



# Udskrift af Arbejdsrettens dom af 9. november 2022

**I sag nr.: 2021-6079 (tidl. sag nr. 2021-497)**

Fagbevægelsens Hovedorganisation  
for  
Fagligt Fælles Forbund  
(advokat Lene Casadepax)  
*mod*  
Dansk Arbejdsgiverforening  
for  
DI – DIO I  
for  
X A/S  
(advokat Elisabeth la Cour)

*Dommere: Christian Alsøe, Anne Louise Bormann (retsformand), Henrik W. Petersen, Thomas Rønnow, Mads Bendix Skelbæk-Knudsen, Anne Trolle og Nicolai Westergaard.*

## **Indledning**

Sagen angår, om X A/S' opsigelse af et medlem af Fagligt Fælles Forbund den 17. december 2021 var en organisationsfjendtlig handling. Hvis der er tale om overenskomstbrud, angår sagen desuden fastsættelse af bod.

## **Parternes påstande**

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund, nedlagde påstand om, at indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DI – DIO I for X A/S, tilpligtes at betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til Fagligt Fælles Forbund.

Indklagede nedlagde påstand om frifindelse.

## **Sagsfremstilling**

X er en af ... største plastvirksomheder, og producerer bl.a. slanger, rør og profiler i plast. X blev grundlagt i ... af C og D. I 2010 gennemførte virksomheden et generationsskifte, hvorefter E blev direktør for virksomheden. Virksomheden råder i dag over seks haller, hvoraf



fem benyttes til produktion. Hal 20 blev bygget i 2020 til brug for produktion af rør til telekom-branchen og kabler til vindmølleindustrien.

Ved ansættelsesaftale af 11. juni 2020 blev A ansat som timelønnet plastmager hos X med virkning fra den 8. juni 2020. Det fremgår af aftalen bl.a., at ansættelsesforholdet er omfattet af Industriens Overenskomst (indgået mellem DIO I og CO-industri) og eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

Af en orientering til medarbejderne af 3. december 2020 fra F fremgår bl.a.:

*”Status hal 20 – Uge 49*

Kære alle

Der er sket flere ting i denne uge, hvorunder [G] og jeg ønsker at give lidt fælles information.

...

Generel information:

Det er yderligere med beklagelse, at vi har måtte afskedige [H] (linje 204+206). Dette er ligeledes sket som følge af udfordringer omkring telekom produktionen som kommunikeret i tirsdags.

Til alles orientering er dette sidste led i ”tilpasningen”, hvor vi i torsdag desværre også sagde farvel til [I].

Vi mener nu at organisationen er klar til at dække udfordringerne på den korte bane mhs. ordre og tilpassede bemanning.

- Hvad sker der når vi lander de omtalte ordrer fra i tirsdags, så vil vi afklare tilpasningen i produktionen mhs. forventeligt atter at øge bemanningen, særligt omkring kontrolinstansen, hvor der nuværende er reduceret.

[F] 03.12.2020”

Den 15. december 2020 lagde A et opslag op i en Facebook-gruppe med titlen ”[X] Medarbejder hal 20”. Af opslaget fremgår bl.a.:

”Godaften.

Vi i gang sætter valg af tillidsrepræsentant til hal 20 i aften.



Jeg opsætter en stemmekasse ved pausebordet.  
Stemme sedler vil ligge ved kassen.

[B] stiller op.

Hvis der er andre som vil stille op, så kan i det, det kræver bare at I er medlem af 3f og at I har været ansat i mere end 9 måneder.

Der er også mulighed for at stemme via denne email.

...@...dk

Afstemningen går frem til lørdag aften.

Den der kan stemme er medlemmer af 3f og de gule fagforeninger.

Mvh

[A]”

Det fremgår af et skærmpoint af opslaget bl.a., at gruppen er ”privat”, således at det kun er medlemmer, der kan se, hvem der er med i gruppen samt deres opslag, og at gruppen er ”skjult”, således at det kun er medlemmer, der kan finde gruppen.

Ved mail af 16. december 2020 til de ansatte i hal 20 anførte F bl.a.:

”Hej alle

Beklager den lange svartid vedr. opsætning af bemandingsplan for hal 20 startende 2020.12.16

Mange overvejelser har været i spil mhs. 6-uger plan, alternativ setup, herunder med hensyntagen til ordrehorisonten og [Xs] generelle ”tilstand”.

Vedhæftet er således planen som den ser ud for uge 1.

Der er stadig drøftelser omkring håndteringen af ordresituationen ([Y]), leveringsplaner for Polytech, Oplæring og status på dette mv, hvorfor planen for uge 2 desværre først forventes klar i starten af uge 2.

