

Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 17. juni 2022

I sag nr. 2021-6123:

(tidligere sagsnummer 2021-413)

Fagbevægelsens Hovedorganisation
for
HK Danmark
(advokat Jeppe Wahl-Brink)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening
for
Louisiana-Fonden
(advokat Søren Møller Rasmussen)

Dommere: Anne Louise Bormann (næstformand), Grethe Christensen, Linda Nordstrøm Nissen, Mads Andersen, Nicolai Westergaard, Oliver Talevski (formand), Peter Stenholm, Poul Dahl Jensen (næstformand og retsformand) og Tina Reissmann

Indledning

Sagen angår, om Louisiana-Fonden efter at have tiltrådt Butiksoverenskomsten var berettiget til at nedsætte medarbejdernes grundløn med et beløb, der svarede til værdien af den fritvalgsopsparing og ekstra feriefri dag, som medarbejderne fik ret til efter overenskomstindgåelsen.

Parternes påstande

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

1. Louisiana-Fonden tilpligtes at anerkende, at de varslede lønedsættelser af 30. november 2020 var uberettigede.
2. Louisiana-Fonden tilpligtes at efterbetale løn til de berørte medlemmer af HK Handel med tillæg af renter fra de enkelte ydelsers forfaldstidspunkt.
3. Louisiana-Fonden tilpligtes at betale en bod til HK Handel indeholdende den besparelse, lønedsættelserne har givet Louisiana-Fonden på de uorganiserede medarbejdere.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Louisiana-Fonden, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

Ved brev af 16. oktober 2020 fremsatte HK Handel over for Louisiana krav om overenskomst under henvisning til, at 13 ud af 16 ansatte var medlemmer af HK, og at den såkaldte 50%-regel således var opfyldt. Ifølge protokollat af 27. november 2020 mellem HK Handel, Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Louisiana blev det herefter aftalt, at Landsoverenskomsten for butikker trådte i kraft den 1. december 2020 gældende for Louisiana Butik for arbejde, der udføres inden for overenskomstens dækningsområde.

Den 30. november 2020, dvs. dagen inden overenskomstens ikrafttræden, sendte Louisiana et brev til de månedslønnede medarbejdere, der blev omfattet af overenskomsten, med en varsling om lønomlægning. I et af brevene var anført bl.a.:

”Varsling om lønomlægning

I forbindelse med overgang til butiksoverenskomsten sammenholdt med Louisianas aktuelle økonomiske situation, hvor et drastisk faldende gæstetal har ført til et meget betydeligt omsætningstab, har vi fundet det nødvendigt at omlægge din løn, da økonomien ikke kan bære de merudgifter, der ligger i indførelse af fritvalgsopsparring og en ekstra feriefri dag

Vi skal dog samtidig gøre dig opmærksom på, at du fortsat på en række vilkår vil være bedre stillet end overenskomsten tilsiger blandt andet i relation til løn, pension og betalt frokost.

Ændringerne, der varsles, er som følger:

Du vil med virkning fra 1. december 2020 være berettiget til en fritvalgsopsparring, hvilket betyder, at du vil få hensat et beløb svarende til 5% af din ferieberettigede løn. Dette beløb stiger pr. 1. marts 2021 til 6%.

I den forbindelse bliver din løn omlagt således, at de 6% bliver modregnet i din eksisterende løn på 24.769,98 kr. Det betyder, at din månedsløn på den baggrund vil blive nedsat med 5,66%.

Du vil ligeledes med virkning fra 1. december 2020 være berettiget til 5 feriefridage i stedet for de nuværende 4 dage. Denne merudgift vil ligeledes blive modregnet i din løn, svarende til en nedgang med 0,42%.

Det betyder, at din månedsløn samlet vil blive nedsat med 6,08%, og dermed vil din løn fremadrettet være 23.263,22 kr.

Vi skal samtidig varsle ophør af den nuværende forskudttidsafregning, der giver ret til

forskudttidstillæg allerede fra kl. 17. Du vil fremadrettet alene være omfattet af overenskomstens forskudttidsregler.

Ændringerne gennemføres med dit individuelle opsigelsesvarsel på 4 måneder, og ændringerne træder dermed i kraft den 1. april 2021.

Der vil blive udarbejdet en ny ansættelseskontrakt som følge af overgangen til butiksoverenskomsten.

