelse til HK risikerede at miste deres arbejde. Hun havde talt med Sergey, Aeroflots tidligere chef i København, om ansættelsesforholdene, herunder også i forhold til hendes egen ansættelseskontrakt. Hun mente, at der var overenskomst med HK. Sergey ville ikke gå ind i det eller kontakte hovedkontoret i Moskva. Det blev derfor ved snakken.

Der blev holdt et møde der 9. januar 2018. Hun og B var med til mødet. Folk talte pænt, men der var en ubehagelig stemning, og hun følte sig presset. Aeroflots advokat, Philipp Süß,



gjorde hende bange. Mødet drejede sig om, hvorvidt der var en overenskomst mellem Aero-flot og HK, men mødet handlede også om hende, for Philipp Süß brugte meget tid på hendes nye kontrakt. De havde fremlagt en kontrakt, som ikke var underskrevet. I den stod der noget om en overenskomst med HK. Kontrakten spillede en stor rolle på mødet.

Efter mødet var der i længere tid en dårlig stemning. Den nye general manager, D, ville ikke tale med hende om tingene, men sagde, at det hele skulle gå gennem HK. D kommer med en baggrund, hvor det er sværere at tale om uenigheder. Det var hans opfattelse, at hun i Moskva måtte arbejde dobbelt så hårdt for en lavere løn. Der var en kulturforskel i forhold til det danske arbejdsmarked.

Den 6. februar 2018 sendte hun en mail til Jeanette Hahnemann i HK. D havde kaldt hende ind på sit kontor og meddelt hende, at hun fik nogle nye opgaver. Hun skulle fremover kontrollere, om flyene teknisk var klar til at flyve. Det blev præsenteret som en del af hendes apron-opgaver, altså opgaver ved rampen til flyene. Hun havde det ikke godt med de nye opgaver. Hun havde ingen teknisk uddannelse. Hun mente ikke, at hun kunne påtage sig det ansvar, men hun gjorde det, når hun blev nødt til det. Nogle gange kom en chef til stede, så hun ikke skulle gennemføre kontrollen. Når det ikke skete, fik hun hjælp fra flyets kaptajn. Beskrivelsen af hendes opgaver i mailen af 15. februar 2018 er korrekt. Der var ikke andre, som fik til opgave at kontrollere flyene. B og C havde længe arbejdet med billetsalg, hvilket skete på kontoret. Hun var mere involveret i arbejdet med flyene. Der blev ikke senere ændret i hendes opgaver, f.eks. til at lave mere billetterarbejde. Hun accepterede, at kontrol af fly blev en del af hendes arbejdsopgaver som airport manager. Hun skulle ikke gennemføre dem hver dag, kun når D og den tidligere udstationerede station manager, Vladimir, ikke var der. Hun blev ikke undervist i, hvordan kontrollen skulle gennemføres.

Der blev indgået en aftale om, at Aeroflot skulle betale 700.000 kr. for manglende pensionsindbetalinger til hende, C og B. Den aftalte frist for betaling blev ikke overholdt. Der blev i stedet på et senere møde aftalt en betaling på 900.000 kr. Det var i november 2018. Hun blev afskediget den 27. februar 2019. Afskedigelsesbrevet lå på hendes bord, da hun mødte ind. Hun bad D om en forklaring, men han svarede, at hun måtte gå til HK. De havde forudgående talt om, at der kunne ske ændringer i fordelingen af arbejdsopgaverne. Det ville medføre, at hun fik vagter om natten. Det havde hun det ikke godt med, da hun har børn. D og Vladimir



havde håndteret opgaverne om natten. D tog vagterne, når Vladimir var forhindret. D havde fået et barn. Det var hendes opfattelse, at han derfor gerne ville af med nattevagterne.

Efter hendes opfattelse blev hun afskediget på grund af sagen med HK, og fordi hun gik til D mange gange. B og C opsøgte ham ikke, så hun kom til at stå i front.

