

KENDELSE

afsagt den 4. marts 2025

i

faglig voldgift FV2024-535

Dansk Jernbaneforbund

KSM Tog Arriva

(advokat Jacob Bjerre)

mod

Dansk Industri

for

GoCollective Rail A/S

(tidligere Arriva Tog A/S)

(advokat Kirsten Bork)

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om Arriva Tog A/S' (nu GoCollective Rail A/S) opsigelse af 16 kundeservicemedarbejdere den 10. december 2023 var i strid med "Lokalaftale vedr. Tryghedsgaranti" indgået den 27. november 2019 mellem Arriva Tog A/S og Dansk Jernbaneforbund, KSM – Toggruppen.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 23. januar 2025 forhandlet for en faglig voldgift med højesteretsdommer Rikke Foersom som opmand med følgende partsudpegede medlemmer:

For klager Dansk Jernbaneforbund, KSM Tog Arriva: jurist Bente Møllmann Beck og kasserer Kirsten Marianne Andersen, begge Dansk Jernbaneforbund.

For indklagede Dansk Industri for GoCollective Rail A/S (tidligere Arriva Tog A/S): personalejuridisk chef, advokat Sussi Lillia Skovgaard-Holm og advokat Annette Fæster Petersen, begge Dansk Industri.

Der er under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, B, C, D, E og F.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

Parternes påstande

Dansk Jernbaneforbund, KSM Tog Arriva, har nedlagt påstand om, at GoCollective Rail A/S (tidligere Arriva Tog A/S) skal anerkende, at parternes "Lokalaftale vedr. Tryghedsgaranti" (Aftale nr.: KSM 2019-08) af 27. november 2019 skal forstås således, at denne er gældende, medmindre den opsiges med 3 (tre) måneders varsel efter udløbet af Køreplan 2023 (den 9. december 2023), hvorfor opsigelse af medarbejdere på KSM ("Kundeservicemedarbejder") området først kan ske efter opsigelsesvarslets udløb.

Dansk Industri for GoCollective Rail A/S har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling mv.

Arriva Tog A/S og Dansk Jernbaneforbund, KSM – Toggruppen, indgik den 27. november 2019 følgende aftale:

Aftale mellem Arriva tog A/S og Dansk Jernbaneforbund		
Aftale nr:	Gyldig fra:	Gyldig til:
KSM 2019-08	14. december 2020	Se pkt. vedr. opsigelse

Lokalaftale vedr. Tryghedsgaranti

Indledning	Denne aftale beskriver forhold omkring tryghedsgaranti i forbindelse med indgåelse af lokalaftaler gældende fra K21 imellem Arriva Tog A/S og KSM – Toggruppen
Indhold	I forbindelse med opdatering af lokalaftalerne pr. november 2019, er der aftalt tryghedsgaranti, der sikrer at medarbejdere på KSM - området ikke opsiges på grund af evt. effektiviseringer frem til og med K23
Opsigelse	Nærværende aftale er gældende frem til og med K23 og kan tidligst opsiges herefter med et 3 måneders varsel.
	Silkeborg 27.11.2019
	For Arriva Tog A/S
	For DJ KSM Tog Arriva

Den 10. december 2023 opsagde Arriva Tog A/S 16 kundeservicemedarbejdere. Der er i sagen fremlagt et brev til en af kundeservicemedarbejderne, hvoraf fremgår bl.a.:

”Afsked pga. organisationsændring

Du meddeles hermed afsked fra din stilling som Customer Service Assistent i Arriva Tog A/S (herefter Arriva) pga. stillingsnedlæggelse.

Din ansættelsesanciennitet er [...], og du afskediges med 4 måneders varsel, jf. Jernbaneoverenskomstens § 26 til fratræden den 30. april 2024.

Opsigelsen er begrundet i, at Arriva står over for økonomiske udfordringer, hvor det er påkrævet at transformere forretningen, herunder foretage effektiviseringer og økonomiske besparelser. Vi er nødsaget til at foretage medarbejderreduktioner, og din stilling nedlægges desværre i den forbindelse.

Vigtig ift. opsigelsesperioden og fratræden

I opsigelsesperioden skal [du] fortsætte dit arbejde som sædvanligt og vil fortsætte med at modtage din sædvanlige løn. Du vil i opsigelsesperioden være undergivet de samme loyalitets- og tavshedsforpligtelser, som under din hidtidige ansættelse.

Du skal i videst muligt omfang afholde optjent ferie i opsigelsesperioden. Du skal senest den 10. januar 2024 aftale med F, hvornår du afholder ferie. Eventuel tilgodehavende ferie afregnes på sædvanlig vis.

Desuden skal du i videst muligt omfang afspadsere i opsigelsesperioden. Du skal senest den 10. januar 2024 aftale med F, hvornår du afvikler afspadsring. Eventuel ikke afholdt afspadsring afregnes på sædvanlig vis.

Tilgodehavende feriefriidage, S/H-dages betaling samt indestående på fritvalgskontoen vil blive afregnet på sædvanlig vis i forbindelse med din fratræden.

I forbindelse med din fratræden skal du returnere samtlige effekter tilhørende Arriva, som du er i besiddelse af, herunder evt. nøgler, adgangskort, bærbar computer, telefon, betalingskort m.v.

Effekter skal afleveres til F på virksomhedens adresse på din sidste arbejdsdag, dog senest 30. april 2024.”

Den 21. december 2023 blev der afholdt lokalforhandling mellem Arriva Tog A/S og Dansk Jernbaneforbund. På mødet deltog C, G og H fra Dansk Jernbaneforbund og F fra Arriva Tog A/S. Af referatet fremgår bl.a.:

”Begæringens tekst:

Til Arriva Tog A/S

Dansk Jernbaneforbund er blevet gjort bekendt med, at 16 kundeservice-medarbejdere (KSM) er blevet opsagt den 10. december 2023 med deres individuelle overenskomst-mæssige varsel.

Dansk Jernbaneforbund skal gøre opmærksom på, efter vores opfattelse, følgende brud på Jernbaneoverenskomsten, lokalaftaler og hovedaftalen mellem DA og FHO.

Nedenstående to af Dansk Jernbaneforbunds opfattelse af brud på aftaler skal behandles i henhold til DA og FHO vedtagne regler for behandling af faglig strid (Normen). Forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

- *Brud på lokalaftale KSM 2019-08 vedr. tryghedsgaranti:* Det er Dansk Jernbaneforbunds opfattelse, at opsigelserne kun kan finde sted ved udløb af aftalen.

- *Brud på lokalaftale KSM 2021-1 vedr. arbejdstidsregler mv. stk. 7:* Af opsigelserne fremgår det, at afvikling af afspadsering skal aftales senest den 10. januar 2024, hvilket er i strid med lokalaftalen.