Vi ved, at der er generelle ændringer mhs tidspunkter og arbejdsdage, men håber det kan tilpasses i alles hverdag. Mere herom og planerne når vi kommer til start januar.

- Vi skal nok løse udfordringerne omkring bemanning mv. sammen, i det mindste indtil vi har lidt længere horisont på planerne... Det håber vi inderligt vi kan bidrage med i 2021.”

Af vagtplanen for uge 1 (4. januar 2021-10. januar 2021) fremgår bl.a. ”[B]” og ”[A]” på natholdet den 4., 5. og 6. januar 2021 på linje 204-206.

Den 17. december 2020 kl. 09.52 sendte B en mail med emnet ”Tillidsrepræsentant valgt” til COO ved X A/S, J. Af mailen fremgår bl.a.:



”Hej [J]

Har fået at vide at jeg skal underrette dig om at jeg er blevet valgt af 13/13 medarbejder i hal 20 som tillidsrepræsentant. Glæder mig til at finde frem til gode aftaler for begge parter.

Mvh [B]”

J besvarede mailen samme dag kl. 10.04 med kopi til ”[K], [F], [G]”. Af mailen fremgår bl.a.:

”Hej [B]

Var slet ikke klar over at I havde behov for en tillidsrepræsentant, da vi har en i huset i forvejen.

Hvilke forbund står bag dig i din nye tillidshverv?”

Ligeledes den 17. december 2020 modtog både B og A opsigelsesskrivelser fra X A/S sendt med afleveringsattest (med bud) til deres respektive hjemmeadresser. Opsigelsesskrivelserne er enslydende og underskrevet af K. Af As opsigelse fremgår bl.a.:

”OPSIGELSE

Ansættelsesforholdet opsiges i medfør af Industriens Overenskomst § 38 med 14 dages varsel til fratræden den 31. december 2020.

Opsigelsen er begrundet i arbejdsmangel. Vi har desværre gennem en periode oplevet ordredgang, som forventes at fortsætte en ukendt periode. Derved er der opstået arbejdsmangel og vi ser os nødsaget til at reducere medarbejderstaben.

Du er fritstillet og skal derfor ikke møde i eller udføre arbejde for Virksomheden. I fritstillingsperioden vil du være undergivet de samme loyalitets- og tavshedsforpligtelser, som under din hidtidige ansættelse og du må hverken direkte eller indirekte tage ansættelse i eller på anden måde være involveret i konkurrerende virksomhed.

I fritstillingsperioden vil du modtage din sædvanlige løn. Du er forpligtet til at søge og tage arbejde i ikke-konkurrerende virksomhed i fritstillingsperioden, så du opfylder din tabsbegrænsningspligt. Vederlag eller indtægt fra ethvert arbejde i fritstillingsperioden vil blive modregnet i lønnen og andre ydelser fra virksomheden.

Ferie optjent fra 1. september 2020 til fratrædelsestidspunktet afregnes på sædvanlig vis.



Såfremt du opnår ikke-konkurrerende beskæftigelse, optjener du alene feriepenge fra Virksomheden i det omfang lønnen herfra overstiger din nye løn og alene af forskellen.

Du kan råde over alle udleverede effekter tilhørende Virksomheden i fritstillingsperioden, herunder adgangschip og værktøjskasse. Senest den 31. december 2020 skal samtlige effekter tilhørende Virksomheden afleveres til [F] eller [J] på Virksomhedens administrationskontor.

Vi gør dig særligt opmærksom på din tavshedspligt i din ansættelseskontrakt, som du også er underlagt efter din fratreden.

Vi gør dig endvidere opmærksom på markedsføringslovens § 3 om god markedsføringsskik, der blandt andet betyder, at du ikke må anvende kendskab til kunder og særlige forretningsmetoder i et nyt arbejde, og lov om forretningshemmeligheder, der bl.a. indeholder forbud mod uberettiget brug eller videregivelse af forretningshemmeligheder.

Du er forpligtet til at holde Virksomheden orienteret om enhver anden ansættelse eller erhvervsmæssig aktivitet, som du påtænker at begynde eller begynder på i fritstillingsperioden, og på anmodning fremsende dokumentation for lønnens størrelse.

Vi ønsker dig held og lykke fremover.”

## **Forklaringer**

Der er afgivet forklaring af A, B, Lyng Bai Nielsen, E, F og Kuzma Pavlov.