Hun havde ikke meget med billetsalg at gøre. Hun udarbejdede morgenrapporter om flyene, tjekkede passagerlister, håndterede ankomster og afgang, udarbejdede månedsrapporter om passagerer og bagage, stod for håndtering og placering af børn og handicappede passager mv. Det krævede en stram planlægning. Hun har også svaret på mails fra passagerer og behandlet billetter, men det var ikke hendes primære arbejde. Hendes arbejde var fokuseret på ankomster og afgang. Billetsalg var en meget lille del af hendes arbejde. B og C kunne grundlæggende håndtere alle opgaver. De havde været der i 20 år.

B udarbejdede udkastet til den ansættelseskontrakt, der var i fokus på mødet den 9. januar 2018. Hun ved ikke, hvad udkastet blev udarbejdet på baggrund af. Philipp Süss kunne ikke få det til at stemme, at der stod noget om en overenskomst i kontrakten. I den kontrakt, hun fik vedrørende sin ansættelse, stod der ikke noget om en overenskomst.

Jeanette Hahnemann har forklaret bl.a. at hun har været ansat hos HK i 37 år, bl.a. som sous-chef i det juridiske kompetencecenter. Da sagen begyndte, var hun for nylig kommet til HK Hovedstaden som konsulent. Hun skulle have nogle af de større opgaver. Der var en del udfordringer i lufthavnen, som blev en del af hendes område. Hun havde ikke tidligere haft med Aeroflot at gøre.

Hun hørte først om sagen, da hun fik en mail fra sin kollega Kim Steenbrandt. Det fremgik af HK's kartotek, at de havde indgået en overenskomst med Aeroflot i 1990'erne, men Aeroflot var ikke enig heri. Hun holdt en del møder med B, C og A. De var nervøse, specielt B og C. De ville have Aeroflot til at anerkende, at der var en overenskomst. B og C nærmede sig pensionsalderen. De var derfor interesserede i, at overenskomstens bestemmelser om pension blev overholdt. A ville mere have orden i papirerne. B og C ville have vanskeligt at finde et andet arbejde, hvis de blev afskediget.



Mødet den 9. januar 2018 var en fysisk møde med Dansk Erhverv. Hun gjorde gældende, at der efter HK's opfattelse gjaldt en overenskomst, idet der var en underskrevet overenskomst i deres kartotek. Derudover stod der i As ansættelseskontrakt, at ansættelsesforholdet var omfattet af en overenskomst. Kontrakten var ikke underskrevet, men A sagde, at det var den, hun havde modtaget. Det er ikke den kontrakt, der er fremlagt til sagen, idet den fremlagte kontrakt er underskrevet, og der står ikke noget om en overenskomst.

Normalt forhandler hun direkte med Dansk Erhverv på dansk. Til dette møde var der også mødt en tysk advokat for Aeroflot. Dansk Erhvervs repræsentant sad i hjørnet. Hun meddelte, at hun kun ville tale med Dansk Erhverv. Det fik advokaten til at springe op fra stolen. Han gik frem og tilbage og råbte, at han repræsenterede Aeroflot. B og A var meget nervøse. For deres skyld besluttede hun at gennemføre forhandlingerne med advokaten. Hun fremlagde den ikke-underskrevne kontrakt. Advokaten viftede med den til A og stod tæt på hende. A blev ked af det og bange. Hun blev bedt om at ringe hjem for at sikre sig, at det var den kontrakt, hun havde underskrevet. Det viste sig ikke at være tilfældet. I den underskrevne version stod der ikke noget om en overenskomst. Stemningen var anspændt og kaotisk. A var i fokus. Hendes kontrakt var omdrejningspunktet. Hun blev nærmest skældt ud af advokaten. Der kunne ikke opnås enighed.

Den 25. juni 2018 blev der holdt fællesmøde med Dansk Arbejdsgiverforening. Der blev opnået enighed om, at overenskomsten var gældende. Der blev indgået forlig om efterbetaling af pension og fritvalg. De havde rejst krav om efterbetaling for 10 år, men de blev enige om 5 år. Forligsbeløbet, 700.000 kr., skulle betales senest den 1. august 2018. Fristen var længere end normalt, fordi Aeroflots betaling skulle godkendes i Rusland. Beløbet blev ikke betalt. Hun blev kontaktet af Dansk Erhverv, som ville have fristen forlænget, fordi der var problemer med at få pengene fra Rusland. Det afviste hun. Den 7. august 2018 blev der indgivet klageskrift til Arbejdsretten med påstand om efterbetaling og bod.