Nedenstående brud på Hovedaftalen skal behandles efter reglerne heri, og den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse.

- *Hovedaftalens § 4 stk. 3:* Dansk Jernbaneforbund er af den opfattelse, at vilkårligheder har fundet sted ved opsigelsen af de 16 KSM.

1) *Brud på lokalaftale KSM 2019-08 vedr. tryghedsgaranti:* Det er Dansk Jernbaneforbunds opfattelse, at opsigelserne kun kan finde sted ved udløb af aftalen.

Arriva Tog fastholder, at opsigelserne ikke er afgivet i strid med KSM 2019-08 Lokalaftale vedr. Tryghedsgaranti, idet det af lokalaftalen under afsnittet "Indhold" fremgår:

"I forbindelse med opdatering af lokalaftalerne pr. november 2019, er der aftalt tryghedsgaranti, der sikrer, at medarbejdere på KSM - området ikke opsiges på grund af evt. effektiviseringer frem til og med K23"

hvorfor trykkesgarantien efter sit formål er udløbet ved udløbet af K23, da trykkesgarantien alene beskytter mod opsigelser på grund af effektiviseringer frem til og med K23."

Parterne er ikke enige.

2) Brud på lokalaftale KSM 2021-1 vedr. arbejdstidsregler mv. stk. 7: Af opsigelserne fremgår det, at afvikling af afspadsring skal aftales senest den 10. januar 2024, hvilket er i strid med lokalaftalen.

Parterne er på mødet enige om, at ovenstående punkt kan udgå.

3) Hovedaftalens § 4 stk. 3: Dansk Jernbaneforbund er af den opfattelse, at vilkårligheder har fundet sted ved opsigelsen af de 16 KSM.

Arrivas opfattelse er, at virksomhedens økonomi er en saglig begrundelse for opsigelse.

De enkelte medarbejdere er valgt ud fra 4 saglige kriterier, som det også blev skitseret på mødet i Herning.

Parterne er ikke enige."

Der blev afholdt mæglingssmøde den 16. februar 2024, hvor D og F mødte for arbejdsgiversiden, og H og C mødte for arbejdstagersiden. Af referatet fremgår bl.a.:

"Parterne har drøftet 2 uoverensstemmelser:

- 1) Brud på lokalaftale KSM 2019-08 vedr. trykkesgaranti
- 2) Hovedaftalens § 4, stk. 3, om vilkårlighed

Parterne kan ikke nå til enighed. Parterne er enige om, at uoverensstemmelserne ikke skal videreføres til organisationsmøde.

Dansk Jernbaneforbund tager forbehold for at videreføre sagerne."

Dansk Jernbaneforbund begærede faglig voldgift ved mail af 21. februar 2024.

Der er til brug for sagens behandling ved faglig voldgift fremlagt mødereferater fra forhandlinger i perioden fra 28. august til 14. november 2019. Det fremgår af mødereferaterne bl.a., at Dansk Jernbaneforbund under forhandlingerne fastholdt, at underskrift først ville ske, når der forelå et samlet aftalekompleks, og at parterne var enige om fortsat aktivt at arbejde frem mod afslutning af forhandlingerne den 30. november 2019.

Der er også fremlagt en række mails, herunder mail af 15. november 2019 fra Head of Sales & Commercial Management, Rail, I, mails af 18. november 2019, 14. april 2023 og 8. december 2023 fra Senior Service Manager F og mails af 19. og 28. november 2019 fra tillidsrepræsentant A.

Det fremgår af mailen af 15. november 2019 fra I, der blev sendt til A, B og F, bl.a.:

”Emne: Som aftalt

Kære A og B

Tak for snakken. Her er det, vi blev enige om på tlf. mødet.

I må gerne bringe det videre i baglandet ASAP. Vi skal gerne senest have en afklaring mandag, om vi kan lukke aftalerne således. Eller vi skal starte forhandlingerne forfra ud fra "vi fastholder depotstrukturstrategien" perspektivet. Blot så vi når det inden den 30 november[smiley]

Arriva:

- Arriva dropper planen om depotstruktur og de effektivitetsgevinster, der er herved. Ifølge vores beregninger, så ville vi ved at ændre i strukturen kunne øge kontrolindtægterne med cirka 1,3 DKKm pr. år (I har set planen tidligere). KSM vil således fortsat have bopælsture.
- Arriva tilbyder at give 110.000 kr. til en velfærdspulje (Ikke en bonus), som TPO kan styre ud fra nogle etiske retningslinjer aftalt med ledelsen.
- Arriva tilbyder en "tryghedsaftale" gældende til og med 2021
- Nuværende arbejdstid forbliver den samme

TPO:

- Check ind/Check ud tid reduceres med 25 min. i alt pr. medarbejder, (selvom der reelt kan være tale om kun 20 min. for nogle medarbejdere). Isoleret set giver det 128 kr. (25 min. ud fra en timeløn på 260 kr.) kr. x 30 medarbejdere x 220 dage = 844.000 kr. Men Arriva kan naturligvis ikke forvente 100% produktivitet for denne tid, da der ikke er tale om en situation, som eksempelvis på LKF området, hvor der skal produceres tog-kilometer. KSM er ikke så styret i deres reelle produktion/ og frihedsgrader til at styre egen arbejdsdag.

Arriva kan anvende den reducerede tid på 2 måder:

- Øget indtægter: Vi kan blive mere effektive på kontrolinddrivelsen, således der inddrives flere kontrolindtægter. Vi forventer

ter at kunne inddrive 800 flere kontrolafgifter. Svarende til 800 kontrolafgifter x 750 kr. x realiseringsgrad 0,7 = 420.000 kr.

- Reducere i medarbejderstaben med 1,6 FTE svarende til den overordnede tidsbesparelse: Men her vil vi heller ikke kunne realisere effektivitet på 844.000 DKKm, da de resterende medarbejdere ikke vil kun opretholde det samlede niveau for kontrolindtægter. Ved denne tilgang vil vi forvente nedgang i kontrolindtægter på cirka 300.000 kr. pr år, hvilket så vil give en real effekt på 644.000 kr.
- Reduceret overtidsbetaling: 2800 kr. i besparelse pr. medarbejder. I alt 30 medarbejdere x 2800 kr. = 84.000 kr. pr. år
- Aftale vedr. tillidsrepræsentant: Giver begge parter vished om forventninger og arbejdsgiverbetalt frihed til TR arbejde. Reduktion i antal mødedage, giver en besparelse på 53 dage x 260 kr. x 7,4 timer = 102.000 kr.
- Aftale vedr. særguide: Pt. et månedligt tillæg pr kr. 2500,-30000,- til en enkelt person samt 100 timer til afspadsering værdisat til 100 x 260 = 26.000 kr. i alt på særguide pt. 56.000 kr. I stedet gives der i ny aftale et tillæg til den, der udfører arbejdet på den pågældende vagt (fodbold, særlige events mm). Tillægget er på kr. 1100,- eller 1900,- alt efter varighed. Vi regner med at have 12 årlige events af denne karakter: vi antager, at de er med ligelig fordelt varighed = 18.000,-. Det giver en effekt på kr. 38.000,-
- Aftale vedr. uddannelse: A får pt. et tillæg på 2500 pr. måned. Indøver får 1 time pr. dag til indøver svarende til: 60 dage x 1 x 260 = 15.600. Overarbejde pga. indøvelse er indeholdt i alm. overarbejdsbesparelse. I ny aftale gives i stedet et tillæg på 2600 pr. forløb. Vi forventer 1 forløb pr. år. Så scenariet er en potentiel besparelse på 40.000 kr.
- Nuværende arbejdstid forbliver den samme