A har forklaret bl.a., at han blev uddannet plastmager og plastspecialist i 2014 og siden har arbejdet i industrien. Han blev ansat ved X den 8. juni 2020 til at passe polytech-linjen i hal 5. Hen over sommeren arbejdede han i hal 2, og da hal 20 stod færdig i efteråret 2020, flyttede han dertil. Der var 3-4 minutters gang mellem hallerne. J var hans nærmeste chef i hal 20, men hans kontor var i en anden hal.

I december 2020 var der 10-12 medarbejdere i hal 20. Der var forskellige produktionsbånd, herunder 201, som var polytech-linjen, og 204-206, som lavede telekabler. Han startede på bånd 201, men da de fik de nye linjer, kom han over på de to andre bånd for at starte dem op. Han hjalp også på bånd 201, når der var problemer med det.

I starten havde de 12 timers-vagter. Det var meningen, at vagtplanerne skulle laves for et længere tidsrum, men de kom kun ugevis. Først blev vagtplanerne sat op i produktionen, men pga. skiftende arbejdstider var de nødt til også at sende dem ud pr. mail. De kørte 5-holds-



turnus i efteråret 2020, så nogle gange var de nødt til at tage ekstravagter for at få det til at hænge sammen. Der blev også brugt både vikarer og såkaldte ”springere”, der fungerede ligesom vikarer. Det var hans indtryk, at de var ufaglærte.

I mailen af 3. december 2020 skrev ledelsen, at nu passede bemanningen, men de ansatte vidste ikke, hvorfor folk var blevet afskediget. H og I, som begge var blevet afskediget, var hans kolleger i hal 20. Der var meget travlt i hallen og der var overarbejde, så det var overraskende.

L var tillidsrepræsentant for alle medarbejderne. Han og de øvrige medarbejdere i hal 20 prøvede at kontakte L, men han arbejdede i en anden hal, så det var vanskeligt. Han nævnte for L, at det ville være lettere at gå til en tillidsrepræsentant, hvis der var en i hal 20. De ville gerne have én, de kunne tale med, når der var udfordringer. Der var bl.a. behov for at tale om arbejdspresset. Arbejdsplanen varierede meget, og der var meget overarbejde. Der blev lagt vægt på fra ledelsens side, at de skulle stå sammen og hjælpe, men der kom ikke noget den anden vej.

Han nævnte derfor til et tavlemøde, hvor alle – herunder J, F og de andre supervisorer – var til stede, at de godt kunne tænke sig en tillidsrepræsentant i hal 20, fordi det var svært at komme i kontakt med L. Det mente J ikke var nødvendigt, fordi de allerede havde L. Han tog derefter kontakt til 3F, som forklarede, at de godt kunne have en tillidsrepræsentant i deres egen hal, fordi L havde svært ved at komme over og tage sig af dem. Han overvejede selv at stille op, men da han endnu ikke havde 9 måneders anciennitet, spurgte han B, som gerne ville stille op. De andre medarbejdere i hal 20 syntes, at det var en god idé med en tillidsrepræsentant i hal 20. Han talte derfor med Lynges Bai Nielsen fra 3F, der forklarede, hvordan valget kunne gå rigtigt til. Tavlemødet fandt sted kort før tillidsrepræsentantvalget.

B havde oprettet en lukket Facebook-gruppe for de timelønnede i hal 20. Den 15. december 2020 lavede han selv et opslag i gruppen om tillidsrepræsentantvalg. Inden da havde han kort talt med de andre medarbejdere, hvor det blev besluttet at afholde valg samme aften. Der var en stemmeboks på pausebordet i hal 20, og han havde personligt afleveret stemmesedler til alle. Stemmeboksen var en brun æske, tapet til og med en revne i toppen. Den var uden logo. Det blev holdt lidt neutralt, men alle de timelønnede vidste, at stemmeboksen stod dér. Han vidste ikke, om ledelsen vidste, at der skulle afholdes valg, eller at stemmeboksen var der.



Nogle fra ledelsen var nede ved tavlen, hvor boksen stod ved siden af. De var der tidligt om morgenen den dag, der var valg.

Han havde nattevagt fra den 16. til den 17. december og kom hjem om morgenen den 17. december 2020. Sidst på formiddagen bankede en kurér på hans dør med et brev, han skulle underskrive. Det var en opsigelse. Det var en voldsom måde at blive opsagt på, særligt når han ikke havde gjort noget forkert. Tværtimod havde han knoklet. Han var i chok. Han havde en lille mistanke om, at det var pga. valget. Kort efter ringede han til B, som også havde fået en opsigelse på samme måde. Da vidste han, at det måtte skyldes valget. Han havde ikke tidligere modtaget påtaler for sit arbejde.