Såfremt du ikke kan acceptere ovennævnte vilkårsændringer, må vi beklageligvis meddele dig, at du kan betragte ansættelsesforholdet som opsagt pr. dags dato med 4 måneders varsel, således at du fratræder din stilling med udgangen af marts 2021. Du vil i så fald snarest blive informeret om vilkårene for din opsigelse.”

Et tilsvarende brev blev sendt til de timelønnede medarbejdere, der blev omfattet af overenskomsten.

Den 2. december 2020 anmodede FH om afholdelse af fællesmøde i sagen. Mødet blev afholdt den 7. december 2020, og i referatet af mødet hedder det bl.a.:

”Arbejdsgiversiden bestred, at den varslede lønomlægning udgør et kollektivt kampskridt og fremførte, at lønomlægningen for de omhandlede medarbejdere ikke er sket i kamphensigt eller i øvrigt er udtryk for en organisationsfjendtlig handling eller organisationsforfølgelse. Den varslede omlægning af lønnen er båret af driftsmæssige hensyn.

Arbejdstagersiden fastholdt klagen i sin helhed og bemærkede, at man anså lønomlægningen for en reel lønedsættelse, der er målrettet de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten. Arbejdstagersiden bemærkede endvidere, at man ikke har set dokumentation for, at virksomheden har haft en omsætningsnedgang, der berettiger til den foretagne lønedsættelse.”

Af Butiksoverenskomsten fremgår bl.a. følgende:

”12. Fritvalgs Lønkonto

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn får den enkelte medarbejder sin personlige Fritvalgs Lønkonto.

Indbetaling

Der afsættes 5,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen. Pr. 1. marts 2021 afsættes der i alt 6,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen. Pr. 1. marts 2022 afsættes der i alt 7,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgskontoen.”

Særligt for så vidt angår muligheden for at konvertere feriefridage til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen, er i Butiksoverenskomsten anført følgende (gældende fra 1. september 2020):

”Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, kan hvert år i maj måned (første gang 2021) ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår i stedet for afholdelse skal konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen. En feriefridag kan konverteres til 0,5 pct. af den ferieberettigede løn. Hvis alle 5 feriefridage konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen, indbetales således løbende 2,5 pct. i ferieåret.”

Regnskabsmæssige oplysninger mv.

Af en oversigt over antallet af besøgende på Louisiana fremgår, at antallet af gæster, der i 2019 havde været på 757.000, faldt til 402.000 i 2020 og til 334.000 i 2021.

Til belysning af Louisiana-Fondens reaktion på corona-pandemiens negative påvirkning af fondens økonomi er fremlagt et bilag, der bl.a. indeholder kommentarer om, hvad fonden har gjort for at nedsætte omkostningerne og øge indtægterne. I bilaget hedder det:

”Besparelser på lønomkostninger, herunder fastansatte og timelønnede. Foretaget afskedigelser i flere afdelinger og naturlige afgang er ikke blev genbesat.
 Holdt igen på IT udgifter, herunder IT udstyr, software, telefoni og konsulenter
 Besparelser på reparation og vedligeholdelse af ejendomme
 Besparelser på diverse småanskaffelser, herunder udstyr til cafe og butik samt møbler, inventar og kontorudstyr
 Besparelser på administrationsomkostninger, herunder kontorartikler, aviser og abonnementer
 Reduceret markedsføring, herunder annoncering, tryksager og outdoor
 Besparelser på rengøring efter genforhandling af rengøringsaftale
 Reduceret udstillingsbudgetter samt udskydelse af udstillinger
 Højere særtilskud og støtte fra diverse fonde.”

Af Louisiana-Fondens årsrapport for 2020 fremgår, at nettoomsætningen faldt fra 83,2 mio. kr. i 2019 til 58,4 mio. kr. i 2020. Størrelsen af de frie reserver faldt fra 23,6 mio. i 2019 til 13,5 mio. kr. i 2020. Af revisionsprotokollatet til årsrapporten for 2020 fremgår, at omsætningen i butikken faldt fra 32,3 mio. kr. i 2019 til 22,3 mio. kr. i 2020. I protokollatet er bl.a. anført:

”Covid-19 har medført, at Fondens cafe- og butiksaktiviteter blev pålagt at holde lukket i perioder i såvel 2020 som i starten af regnskabsåret 2021. Fondens bestyrelse og daglige ledelse har løbende holdt bestyrelses- og formandskabsmøder, hvor den driftsmæssige situation nøje er blevet fulgt på såvel kort som længere sigt, herunder de økonomi-

ske konsekvenser for Fonden. Til understøttelse af den drifts- og likviditetsmæssige situation er forskellige scenarier drøftet og vurderet.”