Den 27. november 2018 blev der holdt et nyt fællesmøde. Der blev indgået forlig om betaling af 900.000 kr. Beløbet blev betalt inden fristen den 15. december 2018. Derefter stoppede den fagretlige tvist - det var slået fast, at overenskomsten var gældende, og der var indgået forlig om efterbetaling. Ifølge forliget skulle der fra den 1. januar 2019 løbende betales overenskomstmæssig pension mv. Da hun fulgte op på det i januar 2019, viste det sig, at det ikke blev overholdt. Der blev derfor rejst sag om betaling af pension og fritvalg fra 1. januar 2019.



For så vidt angår As henvendelse om ændring af hendes arbejdsopgaver endte de med at acceptere, at hun også skulle varetage opgaven med kontrol af fly. Hun var i kontakt med andre flyselskaber, som bekræftede, at flere selskaber var begyndt at have den slags opgaver som en naturlig del af "rampearbejdet" for airport managers. B og C havde ikke noget med dette arbejde at gøre. De var på kontoret hele tiden. A håndterede som airport manager afgang og ankomster. Handlingselskaber håndterer meget af arbejdet for flyselskaberne i lufthavnen. Aviator var handlingselskab for Aeroflot. Hvis Aviator ikke kunne klare en opgave, håndterede B og C det. Kun undtagelsesvist tog A sig af det. Beskrivelsen af As arbejdsopgaver i mailen af 15. februar 2018 er korrekt.

Hun talte løbende med A, B og C. De var ofte på hendes kontor. De havde det ikke godt og rykkede for en afslutning på sagen. A følte sig meget udsat.

Som begrundelse for afskedigelsen af A henviste Aeroflot via Dansk Erhverv til svigtende billetsalg. Det gav ikke mening, for A havde ikke stået for billetsalg.

Efter forliget i november 2018 er det hendes opfattelse, at situationen gik i hårdknude. A fik ikke sine penge. B og C stoppede med at svare på hendes henvendelser. De kom forbi hendes kontor og sagde tak for hjælpen med pensionen, men at nu var det det. Hun forstod det sådan, at de var glade for hendes hjælp, men at de ikke ønskede den mere. De har ikke svaret på hendes opfølgende henvendelser.

Aeroflot laver ikke lønsedler, men kvitteringslister. Det gør det vanskeligt at se, hvad der er betalt for. Der er ikke specificerede lønsedler, og medarbejderne skal selv afregne skat. Ifølge en kvittering fik A i juni 2019 udbetalt 91.152,24 kr. som B-indkomst. Man kan ikke se, hvad beløbet dækker. Efter forbundets opfattelse er der tale om løn, og der er ikke afregnet bidrag til Fritvalgs Lønkonto. Derfor blev der rejst krav om efterbetaling af 10.763,17 kr.

D har forklaret bl.a., at han er leder for Aeroflots repræsentationskontor i Danmark. Han tiltrådte den 15. maj 2017 som general manager. Han har arbejdet for Aeroflot siden 2002. Han er ansvarlig for administration, drift og finansielle forhold. General managers og station managers er udstationeret fra Rusland. Aeroflot har fløjet fra Danmark siden 1956 og har haft



kontor i Danmark siden 1996. Repræsentationskontoret er opdelt i to områder, den kommercielle del og driften i lufthavnen. Administrationskontoret udbetaler løn som B-indkomst. De danske ansatte skal selv betale skat i Danmark. Sådan har det hele tiden været.

Han er ansvarlig for udbetaling og løn, og han foretager indberetninger til de danske skattemyndigheder. Der udarbejdes skemaer med medarbejdernes løn, hvor man kan se, hvordan lønnen er sammensat. Det står B for. De ansatte kan få adgang til at se skemaerne. Posterne vedrørende A af 13. juni 2019, 19. juni 2019 og 25. juli 2019 er gennemført på baggrund af beregninger fra deres revisor. Der blev udbetalt mere end de tre beløb.