Han har aldrig hørt om andre, som blev fritstillet. De øvrige, der blev afskediget, mødte fortsat på arbejde.

B har forklaret bl.a., at han blev uddannet plastmager i 2000 og har arbejdet inden for plastindustrien siden da. Han blev ansat hos X den 1. december 2019. Han startede i hal 20 samtidig med A og de andre. Han startede på 201-linjen og rykkede så til linje 204-206. Han hjalp dog stadig med at oplære på 201. En stor del af dem, der arbejdede på 201, var faglærte plastmagere. Der var meget travlt. Springerne var ufaglærte, typisk unge studerende.

Tillidsrepræsentanten L kom ikke forbi hal 20. Han kom heller ikke ved nyansættelser eller orienterede om afskedigelser. Han prøvede gentagne gange at kontakte L for at høre, hvad de skulle gøre ved problemerne med bemanningen i hal 20, og om man i det mindste kunne tale med ledelsen om faste springere. Han fik aldrig nogen information tilbage. L gav kraftigt udtryk for, at han ikke magtede opgaven, og at det var en god idé, at de fik deres egen tillidsrepræsentant i hal 20, men han viste ingen interesse for gennemførelsen af valget. Han drøftede derfor selv med Lynge Bai Nielsen fra 3F, hvad han skulle gøre med udfordringerne, og hvordan de kunne gennemføre et lovligt tillidsrepræsentantvalg.

Han og A nævnte sammen til tavlemødet kort før valget, at de gerne ville have deres egen tillidsrepræsentant, fordi de ikke kunne få kontakt til L. J gjorde klart, at det ikke var acceptabelt – de havde jo L. De følte sig ikke hørt med hensyn til ledelsesproblemer og bemandingsplaner. Der burde nok have været mindst 1-2 mand mere i hal 20.



Han involverede ikke lederne i, at der skulle være tillidsrepræsentantvalg. Han tænkte, at de ville sætte en stopper for det, hvis de blev klar over det. Han var af den klare overbevisning, at J ikke ønskede et valg. Det er hans indtryk, at nogle af kollegerne fortalte lederne om valget. Han oprettede Facebook-gruppen, for at de kunne bytte vagter internt i stedet for at spørge ledelsen. Gruppen var lukket, så ingen fra ledelsen kunne se den. J var dog klar over, at de havde gruppen, fordi han havde nævnt for J, at han tidligere havde haft sådan en gruppe til at bytte vagter, og det syntes J var en god idé.

Han stillede op som tillidsrepræsentant, fordi han havde tilstrækkelig anciennitet. Det havde A ikke. Det var meningen, at A skulle overtage som tillidsrepræsentant, når han havde tilstrækkelig anciennitet. Han og A spurgte samtlige kolleger i hal 20, om de var interesserede i at have en tillidsrepræsentant i hallen, som kunne varetage deres problemer og opgaver, og i givet fald, om de ville stemme på ham. Han fik fuld opbakning fra kollegerne.

Den 17. december 2020 kom han lige fra nattevagt, da han fik besked om valget. A åbnede stemmeboksen – vist nok sammen med 3F. Det var en brun kasse, tapet sammen og med et lille hul i toppen. Efter han sendte mailen om valget til J, gik han i seng. Omkring middagstid vågnede han, fordi der kom et brev til hans dør. Det var hans opsigelse, der kom med bud. Først tænkte han ”så gjorde de det alligevel”. I betragtning af, at de skulle arbejde overtid mellem jul og nytår, så syntes han, at det var sært. Han var rystet. Især fordi de kort tid forinden havde fået at vide, at nu var de det antal, de skulle være.

Lynge Bai Nielsen har forklaret bl.a., at han er næstformand i 3F Kongeåen. Han har været ansat i 3F Kongeåen siden 2018, og var i sin tid involveret i – på virksomhedens initiativ – at få L valgt. Han blev kontaktet af A om, at de godt kunne tænke sig en tillidsrepræsentant i hal 20. De havde udfordringer med især vagtplaner og arbejdsmiljø. L arbejdede på andre tidspunkter og i en anden hal. Han blev også kontaktet af B. Det er hans klare vurdering, at hal 20 er en afdeling for sig. Det er en nyoprettet hal, der producerer andre dele, medarbejderne er bedre uddannet, og hallen ligger geografisk adskilt fra de andre haller. Han forklarede A og B, hvordan man afholder valg osv. De lavede selv stemmeboksen med pap og tape, som man oftest ser på fabrikker. Når han ser den slags boks, er han ikke i tvivl om, at det er en stemmeboks. Der var bekymring for ledelsens reaktion på valget, og derfor gjorde de det neutralt.