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af Anne Bøttiger, Nabil Zein, Anne Marie Brammer, Karen-Marie Schurizek Antonsen, Carsten Skjøt og Peter Myrthu Elmegaard.

Anne Bøttiger har forklaret bl.a., at hun siden 2014 har været ansat i Louisiana Butik. Hun er oprindeligt uddannet som arkitekt. Hun søgte uopfordret om ansættelse i butikken og er ansat som timelønnet på 15 timer om ugen.

Processen med hensyn til at få overenskomst startede i 2018. De arbejdede under utidssvarende kontrakter og vilkår, og der var stor utryghed blandt medarbejderne. Med en overenskomst ville de få ordnede forhold for både løst ansatte og de fastansatte. De ville gerne gøre op med et A-hold og et B-hold. Hun ved ikke, om ledelsen vidste, at de var i gang med at få overenskomst, men hun tror det. Hun fik mundkurv på på et tidspunkt, hvor hun fik at vide, at hun ikke måtte tale løn med sine kollegaer. Det stod også i visse kontrakter på det tidspunkt.

I efteråret 2020 blev en medarbejder i butikken fyret. Hun havde været ansat i mange år og var meget vellidt og dygtig. Fyringen af hende rystede dem. Det var hendes indtryk, at fyringen havde sammenhæng med, at medarbejderen var aktiv i processen med at få medarbejderne organiseret, så de kunne blive overenskomstdækket.

Da det lykkedes at få overenskomst, var de i første omgang meget lettede og glade. Kort tid efter fik de imidlertid et brev om, at de på grund af overenskomst og corona ville blive sat ned i løn. Det var som at få en våd klud i ansigtet. Hun tænkte, at det måtte være ulovligt. Virksomheden havde ikke givet nogen besked om lønnedgangen forud for meddelelsen om det. De var på det tidspunkt hjemsendt, så det var en splittet personalegruppe. De har heller ikke fået noget at vide mundtligt, heller ikke efterfølgende.

Hun vil til enhver tid anbefale andre at få overenskomst, for der er meget at vinde ved det. Afhængig af denne sags udfald, så tror hun dog det bliver meget svært at overbevise andre grupper om fordelene ved at tegne overenskomst.

Nabil Zein har forklaret bl.a., at han har arbejdet på Louisiana siden 1992. Han er glad for museet og kollegaerne. Han er uddannet elektronikingeniør i Frankrig. Han har arbejdet med forskellige ting i Danmark, før han kom til museet.

Han har en særlig rolle i butikken. Han fordeler arbejdet, og han kalder sig ”general.”

Han var med i arbejdet med at få overenskomst. Formålet var at få et godt samarbejde med ledelsen. De ville også have mere i løn. Ledelsen var opmærksom på, at de ansatte arbejdede på at få overenskomst. Nogle i ledelsen var positive, andre var negative.

Han er bekendt med, at en medarbejder i butikken blev afskediget. Hun havde været med til at få kollegerne til at melde sig ind i HK.

Corona førte til, at de var hjemsendt i perioder. Når de var på arbejde, skulle de arbejde på andre tidspunkter, fordi der var længere åbent på museet.

Da det lykkedes dem at få overenskomst, blev de glade, bl.a. fordi de ville få mere i løn og bedre samarbejde. De fik imidlertid bare et brev om, at de skulle gå ned i løn, og det blev han overrasket over og ked af. Hans kollegaer var også uforstående over for det.

Under corona startede Louisiana en webshop, og det gik godt. Der blev tjent masser af penge til butikken fra den webshop. Nu går det op og ned med webshoppen, men butikken går godt.

Anne Marie Brammer har forklaret bl.a., at hun oprindeligt er kontoruddannet og arkitekt. Pr. 1. oktober 2018 blev hun fastansat som timelønnet i Louisiana Butik. Hun arbejder på lige fod med de andre. Hun er dog ofte den, der oplærer nye medarbejdere.

Fælles for de ansatte er, at de er kunstinteresserede. Nogle er butiksuddannede, mens andre har en anden uddannelsesmæssig baggrund.