Posteringen den 19. juni 2019 var en almindelig månedsløn for A. Posteringen den 13. juni 2019 udgjorde bonus for 4. kvartal. Den er udbetalt fra hovedkontoret og fordelt ligeligt mellem de ansatte. Posteringen den 25. juli 2019 udgør feriegodtgørelse for A. Han har foretaget beregningen med hjælp fra B. Der er specifikationer på beregningen. Det var et stort arbejde, hvorfor udbetalingen først kom i juli. De havde ikke før brugt Feriekonto. De fulgte de russiske regler, hvor feriegodtgørelse udbetales som løn. Beløbet udbetales, når medarbejderen skal på ferie. Hvis der ikke afholdes ferie, får man en tilsvarende kompensation. Derfor udbetalte han beløbet kontant.

Oversigten fra PFA viser betalinger til As pension. Beløbet på 3.199 kr. vedrører maj 2019, mens de 16.743 kr. vedrører de forudgående måneder i 2019. B og C har fået betaling for de samme perioder. Beløbene blev først betalt i maj og juli, fordi det var nyt for Aeroflot, at man var omfattet af en overenskomst. Han troede, at der ville komme nogle opkrævninger, og at betaling skulle ske hvert kvartal eller hvert halve år.

Han skrev i januar 2019 til Dansk Erhverv for at få hjælp til at håndtere betalingerne. Da der ikke kom nogen opkrævning, kontaktede han PFA. Det viste sig, at systemet var meget kompliceret. De aftalte derfor med Bluegarden, at de skulle stå for indbetalingerne. B sendte de nødvendige oplysninger til dem i marts 2019. Bluegarden kunne imidlertid ikke håndtere betalingerne, fordi de skulle ske som B-indkomst. De stoppede derfor samarbejdet. Det tog noget tid at finde ud af, at Bluegarden ikke kunne håndtere det for dem. Derfor blev betalingerne forsinket. Nu indberetter og indbetaler han selv beløbene.



A var ansat, da han kom til det danske kontor. Da han begyndte, fik han ikke noget at vide om en overenskomst. Han har været udstationeret flere steder og har aldrig hørt, at Aeroflot skulle være omfattet af en overenskomst. B, C og A spurgte, om de måtte melde sig ind i en fagforening. De ville ikke gøre det bag hans ryg. Det havde han ikke noget imod.

Op til mødet den 9. januar 2018 kontaktede han hovedkontoret i Moskva, som har en aftale med en advokat i Tyskland, Philipp Süß. Advokaten blev overrasket over, at der skulle være en overenskomst med HK. Der havde ikke været nogen kontakt med HK i løbet af årene. De havde ikke set overenskomsten forud for mødet. Philipp Süß spurgte ind til, hvorfor HK ikke havde kontaktet Aeroflot tidligere. Han rejste bl.a. spørgsmål om, hvorvidt det havde betydning, at selskabet havde skiftet navn, og at der var sket statslige forandringer i Rusland. Der blev fremlagt en ansættelsesaftale med A, hvor der var henvist til en overenskomst. Den var ikke underskrevet. Philipp Süß havde set kontrakten tidligere. Han vidste, at han selv havde slettet et punkt om en overenskomst. Han spurgte derfor flere gange til, om det var den rigtige aftale. Philipp Süß mente, at de fik fremvist et falsk dokument.

Den 17. januar 2018 blev der udsendt en instruktion til alle general managers. De skulle sørge for, at airport managers ved alle afgang foretog inspektion af flyet for at konstatere, om der var skader på flyet. Mailen blev sendt til alle repræsentationskontorerne. Det kom fra hovedkontoret. Inspektionen skulle i København gennemføres af deres station manager og af A. B og C var ikke omfattet, de håndterede salg mv. Han og Vladimir foretog allerede den form for kontrol. Det var en ny opgave for A. Kontrollen var ikke teknisk svær. Man foretager en visuel inspektion af fire af flyets dele, bl.a. næsen og dørene. Han prøvede at få A til at stå for kontrollerne, da han kom til København. Hun mente, at det ikke var en del af hendes opgaver, da hun var tilknyttet kontoret. Det var hans opfattelse, at A uden problemer kunne varetage arbejdet på rampen. Inspektionsopgaven ville ikke medføre natarbejde. Hun skulle kun varetage den, når hun var på arbejde. Det afviste hun. Hun kom derfor ikke til at udføre opgaven med kontrol, men udførte kun hjælp til passagerer mv. i forbindelse med afgangene.