Så summeret op:

Arriva:

- Dropper depotstruktur: -1,3 DKKm pr år i kontrolindtægter (vores businesscase beregninger)
- Velfærdspulje: 110.000 kr. pr. år
- Tryghedsaftale: Ingen opsigelse på baggrund af opnået effektivitet i K21

TPO:

- Effektivitet: 420.000 kr. pr. år i indtægter
- Overtidsreduktion: 84.000 kr. pr. år
- Særguide: 38.000 kr. pr. år.
- Uddannelse: 40.000 kr. pr. år

I alt: 582.000 kr.

Og så vil vi gerne fremhæve, at vi faktisk har investeret i KSM området de sidste år, fordi vi ser det som et stærkt og vigtigt område. Vi er således gået fra 21,7 FTE i 2017 til 25,7 i 2019. Det håber vi også, at I tillægger værdi.”

Af mailen af 18. november 2019 fra F sendt til A fremgår bl.a.:

”Hej A,

Tak for en hel del gode samtaler i dag[smiley]

For lige at være helt sikker på hvad det var vi talte om i dag, kan jeg så lokke dig til at læse teksten herunder igennem og give dine indspark til, om det også var sådan du opfattede det:

Vi har 5 aftaler i enighedsbunken.

Af dem skal vi bare [have] tilrettet lidt, ang. 24/12 og 31/12 - ingen tvungne vagter med sluttid efter kl. 18.00

På uddannelsesaftalen skal vi have den passus vedr. offentlig uddannelse sat op i indledningen.

Derudover:

- Vi bibeholder fremmødetillægget, som det er.
- Vi laver en aftale på en "velfærdspulje" på kr. 120.000,-, som I kan bestemme helt og aldeles over (vi skal dog bare lige have en aftale om, at de ikke må bruges på uetiske ting som narko og aktier i klyngebomber mm.)
- Vi laver en aftale om en bonusordning på i alt kr. 50.000,-, som tildeles efter mål opsat af ledelsen
- Vi laver en tryghedsaftale. Hvor vi garanterer, at der ikke sker afskedigelser pga. de opnåede effektiviseringer i hele k21 og k22.
- Derudover garanterer vi, at bopælsture bibeholdes i hele k21, k22 og k23

Hvis du kan nikke ja til det her, så vil jeg nemlig begynde at skrive på et par aftaler, velvidende at du skal have det forbi J.

Smid mig gerne en mail, når du har læst det, og ellers ringes vi ved i morgen og mødes (indtil videre) kl. 12.00, eller var det kl. 13.00, vi aftalte?”

A svarede den 19. november 2019 i en mail til F og B, bl.a.:

”Hej F

Jeg har læst din mail, har videresendt den til J. Jeg har ikke hørt fra ham endnu.

Jeg tænkte, at fremmødetillægget og velfærdspuljen kommer til at gælde hele det nye udbud ikke? Ellers er det jo ikke så meget værd for os. Vi har jo givet os rigtig meget[smiley]

Så vi ved ikke, om vi skal mødes, hvis vi ikke hører fra ham. Vi aftalte kl. 12.00?

Den 28. november 2019 sendte A følgende mail til kundeservicemedarbejderne med emnet "Så er de ny aftaler på plads", hvoraf fremgår bl.a.:

"Hej Alle KSM-tog kolleger

Så er vi blevet enige om vores nye lokalaftaler, som træder i kraft d. 14. december 2020.

Indtil da gælder vores nuværende "gamle" aftaler.

Vi vil gennemgå alle aftalerne på vores afdelingsmøde på mandag, hvor I alle vil få aftalerne udleveret i papirform.

Highlights:

Indtil mandag kan vi oplyse nedenstående, som vi fornemmer, I er mest nervøse over:

- Vi beholder bopælsture
- Vi får betalt pause lagt ind i turene
- Vi endte med en tidslomme på 90 min.
- Vi får en velfærdspulje 1 gang årligt på 120.000 kr., som vi selv bestemmer over (skal være etisk korrekt)
- Vi får en trykgheds garanti, som siger: ingen KSM-tog medarbejdere kan afskediges pga. effektiviseringer fra 15. dec. 2020 til og med K-23.
- Vi bibeholder vores fremmødetillæg.

Vi har givet:

- 100 kr. tillæg ved overarbejde
- Vores selvbestemmende flexetid, nærmere på mandag
- Måden vi har oprundet overarbejde
- Eventaftalen er ændret
- Møde og sluttid er blevet kortere
- Vores turliste med faste tider er ændret til en turliste med tidslommer på 90 minutter

Mvh B og A"

Af en mail, som F sendte til kundeservicemedarbejderne den 14. april 2023, fremgår bl.a.:

”Kære alle,

Det er fredag, og mens vi stadig [af]venter Mutares overtagelse sådan for alvor – går hverdagen videre i togbranchen.

Jeg afventer stadig at kunne tage beslutning om ansættelser. Vi har ca. 3 årsværk som vi skal have fordelt, men jeg har også en plan for en evt. udvidelse af styrken.

Min indbakke flyder over af begejstrede mennesker, der gerne vil arbejde for os, men jeg må skuffe dem lidt endnu og henvise til, at de skal holde øje med vores hjemmeside, for det vil være her, jeg slår ledige stillinger op. Min forventning er stadig, at det vil ske her i foråret eller tidligt på sommeren, og det er naturligvis en viden, I gerne må dele med jeres netværk.”

Den 8. december 2023 kl. 15.39 sendte F en mail til bl.a. tillidsrepræsentant C hvoraf fremgår bl.a.:

”Som tidligere orienteret anser vi KSM 2019-08 Lokalaftale for ophørt med udløbet af K23, dvs. pr. 9. december 2023. For god ordens skyld op-siger vi hermed aftalen formelt.”

