



**Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 6. maj 2024**

I sag nr.: 2023-786

Fagbevægelsens Hovedorganisation

for

HK Privat

(advokat Mathias Bukhave)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

DIO II

for

Gate Gourmet Denmark ApS

(advokat Tine Benedikte Skyum)

Dommere: Christian Alsøe, Peter Breum, Signe Færch, Flemming Grønsund, Lars Hjortnæs (næstformand og retsformand), Christian Jensen og Anne Trolle.

Indledning

Sagen angår, om Gate Gourmet Denmark ApS har pådraget sig bodsansvar for organisationsfjendtlig adfærd over for HK Privat.

Parternes påstande

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for HK Privat, har nedlagt påstand om, at indklagede, Gate Gourmet Denmark ApS, til HK Privat skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DIO II for Gate Gourmet Denmark ApS, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

Den 29. september 2021 blev der indgået aftale om et protokollat til overenskomsten mellem Gate Gourmet Denmark ApS og HK Service Hovedstaden. Af protokollatet fremgår bl.a.:

”1. Seniorpolitik indføres for medarbejdere, der er ansat under HK overenskomst med følgende egenskaber:

- a. Fra og med det fyldte 60. år kan medarbejderen vælge at den ugentlige arbejdstid nedsættes med 7,5 time, som finansieres af virksomheden med alle lønde.
- b. Fra og med det fyldte 63. år og indtil den normale pensionsalder, kan medarbejderen vælge at den ugentlige arbejdstid nedsættes med 15 timer samlet, som finansieres af virksomheden, med alle lønde.
- c. For både pkt. a og b gælder, at medarbejderne skal have 10 års ansættelsesanciennitet.
- d. Overtid betales ved arbejde udover den normerede nedsatte tid jf. ok. Ferie er 185 timer incl. seniortimer.

2. Den nuværende seniororlov, seniorfri samt K-timerne bortfalder og som kompensati-on herfor udbetales der til HK medlemmer med 10 års anciennitet (ansættelsesanciennitet) senest pr. 1. november 2021 et engangsbeløb på kr. 45.000 (dog max. DKK 315k).

3. Der gennemføres et ”lønfrys” frem til 28. februar 2023, anciennitets stigninger er ikke omfattet af lønfrys.

§ 1 stk. 2 udgår (medlemskab af ledernes kan ikke længere fritage for overholdelse af overenskomsten)

§ 36 kompetenceudvikling

Parterne er enige om at alle indbetalinger før d. 01.01.2020, overgår til fagligt arbejde, som administreres af TR og HK.

Fremover deltager virksomheden i DI og HK’s kompetenceudviklings fond.

...

Protokollatet træder i kraft 01.10.2021.”

Af referatet fra et forhandlingsmøde mellem Gate Gourmet Denmark og Ledernes Hovedorganisation den 4. oktober 2021 fremgår bl.a.:

”Vi er i dag nået frem til følgende forhandlingsresultat, som begge parter er enige i:

1. Seniorpolitik indføres for medarbejdere, der er omfattet af LH lokalaf-tale med følgende egenskaber:

- a. Fra og med det fyldte 60. år kan den ugentlige arbejdstid nedsættes med 7,5 time, som finansieres af virksomheden

- b. Fra og med det fyldte 63. år kan den ugentlige arbejdstid nedsættes med 15 timer samlet, som finansieres af virksomheden
- c. For både pkt. a og b gælder, at medarbejderne skal have min. 10 års ansættelsesanciennitet
- d. Husk overtidformulering og feriereduktion

2. Den nuværende seniororlov og seniorfri bortfalder

3. Herudover bortfalder K-timerne og som kompensation herfor udbetales der til LH medlemmer, som oppebærer K-timer, et engangsbeløb på kr. 50.000 (dog i alt max. DKK 750k).

4. Der gennemføres et "lønfrys" frem til marts 2023, dog er Fritvalgskontoen ikke omfattet af denne aftale

5. M.h.t. uddannelsesfonden er det aftalt, at Rene Kloe undersøger hvad der er indbetalt på uddannelsesfonden"

I fællesmødebegæring af 3. marts 2023 gjorde klager gældende, at Gate Gourmet Denmark ApS havde udvist organisationsfjendtlig adfærd ved at give et lavere kompensationsbeløb til HK-medlemmer end til medlemmer af Lederne (45.000 kr. mod 50.000 kr.). Den 20. marts 2023 blev der afholdt fællesmøde, hvor enighed ikke kunne opnås.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af A, B og C.