Han har ikke hørt om én eneste, der tidligere er blevet opsagt fra X med kurérservice. Han har heller ikke hørt om nogen, der er blevet fritstillet fra X. Det hænder, at man fritstiller i andre virksomheder, men det er sjældent.

Den 17. december 2020 om morgenen blev han kontaktet af A om stemmetallet: 13 ud af 13 stemmer på B. Han talte med B, og nævnte for ham, at når man er blevet valgt, så underretter man sin ledelse, så ledelsen kan forholde sig til valget. Han talte med ham tidligt om morgenen eller formiddagen. Han fandt efterfølgende ud af, at A og B var blevet afskediget og hvordan. Han var rystet. Det var meget hurtig respons, og det kom som lyn fra en klar himmel.

Det var bestemt ikke hans indtryk, at der var arbejdsmangel i virksomheden.

E har forklaret bl.a., at han er direktør i X Group og daværende direktør i X A/S. I november 2020 var der 115 ansatte i X A/S i Danmark og 130 i alt, heraf ca. 90 timelønnede ansatte i Danmark. De kom ud af 2019 med rigtig godt resultat, men gik ned i 2020 og endnu mere ned i 2021. I løbet af 2019 fik virksomheden mulighed for at komme ind på et nyt marked, så de skulle bygge en ny produktionshal. Hal 20 blev først igangsat omkring september eller oktober 2020, så de kom for sent i gang i forhold til den oprindelige plan, og nåede ikke den produktion, som de havde forventet. I hal 20 produceres kabler og rør til telekom. I efteråret 2020 havde de et forecast på ordrer på 40 mio. kr., men de endte med kun 13,5 mio. kr. Der var en væsentlig nedgang i forventede ordrer i efteråret 2020. Der var også andre ordrer med hurtig igangsættelse, som udeblev i efteråret 2020. Det betød, at de måtte afskedige nogle medarbejdere. I hele virksomheden blev der afskediget 19 medarbejdere i perioden fra efteråret 2020 til foråret 2021. Fra november 2020 til marts 2021 gik de fra 90 til 62 timelønnede medarbejdere. De reducerede altså med 28 i alt. 9 af dem var fra hal 20 – ca. 2 i november og 2 i december og resten i starten af 2021.

H og I var nogle af de medarbejdere, der blev afskediget fra hal 20 pga. ordrenedgang. Virksomheden havde dialog med en stor tysk kunde, som ville lægge en stor ordre på telekom-linjen op til jul. Den blev dog ikke realiseret. Ca. den 8. december 2020 fik de at vide, at ordren ikke ville komme. Derefter indkaldte han til ledermøde med bl.a. F og kunden den 14. december. De drøftede de udeblevne ordrer, og kunden gjorde klart, at den store ordre ikke ville komme. Så sagde han til sin ledelse, at de var nødt til at afskedige nogle. De havde



4 medarbejdere at vælge imellem. Dem, der kørte linje 204-206 var B og A, M og N. De så på deres på erfaring, samarbejdsvillighed, anciennitet osv.

Han drøftede det med G og F. J var ikke med til mødet. På det tidspunkt var F konstitueret funktionschef og den daglige leder for B og A. Tillidsrepræsentanten var ikke indkaldt til mødet eller drøftelsen om afskedigelserne. Det var et ledermøde og ikke et ledergruppemøde. Vurderingen af de enkelte medarbejdere blev ikke skrevet ned.

M og N havde større kompetencer på den pågældende linje, og ledelsen havde mødt modstand på samarbejdsvilligheden fra B og As side. A havde ikke særlig lang anciennitet, så det var nemt. Det blev efterfølgende meldt ud til J, at han skulle stå for at eksekvere afskedigelserne, og at det skulle ske så hurtigt som muligt. Han havde ikke noget at gøre med, at de først blev afskediget den 17. og ikke allerede den 15. eller 16., når det blev besluttet allerede den 14. december. Da de traf beslutningen om at afskedige A, havde han ikke kendskab til, at han var faglig aktiv el.lign.