Samme dag kl. 15.41 sendte F følgende mail til 16 kundeservicemedarbejdere med kopi til bl.a. D og C:

”Kære alle,

Som I blev orienteret om på vores møde i Herning den 28. september 2023, står vi pga. Arrivas økonomiske udfordringer over for en væsentlig personalereduktion i KSM-gruppen.

I har været omfattet af lokalaftale 2019-08 vedr. Tryghedsgaranti. Garantiperioden i tryghedsaftalen udløber med K23 (9. december 2023)

Den 10. december vil vi via e-Boks fremsende opsigelser til hver enkelt af jer.

De vil lande i jeres e-Boks senest i løbet af mandag den 11. december. Opsigelserne gives til udgangen af måneden og med jeres individuelle opsigelsesvarsler, jf. overenskomsten.”

Der er fremlagt årsrapporter for Arriva Tog A/S for 2019, 2020, 2021, 2022 og for GoCollective Rail A/S for 2023. Der er desuden fremlagt bl.a. økonomiske nøgletal for GoCollective Rail A/S for perioden 2019-2023 og en oversigt over antallet af kundeservicemedarbejdere i perioden januar 2019 til december 2023.

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun har været ansat som togfører hos Arriva Tog, hvor hun som områdegruppeformand var med til at forhandle "Lokalaftale vedr. Tryghedsgaranti" (lokaftalen). Det var hende, der sammen med tillidsrepræsentant B og regional manager F forhandlede lokaftalen.

Hun forstår opsigelsesbestemmelsen i lokaftalen sådan, at aftalen tidligst bortfalder den 9. marts 2024, hvis den bliver opsagt.

Opsigelsesbestemmelsen blev ikke drøftet under forhandlingerne. Det var F, der forfattede lokaftalen. F sagde ikke noget om, hvordan arbejdsgiversiden forstod opsigelsesbestemmelsen. Det var en turbulent periode. Formålet med lokaftalen var at give kundeservicemedarbejderne tryghed for, at de ikke ville blive fyret i 3 år og 3 måneder.

Arriva Tog var til salg, og det var svære tider. Der var fokus på effektiviseringer, og lokaftalen skulle sikre, at kundeservicemedarbejderne ikke ville blive ramt af besparelser som følge af effektiviseringer. Når der i lokaftalen står "på grund af evt. effektiviseringer", skyldes det, at der var enighed om, at man kunne blive fyret, hvis man stjal af kassen eller snød. F sagde, at det kunne man ikke skrive ind i en aftale. De talte ikke i forbindelse med forhandlingerne om, hvad der skulle forstås ved "effektiviseringer". F sagde ingenting om det, og der blev heller ikke skrevet noget om det.

Hun var ikke med til det møde, der blev holdt i Herning den 28. september 2023. Hun stoppede i marts 2020, hvorefter en kollega ved navn K overtog posten som tillidsrepræsentant. Senere blev C tillidsrepræsentant. Hun ved ikke, hvordan mailen af 8. de-

ember 2023 fra F skal forstås, men hun forstår lokalaftalen sådan, at alle kundeservicemedarbejdere er omfattet, og at garantiperioden udløber den 9. marts 2024.

Hun og B sendte mailen af 28. november 2019 ud til kollegerne for at orientere om de nye aftaler. De sendte mailen om fredagen, da de ville berolige kollegerne inden afdelingsmødet om mandagen. De mange bullets i mailen skal alene forstås som overskrifter. De ville gennemgå detaljerne på afdelingsmødet.

De mødereferater, der er fremlagt i sagen, handler – så vidt hun kan se – mest om lokomotivførerne. Hun har været med til ét møde. Hun husker ikke, om hun deltog i mødet den 24. oktober 2019 eller i mødet den 14. november 2019. Hun kan ikke genkende, at arbejdsgiversiden skulle være blevet presset under forhandlingerne. Hun synes, at det var arbejdstagersiden, der blev presset, idet der skulle foreligge et samlet aftalekompleks senest den 30. november 2019. Hun synes dog, at de havde et godt samarbejde med arbejdsgiversiden.

Hun modtog mailen af 15. november 2019 fra I. Mailen blev sendt under forhandlingerne. Hun kan godt se, at der i mailen var lagt op til, at der skulle ske en reduktion af medarbejderstaben med 1,6 FTE (full-time equivalents), men på det tidspunkt var intet på plads, og hun tænkte, at det var nogle af tjenestemændene, man ville spare væk. De udlånte tjenestemænd blev returneret til DSB, og det var hendes opfattelse, at det handlede om tjenestemændene. Forhandlingerne om K21 startede i december 2020. Hun var selv tjenestemand, og hun var blevet leveret tilbage til DSB i december 2020, hvis hun ikke selv var stoppet.

Det var ledelsen i Arriva Tog, der kom med ønsket om en tryghedsaftale for kundeservicemedarbejderne. Lokomotivførerne havde en tryghedsaftale, og idéen kom måske derfra. Kundenservicemedarbejderne ville gerne have en tryghedsaftale, når de fik den tilbudt. Lokalaftalen havde gyldighed fra den 14. december 2020, hvor den nye køreplan trådte i kraft.

Hun husker ikke baggrunden for, at tryghedsaftalen blev udvidet til at gælde i hele K21 og K22 – og senere også K23. Det var en del af forhandlingerne, hvor man giver og tager. F havde skrevet opsigelsesbestemmelsen ind i lokalaftalen, og det accepterede de. Der er en opsigelsesbestemmelse i alle de lokalaftaler, der blev indgået.

Forbundsformand J fik alle aftalerne tilsendt. Hun husker ikke, om en jurist fra Dansk Jernbaneforbund gennemgik aftalerne, men forbundet havde dem til godkendelse. Hun husker, at hun blev rykket fra alle sider. Dansk Jernbaneforbund var inde over, idet arbejdsgiversiden havde meldt ud, at de ville opsig alle lokalaftaler, hvilket skete. Alle skulle være enige. Hun husker ikke, hvornår aftalerne blev godkendt.

Under forhandlingerne i 2019 vidste hun, at Arriva Tog var til salg. Hun husker ikke, om det var offentliggjort, eller om hun vidste det gennem sit arbejde som tillidsmand.

B har forklaret bl.a., at han var tillidsrepræsentant under forhandlingerne med Arriva Tog i 2019. A var lokalformand, og han var lokalnæstformand. Han var en af de tjenestemænd, der var udlånt, og han blev givet tilbage til DSB, da de gik over til K21 i december 2020.

Opsigelsesbestemmelsen i lokalaftalen med et opsigelsesvarsel på tre måneder er helt sædvanlig. Bestemmelsen blev ikke drøftet nærmere. Det var F, der skrev lokalaftalen. Der blev ikke talt om, hvad opsigelsesbestemmelsen betød.

