



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 30. november 2021

Sag nr.: 2020-1055

Fagbevægelsens Hovedorganisation
for

HK Danmark
(advokat Jeppe Wahl-Brink)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening
for

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
for

Salling Group A/S
(advokat Michael Hegelund)

Dommere: Henrik Jensen, Lars Hjortnæs (retsformand), Linda Nordstrøm Nissen, Nicolai Westergaard, Sanne Cladius Stadil, Tina Møller Madsen og Tina Reissmann.

Indledning

Sagen angår, om en mangeårig praksis i Salling Group, hvorefter medarbejderes overarbejde som udgangspunkt afspadseres, er bodspådragende.

Parternes påstande

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for HK Danmark, har nedlagt påstand om, at indklagede, Salling Group A/S, skal betale en bod efter Arbejdsrettens skøn til HK Handel.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Salling Group A/S, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

Blandt Salling Groups medarbejdere har ca. 1.500 været omfattet af praksissen. Landsoverenskomsten for butikker mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel (Butiksoverenskomsten) er gældende.

Butiksoverenskomstens § 1, nr. 6, om overarbejde lyder således:



”6. Overarbejde

Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde skal begrænses mest muligt med behørig hensyntagen til virksomhedens behov. Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra virksomheden eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før. For varslet overarbejde, hvor ingen del kommer til udførelse, og som ikke er afvarslet senest 4 timer før, overarbejdet skulle have været iværksat, betales 1 timeløn + 50 pct.

A. BETALING – OVERARBEJDE

Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. § 1, stk. 1, beregnes med timeløn + 50 pct. for de 3 første overarbejdstimer og derefter, samt for alt overarbejde på søn- og helligdage, 100 pct. Bliver medarbejderen uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde, efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100 pct. Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med 160,33. Når overarbejde finder sted, regnes betalingen fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse, jf. 1. afsnit. Overarbejde, der udføres mellem kl. 24.00 og kl. 06.00, betales med timeløn + 100 pct. Der regnes med halve timer.

B. AFSPADSERING

Såfremt medarbejderen ønsker det, og virksomheden accepterer det, kan overarbejde afspadseres således, at 50 pct. timer afspadseres med 1½ time, og 100 pct. timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime. Afspadseringens placering aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Afspadseringen skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdets udførelse. Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.”

Fra 1996 eller tidligere har Salling Group administreret medarbejdernes overarbejde således, at det som udgangspunkt blev afspadseret, men hvis en medarbejder ønskede at få overarbejde udbetalt, kunne det ske ved at kontakte nærmeste leder herom.

I forbindelse med et møde afholdt hos Salling Group i 2018 om et nyt IT-system blev faglig chef hos HK Handel, Kim Jensen, gjort opmærksom på, at Salling Groups IT-system var indstillet således, at overarbejde som udgangspunkt blev afspadseret. I mail af 6. december 2018 til Dansk Erhverv Arbejdsgiver ved Marianne Bækgaard Nielsen anførte Kim Jensen på vegne af HK Handel, at Salling Groups praksis var et brud på overenskomsten, og anmodede om



et organisationsmøde. Den 20. april 2020 afholdt parterne fællesmøde, og af referatet fremgår bl.a.:

”Sagen forhandlede. Enighed kunne ikke opnås.

Fra arbejdsgiverside erkendte man, at det følger af overenskomsten, at udgangspunktet for betaling af overarbejde er, at der kan ske afspadsring såfremt medarbejderen ønsker det og virksomheden accepterer det, hvorfor udgangspunktet efter overenskomstens ordlyd er udbetaling af overarbejde.

Arbejdsgiversiden påpegede, at virksomheden i mere end 20 år uden indsigelse fra forbundet har administreret overenskomstens som sket, og der herved er opstået en kutyme.

På baggrund af den rejste klage opfattede man kutymen som opsagt pr. dags dato og man pålagde virksomheden snarest muligt og senest med et varsel på 3 måneder at tilpasse administrationen bestemmelsen i overensstemmelse med overenskomstens ordlyd.