Hun blev valgt til tillidsrepræsentant den 7. december 2020, lige efter at de havde fået overenskomst.

Forud for overenskomstindgåelsen var der var en del "uligheder" mellem medarbejderne, bl.a. fordi nogle var ansat på 0-timerskontrakter og derfor skulle kæmpe for at få vagter. Der var også møder, hvor det kun var de fastansatte, der måtte deltage. Der var ingen dialog med ledelsen i forløbet op til overenskomstindgåelsen. De ansatte skrev varslingsbrevet under og accepterede lønomlægningen under protest.

Den nye overenskomst har medført nogle ændringer, men det skyldes også corona. Corona har gjort, at de skulle arbejde mere på forskudt tid. I perioden mellem de to nedlukninger i 2020 udvidede de åbningstiden, så der var åbent fra 10-23 i stedet for 11-22.

Karen-Marie Schurizek Antonsen har forklaret bl.a., at hun er HR-chef i Louisiana-Fonden. Det har hun været i næsten 5 år.

Louisiana-Fonden og museet er én virksomhed, der også omfatter caféen og butikken. Louisiana lever af egen indtjening og er dybt afhængig af den. Det er f.eks. egenindtjeningen, der finansierer deres lønninger.

Da corona kom i foråret 2020, blev Louisianas økonomi ramt hårdt. I 2019 havde man haft rigtig flotte besøgstal. I 2020 oplevede Louisiana en dramatisk nedgang i antallet af besøgende, og det fortsatte i 2021. De mangler stadig en del af de internationale gæster.

Allerede i foråret 2020 igangsatte de en spareplan. Der blev udarbejdet et sparekatalog, og hver en sten blev vendt. De har været inde og kigge på alt, hvad de kunne komme i tanke om. De har, så vidt det har været muligt, søgt at undgå afskedigelser. Men helt undgå det kunne de ikke. De opsagde således 25 medarbejdere i 2020 ud af 330 ansatte på hele Louisiana.

Louisiana har været medlem af Dansk Erhverv siden 2007. I 2020 blev de mødt med et krav om overenskomst for butikken, hvor de ansatte opfyldte 50%-reglen. De ville gerne tiltræde overenskomsten, men i lyset af den økonomiske situation ønskede de at tiltræde på en måde, så omkostningerne ikke blev for store. Samtidig skulle medarbejderne ikke opleve en lønnedgang. De valgte derfor at omlægge lønnen, så fritvalgsopsparing og en ekstra feriefri dag blev modregnet i lønnen. Forskudttidstillægget blev ikke rørt. Denne omlægning af lønnen sikrede også, at den interne balance mellem lønniveauerne for forskellige medarbejdergrupper blev bevaret. Hvis det havde været et "almindeligt" år, ville de også have omlagt lønnen for at sikre balancen.

Museet fik lov til at genåbne i maj 2020. De skulle forholde sig til arealkrav. Det var væsentligt, at gæsterne følte sig trygge, men det skulle medarbejderne også. Derfor valgte de forsøgsvis at udvide åbningstiden. Det var et forsøg hen over sommeren 2020. De havde ikke det antal gæster tilbage, som åbningstiden tilsagde, så de stoppede med det igen og gik tilbage til de almindelige åbningstider.

Medarbejdere på Louisiana har betalt frokost. Det er et vilkår, der går lang tid tilbage, og det har været drøftet i forbindelse med sparekataloget. De har valgt at fastholde det på tværs af museet. Med hensyn til pensionsbidrag var der forud for overenskomstindgåelsen en 10+5-ordning, der var gældende for alle. De overvejede, om de skulle kigge på at sætte bidraget ned til det, som de butiksansatte havde krav på efter overenskomsten, men de valgte at fastholde de hidtidige satser for alle.

Der var ikke nogen, der sagde nej til den varslede lønomlægning. Omlægningen var ikke noget, de gjorde for at ramme HK. De er vant til at tiltræde overenskomster, og de har intet imod det.

Opsigelsen af en medarbejder i butikken var desværre en del af en række opsigelser, de var nødt til at gennemføre på grund af corona. Det var i september 2020, hvor medarbejderen blev afskediget sammen med en række andre. De ville meget gerne have beholdt hende, hvis de havde kunnet.

Carsten Skjøt har forklaret bl.a., at han har været CFO i Louisiana siden 2008.