Det var en turbulent tid, hvor Arriva Tog jævnlige fyrede medarbejdere. Med tryghedsgarantien ville man sikre medarbejderne mod fyringer i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse. Det lå i tryghedsgarantien, at medarbejderne ikke kunne fyres, hvis de passede deres arbejde og ikke gjorde noget ulovligt. Det talte de om.

De drøftede ikke, hvad der skulle forstås ved effektiviseringer. For ham er effektiviseringer et andet ord for besparelser. Han husker ikke, at F sagde eller skrev noget om, hvordan det skulle forstås.

Han kender ikke noget til mødet i Herning den 28. september 2023.

Han har ikke set mødereferaterne fra forhandlingerne i 2019. Efter hans opfattelse havde møderne ikke noget at gøre med kundeservicemedarbejderne.

Han kan ikke genkende billedet af, at arbejdsgiversiden skulle have været under pres fra medarbejderne, men der var et tidspres på grund af virksomhedsoverdragelsen.

Han læser mailen af 15. november 2019 fra I sådan, at man ville spare penge gennem besparelser i stedet for at fyre folk. Der var andre besparelser, der ikke er nævnt i mailen, men det var små ting som bl.a. uniformer og den slags.

Han kan tilslutte sig det, som A har forklaret om deres mail til kollegerne den 28. november 2019.

Han husker, at de som led i forhandlingerne blev enige om en 3-årig tryghedsgaranti. A var chefforhandler, men han var fuldt orienteret om, hvad der foregik. Han gennemgik lokalaftalerne og kom også med bemærkninger. Han spurgte ikke arbejdsgiversiden, hvordan opsigelsesbestemmelsen i lokalaftalen skulle forstås.

C har forklaret bl.a., at hun er fællestillidsrepræsentant for togpersonalet. Det var hun også på tidspunktet for afskedigelserne i efteråret 2023. Hun overtog posten i marts 2021 og var således ikke med til at forhandle lokalaftalen om tryghedsgaranti i 2019.

Hun deltog på mødet i Herning den 28. september 2023 sammen med L (formand for lokomotivpersonalet) og D. På mødet blev der orienteret om opsigelserne. Det blev i den forbindelse sagt, at de omhandlede kundeservicemedarbejdere skulle forvente at få deres opsigelser i december 2023, men opsigelsesfristerne blev ikke nævnt.

Den 25. september 2023 blev hun hasteindkaldt til et møde i Silkeborg. På mødet blev hun forelagt en liste med 21 kundeservicemedarbejdere, som arbejdsgiversiden påtænkte at opsi. Der blev sagt, at de 21 medarbejdere ville få opsigelserne på mødet i Her-

ning den 28. september 2023. Hun gjorde straks opmærksom på trykkesgarantien og henviste også til opsigelsesbestemmelsen. F sagde, at arbejdsgiversiden vurderede, at aftalen ikke gjaldt. Efter forhandlinger fik de antallet af opsigelser nedbragt fra 21 til 16 kundeservicemedarbejdere.

Hun forstod det, der blev sagt på mødet i Herning den 28. september 2023, sådan, at arbejdsgiversiden – på baggrund af protesterne fra hende og Dansk Jernbaneforbund – havde valgt at respektere trykkesaftalen. Hun forstår også mailen af 8. december 2023 fra F sådan, at arbejdsgiversiden respekterede aftalen. Hun kunne ikke vide, om arbejdsgiversiden ville overholde opsigelsesvarslet i lokalaftalen, men det gik hun ud fra. På det tidspunkt havde hun endnu ikke set opsigelsesbrevene til medarbejderne.

Hun læser mailen af 14. april 2023 fra F sådan, at man i april 2023 ønskede at ansætte nye kundeservicemedarbejdere. På et møde i juni 2023 blev det også oplyst, at man ville ansætte nye kundeservicemedarbejdere, og at processen ville starte op efter sommerferien. Det undrede hende derfor meget, at der senere i 2023 kom opsigelser.

Hun var ikke en del af forhandlingerne i 2019. Hun har ikke hørt noget om et utilbørligt pres.

Hun var varslet om, at opsigelserne ville komme, men hun vidste ikke, om arbejdsgiversiden ville overholde lokalaftalen, eller om kundeservicemedarbejderne ville blive opsagt med deres individuelle opsigelsesvarsler. F ringede til hende, inden hun modtog mailen den 8. december 2023.

De kundeservicemedarbejdere, der blev opsagt, fik tilbudt en månedsløn, hvis de fik et nyt arbejde inden for en frist. Hun husker ikke, hvor mange der benyttede sig af tilbudet. Der blev også tilbudt kurser, men hun ved ikke, hvor mange der deltog. Hun husker ikke, hvor mange der ikke havde nyt arbejde, da opsigelsesfristen udløb. Hun husker heller ikke, hvor mange der blev deres opsigelsesvarsel ud.

Hun husker ikke drøftelserne på mæglingssmødet den 16. februar 2024 om bl.a. opsigelsesvarslet i tryghedsaftalen.

De har en del lokalaftaler, og alle lokalaftaler har en bestemmelse om tre måneders opsigelse. Hun ved ikke, om opsigelsesbestemmelserne i aftalerne er identiske.

D har forklaret bl.a., at han har været Stilling 1 i GoCollective Rail siden slutningen af juni 2023. Han blev ansat i Mutares i december 2020 for at transformere uddannelsesvirksomheden, som på det tidspunkt ikke klarede sig så godt. I maj 2023 blev han ansvarlig for togdivisionen.

GoCollective Rail er en privatejet jernbaneoperatør. Som jernbaneoperatør indgår man typisk en kontrakt med Transportministeriet om at stå for al jernbanedrift i det område, man opererer i. Kontrakten med Transportministeriet får man efter udbud. Kontrakten er virksomhedens eksistensgrundlag.

Mutares overtog Arriva Tog den 15. maj 2023 efter en usædvanlig lang forhandlingsperiode. Arriva Tog havde hidtil været ejet af Deutsche Bahn, der havde forsøgt sig med en børsintroduktion, hvilket ikke var lykket. Salget af Arriva Tog havde derfor været sat på pause. Da han blev ansat i 2020, måtte han underskrive en NDA (Non-disclosure agreement), idet salgsprocessen skulle holdes fortrolig. Han blev introduceret som Stilling 1 for GoCollective Rail ca. to måneder efter overtagelsen i maj 2023, og han gik i gang lige efter sommerferien.

Mutares opkøber virksomheder, der har brug for hjælp, for at udvikle og transformere dem. I Mutares har de en helt fast strategi ved virksomhedsopkøb. Strategien handler om at se på, om virksomheden har de rigtige strukturer og ledelseslag.