Arbejdsgiversiden opfordrer til, at parterne genoptager drøftelserne om, hvorledes virksomheden fremadrettet kan anvende overenskomsten, uden at en lignende situation opstår, dels drøfte en løsning på den opståede uoverensstemmelse.

Arbejdstagersiden opretholdt klagen i sin helhed, og afviste, at der var opstået en kutyme, hvilket arbejdsgiversiden på intet tidspunkt tidligere i forløbet – siden 4. december 2018 – har gjort gældende der var tale om. På den baggrund fastholdt arbejdstagersiden, at virksomheden omgående skal efterleve overenskomstens bestemmelser.

Arbejdstagersiden fastholdt, at virksomheden skal overholde overenskomsten og tog forbehold for at indbringe sagen for Arbejdsretten med krav om evt. efterbetaling og bod.”

Med virkning fra den 1. juli 2020 ændrede Salling Group sin praksis, således at overarbejde som udgangspunkt udbetales.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af Kim Jensen, Charlotte Ærthøj og Marianne Bækgaard Nielsen.

Kim Jensen har forklaret bl.a., at han har været faglig chef i HK Handel i over 20 år. Han stoppede i december 2019. Fordi Salling Group er så stor en virksomhed, var der en fast faglig sekretær hos HK Handel, som havde kontakten med Salling Group i det daglige. I løbet af hans tid i HK har der været fire forskellige faglige sekretærer tilknyttet Salling Group. Han var kun med til møder, når der var noget særligt.



I 2018 blev han inviteret med til et møde i Salling Group om et nyt IT-system med tidsregistrering. Ved mødet blev han opmærksom på, at systemet pr. default satte overarbejde til afspadsering. Det var nyt for ham. Han gjorde Salling Group opmærksom på, at det var overenskomststridigt. Han fortalte derefter HK Handels formand om det, og sektorbestyrelsen blev orienteret.

Det er sektorbestyrelsen, som har bemyndigelsen til at indgå aftaler om fravigelse af overenskomsten. Det er ikke forekommet, at sektorbestyrelsen har uddelegeret denne kompetence. I sektorbestyrelsen sidder 12 personer, som er formanden for HK Handel, formændene for de syv afdelinger og fire fra valggrupperne, f.eks. dagligvareområdet.

Han blev overrasket, da det viste sig, at Lasse Laursen, som var fællestillidsrepræsentant hos Salling Group, var bekendt med, at IT-systemet var sat op som beskrevet.

Bestemmelsen ”Aftale om overenskomstfravigende aftaler” kom ind i Butiksoverenskomsten ved overenskomstforhandlingerne i enten 2004, 2008 eller 2012.

Salling Group er den største virksomhed i Dansk Erhverv, som er omfattet af Butiksoverenskomsten. Salling Group spiller derfor en stor rolle ved overenskomstforhandlingerne.

Fællestillidsrepræsentanten Lasse Laursen har siddet i sektorbestyrelsen. Hans forgænger har sandsynligvis også haft en plads i sektorbestyrelsen, men det var ikke pr. automatik, for de skulle vælges på kongressen. Helle Friis var formand for afdelingen HK Handel Sjælland, og hun sad også i sektorbestyrelsen ligesom de øvrige afdelingsformænd. Helle Friis havde tidligere været ansat i Salling Group og havde sandsynligvis været tillidsrepræsentant.

Afspadsering og udbetaling af overarbejde har efter hans opfattelse ikke samme værdi, fordi der er nogle afledte ydelser som feriepenge og fritvalgskonto, som man kun får ved udbetaling.

Han har forud for hovedforhandlingen talt med Aase Lohmann, som har været Salling Groups kontaktperson i HK Handel igennem mange år. Hun har sagt til ham, at hun heller ikke kendte til, at Salling Group havde sat overarbejde til som udgangspunkt at blive afspadseret.



Charlotte Ærthøj har forklaret bl.a., at hun er Group Senior Director i HR-legal og servicecenter i Salling Group, hvor hun har ansvar for bl.a. løn, ansættelseskontrakter og HR-jura. Hun har været ansat i Salling Group siden juli 1996.