A har forklaret bl.a., at han er ansat i Gate Gourmet som supervisor. Han har været ansat i 15 år, hvoraf han i 12 år har været supervisor. Han har det seneste år været tillidsrepræsentant. Han var forud herfor næstformand i HK-klubben i 4 år.

Han har deltaget i overenskomstforhandlinger en gang i 2021.

Han har hørt om, at der omkring år 2009 var nogle virksomhedssammenlægninger, og at der i den forbindelse var medarbejdere fra en anden virksomhed, som var medlem af Lederne, mens medarbejderne i Gate Gourmet var organiseret i HK. De medarbejdere, der kom ind i virksomheden, som var medlem af Lederne, prøvede at indgå en overenskomst med Gate Gourmet, men det ville virksomheden ikke. I stedet blev der indgået en lokalaftale mellem virksomheden og Lederne.

HK-overenskomsten blev altid forhandlet først, og derefter blev lokalaftalen med Lederne forhandlet ud fra dette resultat. En repræsentant for Lederne kontrollerede, at vilkårene blev ens.

Han deltog i forhandlingerne om protokollatet af 29. september 2021 mellem virksomheden og HK.

De såkaldte K-timer, som blev afskaffet med de omhandlede aftaler, er nogle timer, som folk på skiftehold får.

Han blev først bekendt med, at der var beløbsmæssig forskel på de aftaler, virksomheden havde indgået med henholdsvis HK og Lederne, da kolleger begyndte at tale om det. De medarbejdere, der har fået mere udbetalt, udfører det samme arbejde, som han gør. Der opstod en utilfredshed, fordi det var uforståeligt, hvorfor der var forskel på vilkårene.

I HK håndterede bestyrelsen utilfredsheden på den måde, at der blev udbetalt et supplerende beløb til HK-medlemmerne, så de i alt fik samme kompensationsbeløb som medlemmer af Lederne.

Han er ikke bekendt med, om der har været uorganiserede ansatte på virksomheden.

I protokollatet med HK blev det efter HK's ønske aftalt, at HK-områdeoverenskomstens § 1, stk. 2, skulle udgå af overenskomsten, således at HK-overenskomsten fremover finder anvendelse, selv om en medarbejder med ledelsesansvar vælger at melde sig ind i Ledernes Hovedorganisation. Det afspejlede HK's ønske om, at virksomheden ikke længere skulle have en lokalaftale med Ledernes Hovedorganisation.

B har forklaret bl.a., at han er faglig konsulent i HK. Forhandlinger med virksomheden er efter hans opfattelse altid foregået sådan, at HK har forhandlet overenskomsten, og så har Lederne skrevet forhandlingsresultatet af.

Han blev bekendt med, at Lederne i 2021 havde indgået en anden aftale end HK nogle måneder efter forhandlingen. Hos HK følte de sig til grin, fordi vilkårene som HK-medlem var dår-

ligere end vilkårene som medlem af Lederne. De opfattede det forhold, at virksomheden havde indgået det mere gunstige aftalevilkår med Lederne som en organisationsfjendtlig handling rettet mod HK.

Selv om HK-overenskomsten er en områdeoverenskomst, var det efter hans opfattelse ikke en usædvanlig klausul, at godtgørelsen kun skulle tilfalde de medarbejdere, som var HK-medlemmer. Virksomheden accepterede klausulen, fordi HK havde været fleksibel med hensyn til lønstigninger.

C har forklaret bl.a., at hun blev ansat i Gate Gourmet i september 2021 og er HR-chef. Før det var hun ansat i Falck, og fra denne stilling kender hun til, at både HK og Lederne har overenskomster.

I Gate Gourmet er der for tiden 410 medarbejdere fordelt mellem Københavns Lufthavn og Billund Lufthavn. Der er ca. 300 ufaglærte medarbejdere, der hører under 3F, og ca. 30 kokke, mens de øvrige er funktionærer.

Hun har bl.a. fået forklaret, at baggrunden for, at der er aftaler med både HK og Lederne, er, at flere virksomheder på et tidspunkt blev slået sammen, og at det var lidt ”mudret”, hvem der var omfattet af hvilke aftaler.

Baggrunden for forhandlingerne i 2021 var, at Gate Gourmet som luftfartsvirksomhed havde haft det svært under coronapandemien. Skønt virksomheden var hårdt ramt, ønskede man ikke at afskedige flere medarbejdere, så der blev i stedet set på potentielle besparelser. Derfor gik man i dialog med de to forbund.

Aftalen med Lederne er ikke en kopi af HK-overenskomsten. Der er ligheder, som er nødvendige, bl.a. fordi nogle ledere er i skiftehold, hvor klare regler er påkrævet. Der er imidlertid også forskelle mellem de to regelsæt.