Han havde ikke hørt, at de ønskede en tillidsrepræsentant i hal 20, eller at der skulle være valg til tillidsrepræsentant. Han var ellers tit i hal 20 og talte også med både A og B. Han har ikke set nogen ”kasse” i pauselokalet og har ikke adgang til Facebook-gruppen. Han blev ringet op af J den 17. december kl. 11, hvor han selv stod i Herning, og J fortalte, at der havde været valg til tillidsrepræsentant. Så ringede han til Lyngø Bai Nielsen fra 3F og spurgte, hvad der foregik. Han syntes, at det var en besynderlig måde at gribe det an på. Normalt havde de et åbent samarbejde med 3F. Han havde en idé om, at valget ikke var lovligt, men heller ikke nødvendigt, når der allerede var en tillidsrepræsentant. De ser ikke hal 20 som en selvstændig afdeling. Man er ansat på fabrikken og ikke i den enkelte hal, så man kan flytte fra hal til hal.

L er deres eneste tillidsrepræsentant, og ham har de et godt samarbejde med. De var selv fortalere for at få en tillidsrepræsentant for at styrke samarbejdet med medarbejderne.

B og A var ikke blevet afskediget den 16. december, så derfor stod de stadig på vagtplanen for uge 1. I 2020 lukkede produktionen fredag den 18. december med henblik på rengøring hen over julen, så de valgte at sende opsigelserne med bud, og valgte at fritstille dem begge, så de ikke skulle møde ind og gøre rent om mandagen. Der var snak om produktion mellem jul og nytår, men det blev ikke nødvendigt. Han er ikke bekendt med, at B og A skulle have meldt



sig til at arbejde mellem jul og nytår. De har ikke ved de andre afskedigelser i 2020 og 2021 sendt opsigelsen med bud eller fritstillet de pågældende medarbejdere.

E har forklaret bl.a., at han er Head of Technology hos X. På daværende tidspunkt var han Operations Manager og var daglig leder for A og B i den forstand, at han var med til at drive linjerne, og J stod for den ansættelsesmæssige del. I efteråret 2020 var der et antal ordrer, der skulle gennemføres på polytech-linjen, men overordnet set kunne man ikke indfri forventningen på telekom-linjen.

Han deltog i ledelsesmødet den 14. december 2020. De drøftede med Ys direktør, at den forventede ordre fra den tyske kunde ikke blev til noget. Det var derfor nødvendigt at afskedige to medarbejdere. De kunne ikke forsvare at bevare medarbejderstaben. Før ledelsesmødet havde han ikke hørt om, at virksomheden ikke forventede at få flere ordrer.

De kunne vælge mellem de fire medarbejdere, der arbejdede på telekom-linjen 204-206, som ikke fik flere ordrer ind. For at vælge anvendte de de kriterier, som E nævnte: Anciennitet, færdigheder og at ”arbejde med” – dvs. at man samarbejder uanset, hvad man bliver sat til.

De drøftede ikke omrokering af medarbejdere forud for afskedigelserne den 14. december, da der var fuld bemanning i de andre haller.

På det tidspunkt vidste han ikke, at der skulle være tillidsrepræsentantvalg, at A var faglig aktiv, eller at han havde været med til at arrangere et tillidsrepræsentantvalg. Han så ikke en stemmeboks el.lign. eller facebookgruppen. Han havde heller ikke fået at vide, at A ønskede, at der skulle være en tillidsrepræsentant i hal 20. Han husker ikke, at han var til stede til et tavlemøde, hvor det blev nævnt, at de ønskede en tillidsrepræsentant i hal 20. Det blev han først gjort bekendt med i februar 2021, hvor E gjorde opmærksom på, at der var gjort indsigelse mod opsigelsen af A.

Et par dage efter mødet blev A og B afskediget. Der havde været en drøftelse mellem G og K af, om at det var dårlig stil at afskedige op til jul, og om man skulle vente til efter jul, da det var en forholdsvis lille lønudgift for den sidste tid. Man valgte, at det skulle effektueres hurtigt og nok derfor med bud. Han var ikke involveret i, hvordan afskedigelserne blev effektueret, eller at de blev foretaget med bud.



Der var afskedigelser i både november og december. De oplevede utryghed blandt medarbejderne, og derfor sendte han nyhedsbrevet ud den 3. december 2020. Nyhedsbrevene blev kun sendt ud til medarbejderne i hal 20 og vedrørte alene forholdene i hal 20. Han var på det tidspunkt ikke klar over, at de ville miste den store ordre. Det blev han først 11 dage senere. Der blev afskediget i alt 9 medarbejdere fra hal 20. De 28 medarbejdere, som E nævnte, at der fratrådte i alt, var i hele virksomheden.

B og As stillinger blev ikke genbesat. Springere og vikarer er billigere end fastansatte til f.eks. at lave udvidet kvalitetskontrol. De fik stort behov for springere og vikarer, fordi kunderne kom med nye kvalitetskrav. De bruger springere med kort varsel ved sygdom og lignende, og kan flytte dem rundt efter behov.