Siden hun startede i Salling Group, har man fulgt den praksis, at overarbejde blev sat til afspadsring, men sådan, at medarbejderne til enhver tid kunne ønske at få deres overarbejde udbetalt i stedet for. Praksissen gjaldt for de månedslønnede fuldtidsansatte, dvs. ca. 1.500 medarbejdere.

Hun har bl.a. talt med fællestillidsrepræsentanten Lasse Laursen, som er formand for Landsklubben og har siddet i sektorbestyrelsen i mange år, og han har fortalt, at de tillidsrepræsentanter, han har haft i sin gruppe, kendte til den omhandlede praksis, og flere af disse tillidsrepræsentanter har efterfølgende fået job i HK's lokale afdelinger, bl.a. Helle Friis, som er formand for HK Handel Sjælland og har siddet i sektorbestyrelsen siden 2013. Helle Friis har arbejdet for Salling Group i Næstved i mange år, og hun har været tillidsrepræsentant i 10 år. Jon Harild, som er formand for HK Nordjylland, har indtil denne sommer været ansat i Salling Group, hvor han også har været tillidsrepræsentant. Der har været tale om en almindeligt kendt praksis blandt ledere, medarbejdere og tillidsrepræsentanter.

Praksissen gik ud på, at en overarbejdstime + 50 % blev til 1,5 times afspadsring og en overarbejdstime + 100 % blev til to timers afspadsring. Medarbejderne kunne bede deres leder om at få overarbejde udbetalt i stedet.

Hvis en fratrædende medarbejder havde timer stående på sin konto, ville medarbejderen få disse timer udbetalt, således at kontoen blev tømt. Medarbejderen havde også mulighed for at afspadsere under sin opsigelse, men det skete kun efter aftale, ingen fik det pålagt.

Salling Group har ikke sparet penge ved ordningen. Ved afspadsring skulle Salling Group have en anden medarbejder ind i stedet.

Hun har gennem årene haft få henvendelser fra enten tillidsrepræsentanter eller lokalafdelinger, hvor f.eks. en leder ikke har været indstillet på at efterkomme et ønske om



udbetaling fra overarbejdskontoen. Det er så altid blevet meddelt lederen, at der skulle ske udbetaling, og det er aldrig blevet til en sag.

Hun har haft forskellige kontaktpersoner i HK Handel. Tanken med at have en fast kontaktperson er, at man lettere får et godt løbende samarbejde med HK Handel. Hun havde kvartalsvise eller halvårlige møder med kontaktpersonen ofte med deltagelse af fællestillidsrepræsentanten. Kontaktpersonen mødtes også jævnligt med tillidsrepræsentanterne.

Hun kan ikke forestille sig, at deres kontaktpersoner - særligt Aase Lohmann - ikke kendte til denne praksis, men der har ikke været rejst sag eller spørgsmål om den. Hun havde et møde i 2018 med Lasse Laursen og Troels Simonsen, hvor de talte om et nyt IT-system, og i den forbindelse kom de til at tale om, hvordan systemet var indrettet og fungerede. Troels Simonsen, der dengang kun havde været i HK Handel i et års tid, studsede over Salling Groups praksis.

Forhandlinger med HK Handel om den omhandlende praksis varede i 1,5-2 år. Da HK Handel indgav klageskrift til Arbejdsretten, betragtede Salling Group det som en opsigelse af kutymen med det gældende varsel, og derefter ændrede de udgangspunktet, så det følger overenskomsten.

Da svarskriftet blev udarbejdet, havde 20 % af de ca. 1.500 berørte medarbejdere tilvalgt afspadsring som udgangspunkt i stedet for udbetaling af overarbejde. På tidspunktet for hovedforhandlingen er det 25 % af medarbejderne, der har valgt at bruge afspadsring som udgangspunkt.