Hun var ikke med til at indgå aftalen med HK, men var orienteret om indholdet, da hun var med til et forhandlingsmøde med Lederne.

Bestemmelsen i HK-overenskomstens § 1, stk. 2, blev fjernet efter ønske fra HK, der havde det som et kardinalpunkt i forhandlingerne. Det blev også aftalt, at kompensation kun skulle udbetales til HK-medlemmer, selv om hun var i tvivl om, hvorvidt det kunne give juridiske problemer. Hun var og er fortsat ked af, at de forskelsbehandlede de ansatte på den måde.

Da hun ankom til forhandlingsmødet med Lederne, kendte de indholdet af aftalen med HK, og det var også den aftale, virksomheden selv tog udgangspunkt i. Lederne gjorde gældende, at K-timerne, som virksomheden så som besparelspotentiale, havde en højere værdi for deres medlemmer end for HK's. Lederne pegede også på, at HK havde fået fjernet § 1, stk. 2, i deres overenskomst. De endte med at nå til enighed om en kompensation til Ledernes medlemmer på 50.000 kr. Virksomheden havde ikke i tankerne at stække HK's position. Virksomheden vidste da heller ikke, hvilke medarbejdere der var medlem af hvilken organisation. Det måtte de efter forhandlingerne have oplyst fra organisationerne.

Overenskomstgrundlag

Hovedaftalens § 1 har følgende ordlyd:

”Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, eventuelt under hovedorganisationernes medvirken, forpligter hovedorganisationerne og deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig indenfor hovedorganisationernes organisatoriske rammer. Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.”

Overenskomsten mellem Gate Gourmet Denmark og HK 2020-2023 indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 1 – Overenskomstens område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter de i Gate Gourmet Danmark (GG) ansatte funktionærer. Parterne er enige om, at det er ønskeligt, at funktionærerne er organiseret i HK.

Stk. 2

Funktionærer der har ledelses-/personaleansvar kan vælge at være medlem af Ledernes Hovedorganisation (LH), og vil således ikke være omfattet af denne overenskomst.

Funktionærer som har funktion som Manager og opefter er ikke omfattet af overenskomsten.

Der er enighed om at Dispatch er under HK overenskomst.

Stk. 3

Funktionærer der har ledelses-/personaleansvar kan hverken vælges som tillidsrepræsentant eller som medlem af HK klubbens's bestyrelse og heller ikke deltage i overenskomstmæssige konflikter.

...

§ 35 – Socialt kapitel

Stk. 1

Parterne er enige om, at arbejde bevidst og målrettet med henblik på at give mulighed for, at personer med varige begrænsninger i arbejdsevne, og som ikke kan fastholde eller opnå beskæftigelse på normale vilkår i GG og på arbejdsmarkedet, kan fortsætte/blive ansat i fleks- og skånejob.

§ 36 – Kompetenceudvikling

Stk. 1

Fra 1. januar 2009 har medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – ret til 2 ugers frihed (10 arbejdsdage) om året til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse. Under denne uddannelse betaler virksomheden en løntabsgodtgørelse som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse maksimalt kan udgøre 85 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn, såfremt kompetenceudviklingsfonden afholder udgifterne forbundet hermed. Det er en forudsætning for modtagelsen af løntabsgodtgørelsen, at uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse indenfor FTF/DA-overenskomsternes dækningsområde.

Finansieringen af ordningen sker ved, at virksomheden til fonden indbetaler 520 kr. om året. Fonden administreres af GG's personaleledende direktør sammen med formanden for HK Fondens midler henstår på en selvstændig konto oprettet i Arbejdernes Landsbank i GG's og HK's navn. Skulle fonden evt. opløses udbetales det opsparede beløb inkl. renter 50 % til GG og 50 % til HK.

Under samme betingelser som nævnt i stk. 1 har medarbejderen mulighed for at anvende yderligere op til 2 ugers efter- og videreuddannelse i en opsigelsesperiode.

Stk. 2

Der kan desuden mellem en medarbejder og virksomheden aftales en uddannelsesplan.

Der kan søges støtte til den aftalte uddannelsesplan i kompetenceudviklingsfonden. Der ydes sædvanlig løn til medarbejderen. Støtten fra kompetenceudviklingsfonden og eventuel offentlig støtte tilgår virksomheden.

Fondens bestyrelse fastsætter årligt en ramme for støtte, der kan ydes til aftalt uddannelse. Støtte kan ydes til forberedende aktiviteter, erhvervsuddannelsesniveau og akademi- og diplomuddannelser.”