I foråret 2020 blev de tvangslukket. Inden lønkomensation mv. kom på tale, så de ind i et tab på 20-30 mio. kr. De vidste ikke, om museet ville blive tvunget til at lukke helt. Derfor lavede de et sparekatalog og vendte hver en sten. Sparekataloget blev lavet i foråret og sommeren 2020. Han skrev også ud til lederne for at få forslag til, hvad man kunne spare på både med det samme og på længere sigt. Der blev lagt låg på alt for at redde, hvad der kunne reddes. På de gæsterelaterede funktioner blev der afskediget 25 medarbejdere svarende til 18 fuldtidsstillinger. Louisiana lever af sin egenindtjening. Der er ikke nogen egenkapital, som de kan anvende. Der er kun de såkaldt frie reserver i fonden, og de faldt med 10 mio. kr. i 2020, således at der kun var 13,5 mio. kr. tilbage i frie reserver.

I oktober 2020 blev de mødt af kravet om tiltrædelse af overenskomsten. Han holdt møder med Karen-Marie Antonsen. Han stod i en svær situation. Noget af det, de drøftede, var, at så længe det ikke ville blive dyrere, kunne de sagtens tiltræde overenskomsten. Det havde han ikke problemer med at forelægge for bestyrelsen. Ved den varslede lønomlægning gik de ansatte ikke ned i løn. Han vil skønne, at Louisiana opnåede en besparelse på ca. 220.000 kr., hvis man sammenligner med den merudgift, som Louisiana ville have haft, hvis overenskomstens ret til fritvalgsopsparing og en ekstra fridag ikke var blevet modregnet. Der var tale om én blandt mange besparelser, som ledelsen gennemførte under corona-perioden. De var ikke ude på at ramme HK eller medarbejderne. Det handlede kun om at sikre økonomien.

Det er gået godt i 2021, fordi der er en del fonde, der har valgt at støtte Louisiana mere end i almindelige år. Normalt får de 50 % dækning af udstillinger, men de har fået op til 100 % i 2021.

Peter Myrthu Elmegaard har forklaret bl.a., at han er butikschef på Louisiana og har været det i 4 år.

Han oplevede corona på den måde, at der kom færre gæster på museet og dermed færre gæster i butikken, hvilket igen betød en mindre omsætning og færre penge i kassen.

Nedgangen i antallet af gæster og omsætning førte til, at der ikke var behov for så mange medarbejdere i butikken. Der skete derfor afskedigelser. De startede med de studerende.

Da de åbnede igen efter den nedlukning, der havde været i foråret 2020, udvidede de åbningstiden bl.a. således, at medarbejderne skulle arbejde hver 2. weekend i stedet for hver 3. weekend og mere på forskudt tid. Efter sommeren 2020 vendte de tilbage til de almindelige åbningstider og arbejdstider.

Parternes argumentation

Klager har anført, at Louisianas varsling af lønedsættelse har karakter af et kollektivt kampskridt, der er i strid med fredspligten efter Hovedaftalens § 2. Lønedsættelsen skete således alene som følge af den indgåede overenskomst. Den skete kun over for de medarbejdere, der var omfattet af overenskomsten, og den var nøje udregnet til at svare til de

økonomiske omkostninger, som Louisiana havde ved, at Butiksoverenskomsten trådte i kraft. Lønnedsættelsen fremtrådte som en sanktionering af dem, der blev omfattet af overenskomsten og må anses som foretaget i kamphensigt. Varsling af en lønreduktion indebærer ikke et kollektivt kampskridt, hvis alternativet er helt at ophøre med at udføre den type arbejde, fordi det uden en lønreduktion bliver urentabelt at udføre arbejdet, jf. Knud Illum: Den Kollektive Arbejdsret, 3. udgave, side 222. I denne sag ville Louisiana imidlertid have været i stand til at videreføre driften af butikken uden denne relativt begrænsede lønedsættelse for en afgrænset gruppe af medarbejdere. Nedsættelsen indebar efter Louisianas egne beregninger kun en besparelse på ca. 220.000 kr., hvilket udgør en kvart procent af Louisianas samlede lønomkostninger og 3 % af butikkens lønomkostninger. Der er derfor tale om et kollektivt kampskridt i strid med Hovedaftalens § 2.