Efter opfordring fra HK Handel har hun trukket data fra deres system for en 6 måneders periode hen over jul og nytår, som er deres travleste periode. På det halve år var der ud af de ca. 1.500 fuldtidsmedarbejdere 522 forskellige medarbejdere, som havde haft overarbejde i en eller flere timer. HK Handel havde fremsat opfordring om data tilbage fra 2013, men det ville være en meget omfattende opgave, bl.a. fordi virksomheden i den periode har haft mange forskellige gamle systemer, og da medarbejdere udskiftes relativt tit.



Hun har lavet en ”prøvelønseddel” for en fuldtidsansat, som henholdsvis afspadserer og får udbetalt overarbejde. Beløbene for beregning af ferie, pension og fritvalgsaftale er efter hendes opfattelse de samme, og der er ingen forskel i økonomisk værdi for den enkelte medarbejder. Hvis man har en afspadseringsdag hos Salling Group, får man også betaling for de afledte ydelser, og sådan har det været siden 1996.

Selv om IT-systemet tidligere var sat op med afspadsering som udgangspunktet, udbetalte de i praksis ca. halvdelen af overarbejdstimerne hver måned efter ønske fra medarbejderne.

Antallet af fuldtidsansatte i Salling Group har været stort set uændret i de senere år.

Marianne Bækgaard Nielsen har forklaret bl.a., at hun er souschef og advokat hos Dansk Erhverv Arbejdsgiver, hvilket hun har været siden 2006 (dengang Dansk Handel og Service). Hun har været fast kontaktperson for Salling Group siden 2007. Det indebærer bl.a., at hun varetager den daglige kontakt med HK Handel.

Hun blev bekendt med Salling Groups praksis i forbindelse med de konkrete episoder, som Charlotte Ærthøj har forklaret om, hvor en leder ikke ville udbetale overarbejde, når medarbejderne anmodede herom. Hun blev i disse tilfælde kontaktet af HK Handel. De løste sagerne, således at medarbejderne fik udbetalt deres overarbejde. Der var ikke efterfølgende yderligere drøftelser om den fulgte praksis.

Det var hendes opfattelse, at Salling Groups praksis var almindeligt kendt i HK Handel. Kim Jensen har ikke haft daglig kontakt med Salling Group.

Der har ikke været fremsat efterbetalingskrav fra nogen medarbejder på noget tidspunkt.

Efter hendes opfattelse er værdien af udbetaling og afspadsering af overarbejde den samme. Det kan man også udlede af overenskomstens bestemmelser herom, idet der tillægges 50 % eller 100 %, uanset om det drejer sig om afspadsering eller udbetaling. Medarbejderne har intet økonomisk tab lidt ved praksissen.



Ved beregning af overarbejde, der kunne have været udbetalt i perioden 2015-2020, har hun valgt at regne med månedslønnen og timelønnen fra 2018 som en median, for at gøre det mere overskueligt.

Hun har deltaget i overenskomstforhandlinger for Butiksoverenskomsten siden 2010. Hun har ikke deltaget i det snævre forhandlingsudvalg, men hun har deltaget i arbejdsgrupper med bl.a. fællestillidsrepræsentanterne fra Salling Group. Ved overenskomstforhandlingerne har DA fremsat ønske om, at arbejdsgiveren ensidigt skal kunne bestemme, om overarbejde skal afspadseres eller udbetales. Ønsket er begrundet i, at det ville give mere fleksibilitet for arbejdsgiverne. Salling Groups praksis har derimod netop givet valgmuligheden til medarbejderne.

Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at udgangspunktet efter overenskomsten er, at overarbejde skal udbetales, mens ordningen hos Salling Group var, at overarbejde som udgangspunkt blev afspadseret. Salling Group har da også efterfølgende rettet ind og administrerer nu efter overenskomstens bestemmelser.

Salling Group har bevisbyrden for, at der er opstået en kutyme på overenskomstniveau. Der skal meget til, for at en organisation er bundet af en lokal kutyme, og viden om kutymen hos en lokal afdeling eller lokal formand er ikke tilstrækkeligt. ”Burde-viden” hos organisationen er ikke tilstrækkeligt i en situation som den foreliggende.