Grunden til, at han sendte vagtplan for uge 1 ud den 16. december var et ønske fra medarbejderne. Da var A og B endnu ikke opsagt, så de var stadig på vagtplanen.

Kuzma Pavlov har forklaret bl.a., at han er ansat som jurist i Dansk Industri. Han har været involveret i forløbet omkring A og Bs afskedigelser. Han hørte først om afskedigelsen af B, da han fra Fagbevægelsens Hovedorganisation fik en begæring om at afholde fællesmøde, fordi der var blevet afskediget en tillidsrepræsentant uden fagretlig behandling. Han ringede til E for at høre nærmere og vurderede derefter, at valget ikke levede op til Industriens Overenskomst. Derfor valgte de at gøre indsigelse mod valget. De valgte senere at indgå forlig med B, fordi hans vurdering *kunne* være forkert.

De drøftede også A indledningsvis på mæglingsmødet, men fik så efterfølgende en fællesmødebegæring vedrørende ham. De skrev ind i fællesmødereferatet, at det kun angik A, da fællesmødebegæringen var formuleret således, at den også kunne dreje sig om B. Indsigelserne om valget blev ikke drøftet på det møde. De drøftede kun afskedigelsen af A.

### **Parternes argumentation**

Klager har anført navnlig, at A blev opsagt, fordi han var faglig aktiv og iværksatte et tillidsrepræsentantvalg, der resulterede i, at B blev valgt som tillidsrepræsentant. De blev begge afskediget samme formiddag, som valget blev meddelt ledelsen. Opsigelserne var udtryk for en organisationsfjendtlig handling i strid med Hovedaftalens § 1.



Ledelsen i X var bekendt med hans faglige aktivitet. De var bekendt med, at der var et ønske om en tillidsrepræsentant i hal 20, dels fordi A havde nævnt det for ledelsen under et tavlemøde, hvor både F og J var til stede, dels fordi der blev talt om det i hal 20, og fordi der var stillet en stemmeboks op i hallen. Hvis retten ikke finder, at ledelsen var bekendt med det efter tavlemødet eller pga. stemmeboksen, så blev de det i hvert fald, efter at mailen om valget blev modtaget den 17. december kl. 09.52.

Der havde været vækst i virksomheden i de seneste tre år, og både artikler om virksomheden og bemandingsplanerne for perioden efter opsigelserne understøtter, at der ikke var arbejdsmangel i virksomheden på tidspunktet for opsigelserne. Der var heller ikke arbejdsmangel specifikt i hal 20 på nogen af produktionslinjerne. Hvis der er arbejdsmangel, bruger man ikke flittigt ”springere” og vikarer, så tager man udgangspunkt i de fastansatte. Bemandingen i hallen var også ”tilpasset” på det tidspunkt, jf. nyhedsbrevet af 3. december 2020.

Indklagede har gjort gældende, at det på et ledermøde den 14. december 2020 blev besluttet at afskedige A og B. Der blev ikke taget referat af mødet, og tillidsrepræsentanten var ikke til stede. Man kan have sin tvivl om, hvad der blev drøftet på mødet. Det kan også undre, at de begge fremgik af vagtplanen for det nye år, som blev udsendt to dage efter ledermødet og én dag før deres afskedigelse.

Få timer efter, at valget blev meddelt, blev der fremsendt opsigelser til A og B med kurér, og de blev øjeblikkeligt fritstillet. Det giver ingen mening for to timelønnede medarbejdere, som ikke havde modtaget advarsler eller påtaler om deres arbejdsindsats. Det viser med al tydelighed, at ledelsen anså arbejdsforholdet som groft misligholdt. Det er imidlertid en rettinghed at afholde valg til tillidsrepræsentant, og valget var i overensstemmelse med reglerne herom. Indklagede ønskede blot ikke en tillidsrepræsentant i hal 20 og brugte arbejdsmangel som skinbegrundelse.

Lønmodtageren skal sandsynliggøre, at afskedigelsen var usaglig, men arbejdsgiveren må angive noget konkret, der kan understøtte det modsatte. X har ikke fremlagt et eneste bilag i sagen. Indklagede har bevisbyrden for, at der forelå reel arbejdsmangel, og hvorfor det netop var A, der som faglig aktiv ved tillidsrepræsentantvalget skulle afskediges.