Endvidere er lønedsættelserne udtryk for en organisationsfjendtlig handling, der er i strid med Hovedaftalens § 1. Lønnedsættelserne havde til hensigt at annullere de forbedringer, som medarbejderne skulle have fået som følge af tiltrædelsen til overenskomsten, og de udgør et direkte angreb på HK Handel og parternes fælles overenskomst. Dette indebærer en organisationsfjendtlig handling, jf. herved Arbejdsrettens dom af 21. januar 2004 i sag A2003.103.

Endelig er lønedsættelserne i strid med indfasningsbestemmelserne i overenskomsten. Med indfasningsbestemmelserne i overenskomsten er der gjort endeligt op med de muligheder, der er for at nedsætte medarbejdernes løn for at mildne de økonomiske konsekvenser ved at blive omfattet af overenskomsten. Louisiana, der blev medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver i 2007, opfylder ikke de tidsmæssige betingelser for at anvende indfasningsbestemmelserne. I stedet har Louisiana etableret sin egen mere vidtgående indfasningsordning over for de medarbejdere, der blev omfattet af Butiksoverenskomsten.

Som følge af de nævnte overtrædelser af Hovedaftalen og overenskomsten har lønedsættelsen været uberettiget, og Louisiana skal derfor efterbetale den for lidt udbetalte løn, jf. påstand 2. Endvidere skal Louisiana betale en bod, jf. påstand 3. Bodden kan bl.a. under hensyn til den besparelse, Louisiana har opnået, passende fastsættes til 140.000 kr.

Indklagede har anført, at Louisiana var berettiget til at gennemføre lønomlægningen over for de medarbejdere, der blev omfattet af Butiksoverenskomsten. Når en virksomhed tiltræder en overenskomst, har virksomheden ret til at foretage en omlægning af lønvilkårene for den gruppe af medarbejdere, der bliver omfattet af den nye overenskomst, så længe dette er sagligt begrundet, og så længe overenskomstens mindstelønssatser overholdes. I den konkrete sag var lønomlægningen alene begrundet i driftsmæssige hensyn. For det første var omlægningen begrundet i hensynet til Louisianas økonomiske situation på tidspunktet for varslingen den 30. november 2020. Louisianas økonomi var hårdt presset på grund af corona-situationen. Louisiana befandt sig således den 30. november 2020 i en krisesituation, hvor der ikke var plads til lønstigninger. For det andet var lønomlægningen begrundet i hensynet til den interne balance mellem lønniveauerne for forskellige medarbejdergrupper. Også efter omlægningen

ligger grundlønnen til de ansatte i Louisianas butik klart over overenskomstens mindstelønssatser. Hertil kommer andre fordele, der stiller dem bedre end efter overenskomsten. De får betalt frokostpause og et arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag på 10 %, hvilket er 2,3 % højere end efter overenskomsten.

Lønoplægningen indebærer ikke et kollektivt kampskridt, allerede fordi der samlet set ikke er sket en lønedsættelse – lønelementerne er blot sammensat på en anden måde. Endvidere er der ingen kamphensigt, og lønoplægningen er ikke særligt rettet mod HK's medlemmer. Som foran anført er lønoplægningen sagligt begrundet i hensynet til virksomhedens drift, og den er udtryk for rettidig omhu. Som følge heraf udgør lønoplægningen heller ikke en organisationsfjendtlig handling.

Der er ikke sket et brud på Butiksoverenskomstens indfasningsbestemmelser, idet disse slet ikke fandt anvendelse i den konkrete situation, hvor Louisiana havde været medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver siden 2007. I indfasningsbestemmelserne kan ikke indfortolkes et forbud mod en lønoplægning, der er sagligt begrundet i hensynet til driften af virksomheden.

Hvis Arbejdsretten måtte finde, at lønoplægningen var uberettiget, bør bodsansvaret bortfalde, da der i så fald har været tale om et tvivlsomt spørgsmål. Alternativt bør boden fastsættes til et symbolsk beløb.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Baggrund og problemstilling

Den 16. oktober 2020 rejste HK Handel over for Louisiana krav om overenskomst under henvisning til, at 13 ud af 16 ansatte i butikken var medlemmer af HK, og at den såkaldte 50%-regel således var opfyldt. Den 1. december 2020 trådte Landsoverenskomsten for butikker mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel herefter i kraft gældende for Louisiana Butik for arbejde, der udføres inden for overenskomstens dækningsområde.