Overenskomsten kan ikke fraviges ved en lokal kutyme til ugunst for medarbejderne, jf. bl.a. Arbejdsrettens afgørelse af 21. januar 1993 i sag 92.209. Dette gælder, selv om medarbejderne måtte ønske at følge den lokale praksis.

Salling Groups praksis er til ugunst for medarbejderne, selv om de har mulighed for at få udbetalt deres overarbejde, for medarbejderne skal foretage sig noget aktivt for at få deres overarbejde udbetalt, hvilket er i strid med udgangspunktet efter overenskomsten. Det er da også kun 20-25 % af medarbejderne, som har ønsket at fortsætte med afspadsring, efter at ordningen blev bragt til ophør, mens 75-80 % af medarbejderne har foretrukket overenskomstens ordning.



Det fremgår af overenskomsten, at overenskomstfravigende aftaler skal godkendes af overenskomstens parter, hvilket ikke er sket i denne sag. Det kan ikke være en overraskelse for Salling Group, at sektorbestyrelsen skulle godkende en overenskomstfravigelse. Det er ikke tilstrækkeligt, at der eventuelt har været 2-3 medlemmer af sektorbestyrelsen, som har haft kendskab til Salling Groups praksis fra deres arbejde der. Salling Group har ikke løftet bevisbyrden for, at HK Handel havde kendskab til praksissen på en måde, der kan binde organisationen. Salling Groups kutyme opfylder derfor ikke betingelserne for at være en overenskomstfravigende kutyme.

Salling Group har ensidigt indført en ordning i strid med overenskomsten, og Salling Group bør pålægges en mærkbar bod herfor. Bodden kan fastsættes til 10 % af det beløb, som er på spil i sagen, jf. herved Arbejdsrettens dom af 27. juni 2005 i sag A2004.955. Parterne er enige om, at 10 % af værdien af udført overarbejde i perioden 2015-2020 for 1.500 medarbejdere med 6,09 times overarbejde om året kan beregnes til 1.096.108,65 kr., såfremt alle var faglærte, og til 946.188,75 kr., såfremt alle var ufaglærte. Der skal ikke ske reduktion med 50 %, da det ikke er dokumenteret, at halvdelen af overarbejdet er blevet udbetalt, eller hvornår dette skulle være sket. Ved skønsmæssig fastsættelse af bodden bør det tillægges vægt i skærpene retning, at Salling Group er en meget stor virksomhed, at sagen angår et meget stort antal medarbejdere, at den overenskomststridige ordning har været praktiseret i en meget lang årække, at Salling Group har været i ond tro og på fællesmødet, hvor parterne drøftede uoverensstemmelsen, valgte at påberåbe sig en kutyme, hvorved man kunne følge den omhandlede praksis i yderligere tre måneder, fremfor straks at ændre praksis i overensstemmelse med overenskomsten.

Indklagede har anført navnlig, at der foreligger en klar og entydig praksis, som Salling Group har fulgt siden 1994 uden nævneværdige afvigelser, og som Salling Group på ingen måde har forsøgt at skjule. Både virksomhed og medarbejdere følte sig retligt forpligtet af praksissen, som således opfylder betingelserne for en kutyme.

Burde-viden hos HK Handel om kutymen ville være tilstrækkelig for at statuere en gyldig overenskomstfravigende kutyme, og HK Handel har haft kendskab til kutymen, idet HK Handels faglige konsulenter, som har været kontaktpersoner for Salling Group, har kendt til kutymen. Desuden er der flere i HK Handels sektorbestyrelse, som har haft kendskab til kuty-



men fra deres arbejde i Salling Group. Kim Jensen har ikke haft fast kontakt med Salling Group, og HK Handel har undladt at føre andre vidner.