Fra februar 2018 til afskedigelsen i 2019 brugte A ca. 2½ time af arbejdsdagen på at håndtere afgang. Herudover bistod hun B og C, hjælp med reklamationer, udarbejdede passagerlister og tog sig af særlige behov, f.eks. ved bestilling af forplejning. Hun bistod også med håndtering af våben. Arbejdet som airport manager indeholder mange opgaver.



Forliget fra juni 2018 blev ikke overholdt, fordi det skulle godkendes i Moskva. Det var midt om sommeren, så mange af lederne var på ferie. Derfor blev beløbet ikke betalt til tiden. Der var ingen sammenhæng mellem betaling af forligsbeløbet i november 2018 og As afskedigelse i februar 2019. Advokaten havde faktisk ment, at man kunne have afskediget hende i januar 2018, fordi man blev præsenteret for en falsk kontrakt.

I deres budget for 2019 fik de besked på, at de fremover skulle have tre supervisere og to dispatchere i København. Det betød, at de skulle ansætte to personer som supervisorer. Han havde i december 2018 holdt et møde med de ansatte om, at der kunne opstå behov for omstruktureringer med nyansættelser og nye arbejdsopgaver for airport managers. Det var hensigten, at A skulle have en af stillingerne som supervisor. Man skulle finde to ud over A. De skulle lave de samme opgaver som A samt kontrol og betjening af fly. Salget på kontoret blev mindre og mindre, så der var ikke ellers behov for As arbejde efter omstruktureringen.

A sagde, at hun ville tænke over, om hun ville være supervisor. De talte om, at det ville være nødvendigt, at hun kunne arbejde om natten. Det var i december 2018. Han kontaktede et outsourcingfirma med henblik på at finde to andre personer. A fik at vide, at man talte med outsourcingfirmaet. Han anbefalede, at hun blev en del af firmaet. Plan A havde været, at de skulle have tre supervisere, og A skulle være en af dem. Der kom et telegram om, at stillingerne skulle besættes via outsourcing. De fik et gunstigt tilbud fra et outsourcingfirma, som garanterede en supervisor til hvert fly. A meldte aldrig tilbage på, om hun ville være supervisor. Hun blev derfor afskediget. As stilling blev fjernet, fordi hendes arbejde blev udført af andre ansatte, enten af ham selv eller andre. Hun kunne være kommet ind som lufthavnsvikar. Selv om hun ikke var relevant uddannet, havde hun erfaring fra lufthaven. Hun ville have passeret til stillingen som supervisor.

Han skrev den engelske tekst i mailen af 15. februar 2018. De to ansatte, der henvises til, er B og C.

A havde to gange tilsidesat sin pligt til at udføre sit arbejde som airport manager, idet hun ikke gik ud til flyene. Der blev ikke givet en påtale. De gik i stedet ud til flyene, hvor han viste hende, hvad hun skulle gøre.

Parternes argumentation



Klager har gjort gældende navnlig, at begrundelsen for afskedigelsen af A savner mening. Indtil hovedforhandlingen har indklagede gjort gældende, at afskedigelsen var begrundet i faldende billetsalg. A beskæftigede sig imidlertid ikke med billetsalg, men med håndtering af flyafgange og -ankomster i bred forstand. Det er bekræftet fra arbejdsgivers side ved mailen af 15. februar 2018. Nu gør man gældende, at der skulle ske en opnormering af lokale medarbejdere, og at en af stillingerne som supervisor var tiltænkt hende. Hun fik tid til at tænke over det, men blev afskediget på trods af, at hun havde de nødvendige kompetencer. Det er et påfaldende forløb. Ved vurderingen af forløbet må det indgå, at A kort efter det ophedede møde den 9. januar 2018 blev pålagt nye opgaver med kontrol af fly. Kort efter betaling af forligsbeløbet på 900.000 kr. blev hun afskediget. Den eneste gode forklaring er, at Aeroflot havde et horn i siden på A som følge af uoverensstemmelsen om overenskomstens anvendelse og hendes ansættelseskontrakt. Hun kom i centrum som den medarbejder, der havde kostet virksomheden 900.000 kr. Der er tidsmæssig sammenhæng mellem mødet den 9. januar 2018 og ændringen i hendes arbejdsvilkår i januar-februar 2018 og mellem forliget den 15. november 2018 og hendes afskedigelse i februar 2019. Det bestyrker, at den reelle begrundelse for afskedigelsen var hendes deltagelse i den fagretlige sag. En sådan afskedigelse udgør en organisationsfjendtlig handling og må medføre en bod.