Den 30. november 2020, dvs. dagen inden overenskomstens ikrafttræden, sendte Louisiana et brev til de medarbejdere, der blev omfattet af overenskomsten, med en varsling om lønoplægning. I brevet varslede virksomheden, at lønnen ville blive omlagt, således at grundlønnen blev nedsat med et beløb, som modsvarede virksomhedens merudgifter til den fritvalgsopsparing og en 5. feriefri dag, som medarbejderne efter overenskomsten fik ret til. Denne modregning af overenskomstforbedringerne i medarbejdernes grundløn indebar, at grundlønnen blev nedsat med 6,08 %. I brevet var som begrundelse for lønoplægningen anført, at virksomheden i forbindelse med ”overgang til butiksoverenskomsten sammenholdt med Louisianas aktuelle økonomiske situation, hvor et drastisk faldende gæstetal har ført til et meget betydeligt omsætningstab” havde fundet det nødvendigt at omlægge lønnen, ”da økonomien ikke kan bære de merudgifter, der ligger i indførelse af fritvalgsopsparing og en ekstra feriefri dag”. Omlægningen skulle gennemføres med medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsel, og varslingen skulle anses for en opsigelse, såfremt medarbejderen ikke ønskede at acceptere omlægningen af lønnen.

Klager har gjort gældende, at lønudsættelsen har karakter af et kollektivt kampskridt, at lønudsættelsen er udtryk for en organisationsfjendtlig handling, og at lønudsættelsen er sket i strid med overenskomstens indfasningsbestemmelser.

Indklagede har heroverfor gjort gældende, at der er tale om en sagligt begrundet lønomlægning, der ikke indebar en nedsættelse af den samlede løn. Den indebar alene en ændret fordeling af delementerne i medarbejderens samlede lønpakke. Dette udgør hverken et kollektivt kampskridt eller en organisationsfjendtlig handling, og omlægningen er heller ikke i strid med overenskomstens indfasningsbestemmelser.

De retlige kriterier for økonomiske tilpasninger

Det fremgår af arbejds- og ansættelsesretlig praksis, at en arbejdsgiver efter omstændighederne er berettiget til at varsle de ansatte ned i løn, jf. herved Arbejdsrettens dom af 19. maj 2011 i sag AR 2010.0431 og Afskedigelsesnævnets kendelse af 6. juli 2021 i sag nr. 2020.1275. I dommen fra 2011 lagde Arbejdsretten til grund, at nogle lønreduktioner, der blev gennemført i forbindelse med, at Forstædernes Bank blev fusioneret ind i Nykredit, var driftsmæssigt begrundede i økonomiske og strukturelle forhold, og Arbejdsretten fandt, at lønreduktionerne lå inden for, hvad Nykredit kunne gennemføre i henhold til arbejdsgiverens almindelige ledelses- og dispositionsret. I Afskedigelsesnævnets kendelse fra 2021 fandt nævnet, at en tandlægeklinik havde været berettiget til i slutningen af april 2020 at varsle en klinikassistent ca. 10 % ned i løn som et led i tilpasningen af klinikens lønomkostninger til den ekstraordinære situation, som klinikken på det tidspunkt befandt sig i på grund af coronapandemien. Det var i begge sager ubestridt, at overenskomstens bestemmelser om løn mv. ikke var til hinder for de varslede lønudsættelser.

Det følger af afgørelserne, at en arbejdsgiver efter ledelsesretten har ret til – inden for overenskomstens rammer – at gennemføre de økonomiske tilpasninger i form af lønreduktion mv., der er sagligt begrundet i virksomhedens drift.

Dette gælder efter Arbejdsrettens opfattelse også, når det er opfyldelsen af overenskomstmæssige krav, der er med til at udløse behovet for økonomiske tilpasninger. I en sådan situation er det med andre ord ikke som anført af klager en betingelse for at gennemføre økonomiske tilpasninger i form af lønreduktion, at det uden lønreduktion bliver urentabelt at udføre arbejdet. Det er tilstrækkeligt, at det godtgøres, at det har været sagligt begrundet i hensynet til virksomhedens drift at gennemføre de økonomiske tilpasninger. Er dette tilfældet, kan de økonomiske tilpasninger hverken anses som et kollektivt kampskridt eller som organisationsfjendtlig adfærd.