Såfremt Arbejdsretten måtte finde, at Salling Groups praksis ikke var en gyldig kutyme på overenskomstniveau, gøres det gældende, at det var en lokal kutyme, som lå inden for overenskomstens rammer. Alle medarbejdere har været tilfredse med kutymen. På baggrund af Salling Groups gennemgang af et halvt år vedrørende udført overarbejde kan det lægges til grund, at ud af de ca. 1.500 medarbejdere er det kun omkring 522 medarbejdere, som faktisk udfører overarbejde. 25% af de 1.500 medarbejdere, som ønskede Salling Groups tidligere praksis frem for overenskomstens udgangspunkt, skal holdes op imod de 522, og det er derfor langt størstedelen af de medarbejdere, som udfører overarbejde, der foretrækker Salling Groups praksis. Salling Group har ved sin praksis ikke indskrænket medarbejdernes rettigheder, men tværtimod givet medarbejderne en yderligere mulighed, og dette har været inden for overenskomstens rammer. De ønsker til afvikling af overarbejde, som er fremsat af arbejdsgiversiden ved de seneste overenskomstforhandlinger, går videre end Salling Groups tidligere praksis, idet ønsket har været, at arbejdsgiveren ensidigt kunne bestemme, om overarbejde skulle afspadses eller udbetales.

Såfremt Arbejdsretten måtte finde, at Salling Groups kutyme udgør brud på overenskomsten, skal boden falde bort i medfør af arbejdsretslovens § 12, stk. 6. Det var en mangeårig kutyme, som blev praktiseret også på baggrund af et ønske herom fra medarbejderne, og kutymen har ikke medført tab for medarbejderne.

En eventuel bod skal i givet fald ikke fastsættes efter udmålingsprincippet i Arbejdsrettens dom af 27. juni 2005 i sag A2004.955, idet den sag ikke er sammenlignelig. Ingen medarbejdere har lidt tab i den foreliggende sag, og Salling Group har ikke haft nogen besparelse. Hvis der skal udmåles en bod med udgangspunkt i værdien af udført overarbejde, skal der ske reduktion af denne værdi med 50 %, eftersom der er sket udbetaling af halvdelen af overarbejdet.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Det er ubestridt, at der gennem en årrække har været fulgt en praksis i Salling Group, som virksomhed og medarbejdere har opfattet som bindende.



Udgangspunktet efter Landsoverenskomsten for butikker mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel (Butiksoverenskomsten) er, at overarbejde skal udbetales som løn, medmindre det aftales i stedet at afspadsere. Den fulgte praksis gik ud på at vende dette udgangspunkt om, sådan at overarbejde skulle afspadseres, medmindre medarbejderen fremsatte ønske om udbetaling. Efter bevisførelsen lægger Arbejdsretten til grund, at den fulgte praksis har medført en vis øget fleksibilitet for virksomheden, og at et mindretal af de berørte medarbejdere har ønsket at fortsætte med afspadsring af overarbejde, efter at virksomhedens praksis blev bragt til ophør. Dette kan bl.a. sammenholdes med, at der efter bevisførelsen har været enkelte tilfælde, hvor ledere har måttet pålægges af ledelsen at imødekomme medarbejderes ønske om udbetaling af overarbejde, samt at det fremgår af overenskomsten, at overenskomstparterne er enige om, at overarbejde med forbehold for virksomhedens behov skal begrænses mest muligt. På denne baggrund har Salling Group ikke godtgjort, at den fulgte praksis ikke har været til ugunst for medarbejderne.

HK Handel har ikke været forelagt og har ikke godkendt den fulgte praksis. Efter bevisførelsen finder Arbejdsretten det heller ikke godtgjort, at HK Handel har haft et sådant kendskab til den fulgte praksis, at organisationen har kunnet blive bundet ved ikke at gøre indsigelse.

Arbejdsretten finder, at bod for overenskomstbrud er forskyldt, og boden findes efter en samlet vurdering passende at kunne fastsættes til 500.000 kr. Der er herved navnlig lagt vægt på virksomhedens karakter samt omfang og betydning af den fulgte praksis.

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

Salling Group A/S skal til HK Handel betale en bod på 500.000 kr.

I sagsomkostninger skal Dansk Arbejdsgiverforening* inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. til Arbejdsretten.

Lars Hjortnæs



* Berigtiget den 30. november 2021 i medfør af princippet i retsplejelovens § 221, stk. 1, således at ”Salling Group A/S” ændres til ”Dansk Arbejdsgiverforening”.

Lars Hjortnæs