Efter overenskomstens § 4, stk. 2, skal der afregnes bidrag til Fritvalgs Lønkonto af medarbejderens løn. Aeroflot udbetaler løn som B-indkomst og har alene dokumenteret delvise betalinger. Aeroflot har på intet tidspunkt opereret med lønsedler. Det må komme virksomheden til skade, når der opstår tvivl om, hvad de udbetalte beløb dækker. Aeroflot har ikke godtgjort, at betalingen på 91.152,24 kr. udgør andet end ordinær løn, hvoraf der skal beregnes pension mv. svarende til den nedlagte betalingspåstand.

Virksomheden har erkendt, at pension mv. for første halvår af 2019 blev betalt for sent til A, B og C. Dette skal medføre en bod, som passende kan fastsættes til 1/3 af det for sent betalte beløb svarende til 30.000 kr.

Indklagede har gjort gældende navnlig, at klager har bevisbyrden for, at der foreligger en organisationsfjendtlig handling. Det er efter praksis en tung bevisbyrde, og den er ikke løftet. Der er tale om et forløb, som strækker sig over mere end et år. Der er ingen tidsmæssig nærhed mellem afskedigelsen og kontakten med HK. Der er heller ingen holdepunkter for, at mø-



det i januar 2018 var årsag til, at der blev gennemført en stillingsændring for A. Der er dokumentation for, at hovedkontoret ønskede en opstramning med kontrol af fly før afgang. A var airport manager, og det var en naturlig del af hendes opgaver, som i øvrigt ikke ville medføre natarbejde. Hun afviste at udføre arbejdet, og ændringen blev ikke effektueret - i hvert fald ikke i et større omfang, end at det reelt var uden betydning.

Heller ikke for så vidt angår opsigelsen i februar 2019 er der ført bevis for, at der foreligger en organisationsfjendtlig handling. Der var gået tre måneder fra forliget i november 2018. Uanset hvilke opgaver A udførte, var afskedigelsen rimeligt begrundet i omstruktureringer. Rammerne for kontoret i København kom på plads omkring årsskiftet 2018/2019. Der skulle fremover være tre supervisere og to dispatchere. A varetog som airport manager reelt ikke opgaver med supervision og kontrol, og de to udstationerede medarbejdere havde meget travlt. Allerede i december 2018 var man klar over, at omstruktureringen var på vej. D havde en samtale med A, og hun ville tænke over, om hun ville være supervisor. Hun kom ikke med noget svar, og i mellemtiden fandt man en løsning med et outsourcingfirma. Med hendes forudgående indstilling, og da den nye stilling ville indebære natarbejde, er det usandsynligt, at hun ville have taget imod en stilling som supervisor. Der er tale om en reel omstrukturering, hvor supervisor-bemandingen styrkes. Det ville ikke give mening at afskedige B og C. De havde været der i mange år, og kunne løse alle opgaver, selv om de primært befandt sig på kontoret.

Efterbetalingskravet udspringer af, at A i juni 2019 fik udbetalt ca. 91.000 kr. Det giver ingen mening, at dette skulle udgøre hendes løn for juni 2019. Virksomheden har redegjort for, at beløbet indeholder feriegodtgørelse med ca. 51.000 kr. beregnet på baggrund af As løn i 2018 og 1. halvår af 2019. At betaling ikke skulle være sket kontant, medfører ikke, at beløbet skal betales på ny.