Han kan bekræfte den proces, der er beskrevet i artiklen af 16. maj 2023 fra MobilityWatch. Der skulle foretages radikale ændringer hos Arriva Tog, og det skulle ske i to faser inden for en 100 dages periode. Hos Mutares er de specialister i transformationsprocesser. Det handler som nævnt om opkøb og udvikling af virksomheder, og de arbej-

der efter en model, hvor det inden for 100 dage skal være undersøgt, hvilken strategi der skal til for at genstarte virksomheden. Efter 100 dage kommer kapitalfondens ejere fra München for at godkende strategien. Derefter kan strategien eksekveres. I de første 100 dage bliver der ikke foretaget større organisationsændringer. Planen skal bygges først, så der er skabt et overblik over initiativer og handlinger.

Som medlem af ledergruppen i Mutares havde han indsigt i salgsprocessen. Han deltog bl.a. på fællesmøder i koncernledelsen, hvor det blev drøftet, hvordan det gik med performance i de fire divisioner. Der måtte ikke foretages større organisationsændringer, mens Arriva Tog var til salg. Deutsche Bank var på det punkt meget firkantet. Der måtte ikke ændres i det aktiv, der var til salg, hvilket forretningen fortsat lider under.

Som det fremgår af årsrapporten for 2023, blev der indskudt kapital i forbindelse med overdragelsen, idet virksomheden skulle afleveres gældfri. Aktiverne skulle afleveres ubehæftet, hvis handlen skulle gennemføres.

De første 100 dage efter Mutares' overtagelse af Arriva Tog gik med at analysere virksomheden. Der blev kigget på de forskellige aftaler og processer, og der blev foretaget justeringer, initiativer mv. for at vurdere effekten i forhold til den underskudsgivende drift, man havde overtaget.

GoCollective Rail kan drive kontrakten med Transportministeriet uden kundeservice-medarbejdere, men ikke uden lokomotivførere. Kontraktretligt er virksomheden ikke forpligtet til at have kundeservicemedarbejdere ansat. Hvis virksomheden har kundeservicemedarbejdere ansat, skal de være jævnt fordelt på hele strækningsområdet.

Kundeservicemedarbejdere er dyre for virksomheden. I Arriva Tog troede man, at det ville være en god forretning at have kundeservicemedarbejdere ansat, men det viste sig, at det ikke var en god forretning. Kontroludgifterne blev dygtigt udskrevet af kundeservicemedarbejderne, men der kom ingen indbetalinger, og gældsinddrivelsen var katastrofal. Kontrakten er meget begrænsende for dem med hensyn til inddrivelse. De må kontrollere passagererne, udskrive afgifter og sende betalingspåmindelser, men hvis det

ikke fører til noget, skal de overgive sagen til Gældsstyrelsen med henblik på inddrivelse.

Stillingsnedlæggelserne i 2023 havde ingen sammenhæng med de forhandlinger, der var i 2019 i forbindelse med, at Arriva Tog overtog togdriften efter DSB. GoCollective Rail valgte at orientere medarbejderne om opsigelserne på mødet den 28. september 2023 i Herning, selv om opsigelserne først ville blive effektueret i december 2023. De beslutninger, der var truffet som led i strategien, ville medføre en brutal ændring af organisationen, og det ønskede de at orientere medarbejderne om. De vidste, at medarbejderne var bekymrede og kede af det, men beslutningerne var nødvendige for den fortsatte drift af virksomheden. Kundeservicemedarbejderne ville som den eneste medarbejdergruppe blive næsten halveret. De ønskede derfor i så god tid som muligt at orientere om, at der var en proces i gang, og at den ville medføre afskedigelser.

Han havde talt med Dansk Jernbaneforbund inden mødet i Herning den 28. september 2023. Efter mødet blev der indledt forhandlinger med henblik på at minimere antallet af kundeservicemedarbejdere, der skulle afskediges. Der var en rigtig god dialog mellem kundeservicemedarbejdernes tillidsrepræsentant og lokomotivførernes tillidsrepræsentant om konsekvenserne for gæster og drift.

100 dages planen blev først godkendt af kapitalejerne i slutningen af oktober 2023, hvilket var baggrunden for, at opsigelserne først blev sendt ud den 10. december 2023. Samtidig ville de – i lyset af den gode dialog med medarbejderne – gerne placere opsigelserne efter udløbet af K23. De var også bekymrede for den fortsatte drift. Der var mange andre forhandlinger på det tidspunkt, herunder med lokomotivførerne, der er den største medarbejdergruppe. Alle lokalaftaler blev gennemgået for at se, om der kunne findes besparelser. De ønskede ikke en unødvendig provokation ved at lægge opsigelserne før udløbet af køreplanen. Ud fra et forsigtighedsprincip blev opsigelserne derfor først effektueret efter udløb af K23. Der var mange hensyn, der skulle tages. Det hele var lidt en balancegang. De overvejede ikke at vente yderligere tre måneder med afskedigelserne.

Han har en god erindring om mæglingsmødet den 16. februar 2024. Han vidste ikke, hvad han skulle forvente, da det var det første mæglingsmøde, han deltog i. Tonen var ordentlig og løssluppen, og det var et behageligt møde. Der blev ikke talt meget om et eventuelt brud på lokalaftalen. Der blev talt om mange andre ting, og til sidst blev det hurtigt konkluderet, at de var enige om at være uenige.

Han læser tryghedsaftalen sådan, at dækningsperioden følger køreplanen. De besparelser, der førte til stillingsnedlæggelserne i december 2023, havde ingen sammenhæng med de effektiviseringer, der blev forhandlet i 2019. Da han overtog togdivisionen, var forretningen påvirket af en række kritiske forhold. Covid-situationen havde påvirket passagerantallet, og krigen i Ukraine havde betydning for priserne på brændstof. Det var en helt anden virkelighed, og det var gået stærkt.

Når man ser lokalaftalen vedrørende tryghedsgarantien, kan man se, at der er brugt en standardskabelon. Det ser ud som om, at skabelonen er blevet redigeret og genbrugt. Det kan man bl.a. se ved, at opsigelsesbestemmelsen er skrevet med en mindre skrifttype end den øvrige tekst. Hertil kommer, at der er tale om en standardformulering, som han har set i andre lokalaftaler.

Han så koncernregnskaberne som medlem af ledelsen i Mutares. Han ved ikke, om Mutares foretog due diligence inden købet af Arriva Tog. Han deltog ikke i processen omkring virksomhedsopkøbet.

Han forstår mailen af 8. december 2023 fra F til tillidsmændene sådan, at F i mailen gentog det, der var blevet sagt på mødet i Herning den 28. september 2023. Han forstår det, der er anført om tryghedsgarantien og garantiperiodens udløb, som det står skrevet. Han deltog ikke i mødet i Silkeborg den 25. september 2023.