Der er fremlagt en lokalaftale mellem Gate Gourmet Danmark og Lederne Luftfart, hvoraf fremgår bl.a.:

”§ 1 – Overenskomstens område

Stk. 1

Lokalaftalen omfatter de i Gate Gourmet Danmark (GG) ansatte medlemmer af Lederne, som har ledelsesansvar eller som af begge parter er anerkendt som betroede funktionærer.”

Den fremlagte lokalaftale indeholder ikke bestemmelser svarende til § 35 og § 36 i overenskomsten mellem Gate Gourmet Danmark og HK.

Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at indklagede har handlet organisationsfjendtligt ved at favorisere medlemmer af Lederne inden for HK's faglige område.

Virksomheden har på illoyal vis undergravet HK's position som forhandlingsberettiget organisation ved at give medlemmer af Lederne en højere kompensation end medlemmer af HK. Forskelsbehandlingen har vanskeliggjort HK's rekruttering af medlemmer, og HK har været nødsaget til at udbetale beløb til medlemmerne, så de er blevet ligestillet med medlemmer af Lederne. Bod er på den baggrund forskyldt.

Indklagede har anført navnlig, at Gate Gourmet ikke har handlet organisationsfjendtligt over for HK eller HK's medlemmer.

De forskellige vilkår, der er aftalt i protokollat/aftale med henholdsvis HK og Lederne, afspejler, at de omfatter forskellige medarbejdergrupper, og at der har været to forskellige forhandlingsforløb med forskellige krav og ønsker til prioritering fra parternes side. Protokollatet, der er indgået med HK, indeholder således aftaler om forhold, der ikke indgår i aftalen med Lederne. Forskellen i kompensationsbeløb er bl.a. begrundet i, at lønniveauet hos ledende medarbejdere generelt må formodes at være højere end hos øvrige funktionærer, og det er derfor naturligt, at kompensationen for denne gruppe er lidt højere. Desuden fik HK ved forhandlin-

gen afskaffet en bestemmelse i overenskomsten, der angik anvendelsesområdet. Der er derfor ikke grundlag for at pålægge indklagede en bod.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagen angår i første række, om den indklagede virksomhed har handlet organisationsfjendtligt over for HK Privat. Klager har som organisationsfjendtlig adfærd påberåbt sig, at der ifølge de aftaler, virksomheden indgik med henholdsvis HK og Lederne i 2021, skulle udbetales 5.000 kr. mindre i engangskompensation for mistede K-timer mv. til HK-medlemmer end til Lederne-medlemmer.

Det følger af Hovedaftalen, at organisationsfjendtlig adfærd foreligger, hvis en handling må anses for rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.

Klager har bevisbyrden for, at der er handlet organisationsfjendtligt.

Efter bevisførelsen lægges det til grund, at virksomheden tog initiativ til de omtvistede aftaler i 2021, fordi virksomheden var presset økonomisk af coronapandemiens konsekvenser. Aftalerne blev indgået efter forhandling med henholdsvis HK og Lederne, og aftalerne afviger fra hinanden på visse punkter med hensyn til ”modydelser” til arbejdstagersiden for at imødekomme virksomhedens ønske om at fjerne visse omkostningsbærende rettigheder, bl.a. K-timer. HK opnåede bl.a. virksomhedens accept af, at det omtvistede kompensationsbeløb alene skulle udbetales til medlemmer af HK, selv om HK-overenskomsten er en områdeoverenskomst, og at HK-overenskomstens særlige klausul om, at områdeoverenskomsten ikke omfattede medlemmer af Lederne, blev ophævet. Efter bevisførelsen er der ikke grundlag for at antage, at virksomheden accepterede det lidt større kompensationsbeløb til Ledernes medlemmer for at søge at svække HK som faglig organisation, men fordi virksomheden havde et stærkt behov for at nå frem til en forhandlet aftale med Lederne, som må antages at have givet udtryk for, at det lidt højere kompensationsbeløb var sagligt begrundet bl.a. i K-timernes typiske værdi for Ledernes medlemmer.

Endvidere skulle de omtvistede beløb gives som en bagudrettet kompensation for mistede rettigheder, og det må efter bevisførelsen lægges til grund, at virksomheden ikke var bekendt med, hvilken faglig organisation de enkelte medarbejdere var medlem af.

På den anførte baggrund kan det efter en samlet bedømmelse ikke anses for godtgjort, at den indklagede virksomhed har udvist organisationsfjendtlig adfærd rettet mod HK i strid med Hovedaftalens § 1. Indklagede skal derfor frifindes.

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

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DIO II for Gate Gourmet Denmark ApS, frifindes.

Fagbevægelsens Hovedorganisation for HK Privat skal inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

Lars Hjortnæs