Der er sket for sen betaling af overenskomstmæssig pension og for sen betaling til Fritvalgs Lønkonto efter 1. januar 2019. Det skal medføre en bod. Ved bodens udmåling bør der tages hensyn til, at der er tale om et lille repræsentationskontor, som ikke tidligere har skulle forholde sig til konsekvenserne af at være omfattet af en overenskomst. Det medførte udfordringer, bl.a. fordi kontoret ikke er skattepligtigt i Danmark og derfor udbetaler løn som B-indkomst. Virksomheden har forsøgt at få det til at køre, bl.a. ved at rette henvendelse til Dansk



Erhverv, PFA og Bluegarden, ligesom man antog revisorbistand. Der bør ikke tages udgangspunkt i et beløb på 90.000 kr., men derimod et beløb på ca. 60.000 kr., da betalingerne for maj og juni var rettidige. En bod bør udmåles i størrelsesordenen 5.000-10.000 kr.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagen angår, om PJSC Aeroflot Russian Airlines' afskedigelse af A er en organisationsfjendtlig handling. Der er endvidere spørgsmål om, hvorvidt A har et krav på efterbetaling af pensionsbidrag og bidrag til Fritvalgs Lønkonto efter funktionæroverenskomstens § 4, stk. 2. Herudover angår sagen bod for forsinket betaling af pensionsbidrag og bidrag til Fritvalgs Lønkonto for A, B og C.

Afskedigelsen af A

A blev afskediget ved brev af 27. februar 2019 fra Aeroflot. Det fremgår af brevet, at afskedigelsen skyldtes, at hendes stilling blev nedlagt som følge af omstruktureringer.

Afskedigelsen skete tre måneder efter, at der på grundlag af et længere forhandlingsforløb den 27. november 2018 var indgået et forlig mellem Aeroflot og HK Privat, hvorefter Aeroflot for de tre ansatte, A, B og C, skulle overholde funktionæroverenskomsten mellem HK Privat og Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og hvorefter Aeroflot til disse tre ansatte skulle efterbetale et samlet beløb på 900.000 kr. til dækning af pension mv. Det må lægges til grund, at der under forhandlingsforløbet havde været en anspændt stemning, bl.a. på et møde den 9. januar 2018, hvor A deltog, og at der på mødet havde været uenighed om, hvilken af flere mulige ansættelseskontrakter der var gældende for hende.

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at Aeroflot i København omkring årsskiftet 2018/2019 fra Aeroflots hovedkontor fik meddelelse om, at der fremover skulle være fem lokalt ansatte, to dispatchere og tre supervisere, i lufthavnen i København, og at der skulle arbejdes med at flytte salgsfunktionen til en agent i Københavns Lufthavn. Der opstod herved behov for en omstrukturering af Aeroflots arbejde i lufthavnen. Det må endvidere efter Ds forklaring lægges til grund, at omstruktureringen ville medføre, at en del af As arbejdsopgaver bortfaldt, og at han tilbød hende, at hun kunne blive ansat i en af de nye stillinger som supervisor. Det må også lægges til grund, at A hertil sagde, at hun ville tænke over det, og at D senere traf beslutning om, at de tre stillinger som supervisor skulle besættes via outsourcing, og indgik aftale herom, hvorefter A blev afskediget. Forløbet i forbindelse med det manglede



svar fra A på tilbuddet om ansættelse i en af de nye stillinger er ikke belyst på en sådan måde, at det kan vurderes, om opsigelsen af hende på grund omstruktureringen var saglig.

Det må imidlertid lægges til grund, at A blev tilbudt mulighed for fortsat ansættelse i en af de nye supervisor-stillinger, og at afskedigelsen var en følge af omstruktureringen, der endte med outsourcing af disse stillinger. På denne baggrund kan det ikke anses for bevist, at opsigelsen af A – selv om den skete forholdsvis kort tid efter forliget af 27. november 2018 med Aero-flot, hvorefter Aeroflot skulle efterbetale et betydeligt beløb bl.a. til A – havde baggrund i forliget og de anspændte forhandlinger forud herfor.