E har forklaret bl.a., at han er finance manager i GoCollective Rail. Han har været ansat i Arriva Tog og har siden 2003 været økonomiansvarlig for togdivisionen. Han foretog nogle beregninger i forbindelse med forhandlingerne i 2019, men han var ikke med til at forhandle lokalaftalen om tryghedsgaranti.

Det økonomiske bagtæppe for forhandlingerne i 2019 var, at Arriva Tog havde vundet kontrakten. Under den gamle kontrakt havde der været overskud – måske med undtagelse af et enkelt år – men det så godt ud. Der var et besparelspotentiale, som de kiggede på, men han kan ikke opgøre det i kroner og ører.

Arriva Togs årsrapporter for 2019 til 2023 viser, at det gik den forkerte vej med virksomhedens økonomi. Der var navnlig tre årsager til forværringen af den økonomiske situation; 1) corona-situationen, som havde betydning for billetindtægterne, 2) krigen i Ukraine, der bl.a. medførte eksplosive stigninger i priserne på diesel, og 3) at Gældsstyrelsens inddrivelse stod i stampe. Med hensyn til gældsinddrivelsen regnede de med, at Gældsstyrelsen ville komme på fode igen, så der ville komme gang i inddrivelsen.

Den tidligere ejer Deutsche Bahn havde fokus på togdriftens overskud og underskud og ikke på cash og likviditet. Deutsche Bahn så en udstedt kontrolafgift som en indtægt, der på sigt ville blive inddrevet. Arriva Tog fik likviditet stillet til rådighed som en del af Deutsche Bahn-koncernen. De nye ejere havde fokus på, at der skulle genereres cash.

Som det fremgår af årsrapporten for 2021, havde Deutsche Bahn et ønske om at frasælge den danske Arriva-koncern. Det var hans opfattelse, at der ikke måtte ske store ændringer i forbindelse med, at Arriva Tog var sat til salg. De måtte ikke lave organisatoriske forandringer eller foretage opsigelser. Tingene skulle være, som de var.

Han er ikke bekendt med, om der blev foretaget due diligence, inden Mutares overtog Arriva Tog, men han ved, at der kom en masse input fra hovedkontoret.

F har forklaret bl.a., at regional manager i GoCollective Rail. Arriva Tog startede op i Danmark i 2003, og han har været ansat siden 2005. Han var med til flere af forhandlingerne i 2019, herunder forhandlingerne om lokalaftalen vedrørende trykgarantien.

Baggrunden for forhandlingerne om lokalaftaler i 2019 var, at de skulle være klar til den nye kontrakt. Nogle lokalaftaler var gamle, og nogle var forældede. Der var omkring 20

lokalaftaler for gruppen af kundeservicemedarbejdere og omkring 60 lokalaftaler for gruppen af lokomotivførere. Derudover var der nogle fælles lokalaftaler og protokollater. Der var behov for at få ryddet op og skåret til.

Dansk Jernbaneforbund og Dansk Industri var involveret i 2019, idet flere af de aftaler, som skulle forhandles på ny, var aftaler, der var underskrevet af forbundet. Det gjaldt bl.a. aftaler om uddannelse og arbejdstid. Derudover havde der lige været et forhandlingsforløb hos DSB, der havde givet anledning til ballade. Sådan gik det ikke hos Arri-va Tog, men det var godt at have alle spillere med fra start. Dansk Jernbaneforbund og Dansk Industri var ikke som sådan involveret i de lokale forhandlinger. Han forhandlede med A og B. Han mener, at forløbet i 2019 endte med, at de fik forhandlet ni nye lokalaftaler.

Han var med til mødet i Nyborg den 14. november 2019. På det tidspunkt var det hans opfattelse, at der kun var en enkelt knast tilbage. Det var også Is opfattelse. Op til mødet den 14. november 2019 havde de overvejet, om han og I, der var hans chef på det tidspunkt, overhovedet skulle med til mødet, idet de var så tæt på at være færdige med forhandlingerne. Der kom imidlertid nye ting på bordet. Arbejdstagersiden meldte bl.a. ud, at de ikke kunne komme overens på fremmødetillægget. Arbejdstagersiden ønskede også at drøfte bonusaftale, velfærdsaftale og trykghedsgaranti. Han husker ikke, hvor langt de kom med drøftelserne i Nyborg, men de skulle i hvert fald arbejde videre med det, da de kom hjem.

Han husker det sådan, at det var arbejdstagersiden, der ønskede en trykghedsgaranti. Lokomotivførerne havde fået en trykghedsaftale, og det var formentlig derfor, at spørgsmålet om en trykghedsgaranti også kom på bordet med hensyn til kundeservicemedarbejderne. Kundeservicemedarbejderne kunne se, at der var lagt op til forskellige effektiviseringer, som det også fremgår af mailen af 15. november 2019 fra I, og medarbejderne ville forhindre, at effektiviseringerne kunne blive brugt som begrundelse for at opsiges medarbejdere. Af mailen af 15. november 2019 kan man se, at der var lagt op til, at Arri-va Tog ville kunne anvende den reducerede "Check ind/Check ud tid" til at reducere i medarbejderstaben med 1,6 FTE svarende til den overordnede tidsbesparelse. Der var

andre effektiviseringer ud over tidsbesparelsen, herunder ændringer af tillæg og oprundingsmåde ved overarbejde, fordeling og ferie, uddannelse mv.

Det var de effektiviseringer, der blev opnået i forbindelse med forhandlingerne af de nye lokalaftaler i 2019, som tryghedsaftalen skulle beskytte medarbejderne imod. Tryghedsaftalen skulle ikke beskytte kundeservicemedarbejderne mod andre eller senere effektiviseringer. Efter hans opfattelse var der en fælles forståelse om, at tryghedsgarantien handlede om de effektiviseringer, der var aftalt med lokalaftalerne. I Arriva Tog havde de på det tidspunkt ingen planer om at opsiges kundeservicemedarbejdere. Tværtimod blev der ansat flere, som det også fremgår af den oversigt, der er udarbejdet til brug for denne sag. I november 2019 var der ansat 28 kundeservicemedarbejdere, men allerede i januar 2021 var antallet af kundeservicemedarbejdere øget til 39. I 2022 var der 40 kundeservicemedarbejdere. I Arriva Tog troede man på det tidspunkt, at det var en god forretning at fange de passagerer, der snyder med billet, hvilket var baggrunden for, at der blev ansat flere kundeservicemedarbejdere. Det var en god business case, da billetindtægter var en stor del af Arriva Togs indtægt. Kontrolafgiften var 750 kr. pr. passager, hvoraf 70 % blev ført ind i regnskabet som en indtægt.