Bedømmelsen af den konkrete sag

Arbejdsretten lægger til grund, at omlægningen af lønnen indebar en nedsættelse af grundlønnen med et beløb, der svarede til de merudgifter, som opfyldelsen af overenskomstens krav om fritvalgsopsparring og en 5. feriefri dag ville påføre virksomheden.

Ordningen havde således ikke til formål at spare i forhold til de hidtidige samlede lønomkostninger, men at undgå en stigning i lønomkostningerne. I overensstemmelse hermed gjaldt omlægningen kun for de medarbejdere, der blev omfattet af Butiksoverenskomsten.

Det er ubestridt, at grundlønnen til de berørte medarbejdere også efter nedsættelsen overholder de krav til lønnens størrelse, der følger af Butiksoverenskomsten. Hvad særligt angår overenskomstens indfasningsbestemmelser bemærkes, at bestemmelserne ubestridt hverken kan anvendes eller er blevet anvendt af Louisianas ledelse i det foreliggende tilfælde, og Arbejdsretten finder ikke grundlag for at fastslå, at indfasningsbestemmelserne kan tillægges betydning, når det skal afgøres, om en lønnedsættelse, der ikke er omfattet er indfasningsbestemmelserne, er berettiget.

Spørgsmålet om, hvorvidt nedsættelsen af grundlønnen må anses for berettiget, beror herefter på, om Louisiana kan godtgøre, at nedsættelsen på tidspunktet for varslingen den 30. november 2020 må anses for sagligt begrundet i hensynet til driften af Louisianas butik.

Efter bevisførelsen lægger Arbejdsretten til grund, at Louisianas økonomi på varslingstidspunktet var presset på grund af corona-situationen. Antallet af gæster, der i 2019 havde været på 757.000, var i 2020 faldet til 402.000. Nettoomsætningen faldt fra 83,2 mio. kr. i 2019 til 58,4 mio. kr. i 2020. De frie reserver blev i løbet af 2020 reduceret med ca. 10 mio. kr. fra 23,6 mio. kr. til 13,5 mio. kr. Omsætningen i butikken faldt med 10 mio. kr. fra 32,3 mio. kr. i 2019 til 22,3 mio. kr. i 2020. Der blev i 2020 gennemført besparelser på en lang række områder, herunder på lønomkostningerne, hvor 25 medarbejdere blev opsagt.

På den baggrund og når tillige henses til, at der på varslingstidspunktet var usikkerhed om, hvordan corona-pandemien ville påvirke Louisianas økonomi i tiden fremover, finder Arbejdsretten ikke grundlag for at tilsidesætte ledelsens skøn, hvorefter økonomien ikke kunne bære de merudgifter, som en opfyldelse af overenskomstens krav om fritvalgsopsparing og en ekstra feriefri dag indebar. Det bemærkes i den forbindelse, at ledelsen i løbet af 2020 havde truffet beslutning om og til dels allerede gennemført en lang række besparelser, herunder afskedigelser, med henblik på at tilpasse virksomhedens økonomi til den ekstraordinære og vanskelige situation, som corona-pandemien havde bragt Louisiana i.

Arbejdsretten finder endvidere ikke grundlag for at tilsidesætte ledelsens beslutning om, at besparelsen til dækning af merudgifterne skulle opnås gennem en omlægning af lønnen for de medarbejdere, der blev omfattet af overenskomstens ret til fritvalgsopsparing og en ekstra feriefri dag. Det bemærkes herved, at nedsættelsen af grundlønnen var beregnet på en sådan måde, at den svarede til værdien af fritvalgsopsparingen og den ekstra feriefri dag, og at der således ikke skete en nedsættelse af den samlede løn for den enkelte medarbejder.

Under de anførte omstændigheder finder Arbejdsretten det godtgjort, at lønomlægningen alene var begrundet i hensynet til at undgå den yderligere forværring af Louisianas økonomi,

som en lønstigning ville indebære. Da lønomlægningen således må anses for sagligt begrundet i driftsmæssige hensyn og dermed er berettiget, har den ikke karakter af et kollektivt kampskridt, og den udgør heller ikke en organisationsfjendtlig handling.

Indklagedes påstand om frifindelse tages herefter til følge.

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

Louisiana-Fonden frifindes.

I sagsomkostninger skal Fagbevægelsens Hovedorganisation inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. til Arbejdsretten.

Poul Dahl Jensen