Det er således ikke godtgjort, at opsigelsen af A var udtryk for en organisationsfjendtlig handling, og indklagede frifindes derfor for klagers påstand om at betale en bod herfor.

Efterbetaling til A

Klager har nedlagt påstand om, at A har et krav på efterbetaling af et beløb på 10.763,17 kr., der udgør bidrag til Fritvalgs Lønkonto efter funktionæroverenskomstens § 4, stk. 2, og pension af et beløb på 51.426,08 kr., der blev udbetalt til A den 25. juli 2019 efter hendes fratræden ved udgangen af juni 2019. Indklagede, der over for dette krav har nedlagt påstand om frifindelse, har anført, at beløbet på 51.426,08 kr. udgør feriegodtgørelse og ikke løn, og at der derfor ikke er grundlag for at betale pensionsbidrag og bidrag til Fritvalgs Lønkonto herfor.

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at beløbet, der har en betydelig størrelse i forhold til As sædvanlige løn, og som er udbetalt efter hendes fratræden, udgør feriegodtgørelse, selv om beløbet ikke er nærmere specificeret på det fremlagte bilag vedrørende betalingen. Det forhold, at beløbet ikke blev indbetalt til Feriekonto, kan ikke føre til anden vurdering og kan heller ikke medføre, at klager har krav på, at der beregnes pensionsbidrag og bidrag til Fritvalgs Lønkonto af beløbet.

Indklagede frifindes derfor for klagers påstand om betaling af 10.763,17 kr.

Bod for forsinket betaling af pensionsbidrag og bidrag til Fritvalgs Lønkonto for A, B og C

Indklagede har taget bekræftende til genmæle over for klagers påstand om betaling af en bod for Aero-flots for sene indbetaling af pensionsbidrag og bidrag til Fritvalgs Lønkonto for A, B og C, men har anført, at der alene er tale om for sen betaling af et samlet beløb på i alt ca.



60.000 kr., idet de nævnte bidrag er rettidigt betalt for maj og juni 2019. Klager har opgjort de for sent indbetalte beløb til i alt ca. 80.000 kr. for perioden januar til juni 2019, når der bortses fra kravet på efterbetaling på 10.763,17 kr. for så vidt angår A, som indklagede frifindes for at betale, jf. ovenfor.

For så vidt angår betaling til A må det efter klagers opgørelse lægges til grund, at det samlede beløb for perioden januar til og med juni 2019 udgør 26.280,68 kr., og at Aeroflot har betalt et beløb på 3.199,80 kr. i pensionsbidrag den 27. maj 2019 og beløb på henholdsvis 6.336,92 kr. til Fritvalgs Lønkonto og 16.743,96 kr. i pensionsbidrag den 5. juli 2019. Betalingerne for maj og juni måned må herefter delvis anses for at være rettidige, således at det for sent betalte beløb til A udgør et noget mindre beløb end det af klager opgjorte beløb på 26.280,68 kr.

De for sent betalte beløb til B og C er af klager opgjort til henholdsvis 30.983,46 kr. og 23.517,85 kr. Det kan efter de foreliggende oplysninger ikke anses for godtgjort, at indbetalingerne for maj og juni 2019 i det hele er sket for sent for B og C, idet det må have formodningen for sig, at der også for deres vedkommende – ligesom for A – er sket betalinger i slutningen af maj og begyndelsen af juli 2019.

Det må herefter lægges til grund, at de for sene indbetalinger af pension og bidrag til Fritvalgs Lønkonto udgør et samlet beløb i niveauet omkring 60.000 kr. for A, B og C.

Boden fastsættes på denne baggrund til 20.000 kr.

Konklusion

Indklagede idømmes en bod på 20.000 kr. I øvrigt frifindes indklagede.

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

PJSC Aeroflot Russian Airlines skal til Fagbevægelsens Hovedorganisation for HK Privat betale en bod på 20.000 kr.

PJSC Aeroflot Russian Airlines frifindes for klagers påstand om efterbetaling af 10.763,17 kr.



Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for PJSC Aeroflot Russian Airlines skal betale sagens omkostninger til Arbejdsretten med 5.000 kr.

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

Hanne Schmidt