Bod skal efter arbejdsretslovens § 12, stk. 5, fastsættes under hensyntagen til sagens samlede omstændigheder. Det bør tillægges vægt, at der er tale om en særdeles grov organisationsfjendtlig handling, der strider mod Hovedaftalens § 1.

Indklagede har anført navnlig, at sagen angår brud på Hovedaftalens § 1 og afskedigelse af en medarbejder, som havde medvirket til at arrangere et tillidsrepræsentantvalg, men ikke afskedigelse af en tillidsrepræsentant og en faglig aktiv.

Forklaringen om, at A og B under et tavlemøde fortalte ledelsen, at de ønskede sig en tillidsrepræsentant i hal 20, er fremkommet meget sent i forløbet. Selv hvis ledelsen var klar over, at A ønskede en tillidsrepræsentant i hal 20, gør det ham næppe til faglig aktiv med deraf følgende fagretlig beskyttelse.

I første halvdel af december 2020 var der arbejdsmangel hos X. At man var nødt til at dække ind med ”springere” og vikarer ved sygdom, huller i weekender osv., er ikke udtryk for, at der ikke var arbejdsmangel. Omsætningstallene taler for sig selv. Efter interne drøftelser i ledergruppen blev det derfor besluttet, at bl.a. A skulle opsiges som følge heraf. På det tidspunkt havde han 6 måneders anciennitet, og han var efter ledelsens samlede vurdering den, man bedst kunne undvære.

Årsagen til, at de valgte at afskedige med kurér og fritstille A og B var, at der ikke var arbejde til dem mellem jul og nytår. De skulle ikke komme på arbejde mere.

Virksomhedens ledelse havde på tidspunktet for beslutningen om at afskedige A den 14. december 2020 ikke viden om, at han havde været med til at arrangere tillidsrepræsentantvalget, ligesom virksomheden ikke havde adgang til den lukkede facebookgruppe, hvor tillidsrepræsentantvalget blev arrangeret. Både A og B forklarede også, at de ikke havde sagt til ledelsen, at der var valg.

Det er klager, der har bevisbyrden for brud på Hovedaftalens § 1, og der er forholdsvis strenge beviskrav til dokumentationen for, at en afskedigelse reelt er begrundet i et organisationsfjendtligt forhold. Klagerne har ikke løftet bevisbyrden for, at det er tilfældet.



## Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Afskedigelsen af A skete samtidig med afskedigelsen af B, som netop var blevet valgt som tillidsrepræsentant, og få timer efter, at virksomhedens ledelse havde fået meddelelse om valget. Opsigelsen blev overbragt personligt med bud på de to ansattes bopæl, selv om de havde været på arbejde den foregående dag, og de blev straks fritstillet, selv om der umiddelbart forinden var udsendt en vagtplan, hvori de indgik. Det er ubestridt, at andre afskedigelser på virksomheden i denne periode ikke blev gennemført på denne måde, og at andre opsagte medarbejdere ikke blev fritstillet.

Ved den nære tidsmæssige sammenhæng mellem afskedigelsen af A og afskedigelsen af B og meddelelsen om, at denne var valgt som tillidsrepræsentant, og den usædvanlige fremgangsmåde ved opsigelserne, er der skabt en stærk formodning for, at årsagen til opsigelsen var As medvirken ved valget af B som tillidsrepræsentant.

X A/S har ikke afkræftet denne formodning ved forklaringen om, at en stor ordre udeblev, hvorefter beslutningen om afskedigelse blev truffet på et ledermøde den 14. december 2020. Det bemærkes herved, at der ikke er fremlagt nogen form for dokumentation, der kan underbygge, at en stor ordre udeblev på det pågældende tidspunkt, eller at der som forklaret blev afholdt et møde med kunden den 14. december 2020 og derefter et ledelsesmøde, hvor afskedigelserne blev besluttet uden orientering af tillidsrepræsentanten.

Arbejdsretten lægger herefter til grund, at afskedigelsen af A var begrundet i, at han havde medvirket ved valget af tillidsrepræsentant. Opsigelsen af ham udgjorde derfor en organisationsfjendtlig handling i strid med Hovedaftalens § 1. X A/S skal derfor betale bod til Fagligt Fælles Forbund, jf. arbejdsretslovens § 12. Efter overtrædelsens karakter fastsættes boden til 100.000 kr.

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

X A/S har ved afskedigelsen af A den 17. december 2022 foretaget en organisationsfjendtlig handling.

X A/S skal betale en bod på 100.000 kr. til Fagligt Fælles Forbund.



Dansk Arbejdsgiverforening for DI – DIO I for X A/S skal betale 5.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

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

Anne Louise Bormann