Han skrev i mailen af 18. november 2019 til A, at ”Vi laver en tryghedsaftale. Hvor vi garanterer, at der ikke sker afskedigelser pga. de opnåede effektiviseringer i hele K21 og K22”, selv om det i mailen af 15. november 2019 fra I var anført, at Arriva Tog tilbød en ”tryghedsaftale” gældende til og med 2021. Han husker ikke baggrunden for, at tilbuddet om tryghedsgarantien blev udvidet til at gælde både K21 og K22, men han formoder, at det skyldes, at de på tidspunktet anså kundeservicemedarbejderne som en god forretning. Han husker ikke nærmere, hvordan det endte med, at tryghedsgarantien skulle gælde både K21, K22 og K23. Der var noget med, at bopælsture skulle garanteres i den periode, og K23 blev så bare stående, selv om det med bopælsture gik ud.

Opsigelsesbestemmelsen i lokalaftalen blev aldrig drøftet. Dansk Industri har ikke godkendt resultatet af forhandlingerne med kundeservicemedarbejderne eller været involveret i lokalaftalerne.

Det var ham, der udarbejdede udkastet til lokalaftalen vedrørende tryghedsgarantien. Det gjorde han på den måde, at han tilrettede teksten i en lokalaftale, som allerede var udfyldt. Han brugte en anden lokalaftale som skabelon, idet det var nemt. Opsigelsesbestemmelsen er den samme i alle lokalaftaler fra 2019, og det var derfor, at den også kom med i lokalaftalen vedrørende tryghedsgarantien. Opsigelsesbestemmelsen var en del af skabelonen, og han fik den ikke taget ud – formentlig på grund af tidspres. Man kan se, at opsigelsesbestemmelsen har en anden skriftstørrelse end den tekst, som han skrev ind. De ville gerne have alle lokalaftaler lukket, og hans fokus var på indholdet, som de skulle være enige om. For ham er indholdet af tryghedsaftalen det væsentlige. Det fremgår klart af tryghedsaftalen, at der var aftalt en tryghedsgaranti, som skulle sikre, at der ikke blev opsagt kundeservicemedarbejdere på grund af eventuelle effektiviseringer frem til og med K23. Det er indholdet af tryghedsaftalen, som han læser den.

Han sendte et udkast til tryghedsaftalen til A og B, som de så kommenterede på. De havde ikke kommentarer til opsigelsesbestemmelsen. Alle udkast til lokalaftaler blev sendt til jurist M hos Dansk Jernbaneforbund. Det skete over nogle gange. Tryghedsaftalen var den sidste, der blev sendt. Det skete formentlig omkring den 20. november 2019. Han mener, at det var M, der bad om at få det med bopælsture fjernet. Begrundelsen var, at det med bopælsture allerede var reguleret et andet sted. Alle lokalaftalerne blev underskrevet den 27. november 2019. Der var et telefonmøde den 23. november 2019 kl. 13, hvor alle deltog – herunder også lokomotivførerne og M. På mødet aftalte de slutprocessen.

Deutsche Bahn var ikke involveret i processen og havde heller ikke aftalerne til godkendelse.

Da han skrev mailen af 14. april 2023, troede de fortsat på, at kundeservicemedarbejdere var en god forretning. De troede derfor, at der skulle ansættes flere kundeservicemedarbejdere. Det viste sig imidlertid, at de nye ejere havde en helt anden agenda med fokus på cash.

Han mener ikke, at Arriva Tog var juridisk forpligtet af tryghedsaftalen, idet opsigelserne af kundeservicemedarbejdere i 2023 ikke havde noget at gøre med de effektiviseringer, der blev aftalt i 2019. Han opsagde lokalaftalen pr. mail den 8. december 2023 for at være på den sikre side.

C blev orienteret om opsigelserne, inden han sendte mailen af 8. december 2023 med meddelelse til de 16 kundeservicemedarbejdere om, at der den 10. december 2023 ville blive sendt opsigelser til deres e-Boks. Han husker ikke, hvad C sagde til ham i forbindelse med orienteringen.

Som han husker det, var der 2 af de 16 opsagte kundeservicemedarbejdere, der endte med ikke at blive opsagt, idet opsigelserne blev trukket tilbage. Ud af de resterende 14 opsigelser var der 6 medarbejdere, der kontraopsagde inden for den periode, hvor de kunne få en bonus. Der var vist også en medarbejder, der kontraopsagde efter skæringsdagen for bonus. Han mener, at der kun var 4 medarbejdere, der ikke havde et job, da deres individuelle opsigelsesvarsler udløb, men han er usikker på det.

Parternes argumentation

Dansk Jernbaneforbund, KSM Tog Arriva, har anført navnlig, at der er tale om en sædvanlig lokalaftale, og at ordlyden af lokalaftalen entydigt støtter forbundets forståelse af aftalen. Lokalaftalen sikrer kundeservicemedarbejderne mod opsigelse frem til udløb af K23 den 9. december 2023. Det følger af opsigelsesbestemmelsen, at lokalaftalen derefter kan opsiges med tre måneders varsel. Det giver ikke nogen mening at have en opsigelsesbestemmelse, hvis den ikke har nogen betydning.

GoCollective Rail har under den faglige voldgift gjort gældende, at opsigelserne af kundeservicemedarbejderne er begrundet i effektiviseringer, der ikke er omfattet af tryghedsgarantien. Det fremgår imidlertid udtrykkeligt af lokalaftalen vedrørende tryghedsgarantien, at medarbejdere på kundeserviceområdet ikke kan opsiges på grund af effektiviseringer i hele perioden, hvor tryghedsgarantien er gældende. Desuden er det F, der har konciperet lokalaftalen. Efter forbundets opfattelse kan der ikke være nogen tvivl om, hvordan lokalaftalen skal forstås, men hvis voldgiftsretten måtte mene, at der er

uklarheder, skal de fortolkes til forbundets fordel og imod koncipisten. GoCollective Rail bærer bevisbyrden for, at lokalaftalen skal forstås imod dens ordlyd. Ved fortolkning af lokalaftalen kan parternes individuelle forudsætninger have betydning, men efterrationaliseringer har ingen betydning. GoCollective Rails anbringender om, hvilke effektiviseringer der er omfattet af trykghedsgarantien, er udtryk for efterrationaliseringer.

Hvis Arriva Tog mente, at trykghedsgarantien ikke fandt anvendelse, er det påfaldende, at opsigelserne skete den 10. december 2023 og dermed dagen efter udløbet af K23. På mødet i Herning den 28. september 2023 blev der ikke sagt noget om, at opsigelserne kunne være sket tidligere, eller at opsigelserne efter Arriva Togs opfattelse ikke var omfattet af trykghedsaftalen. Tillidsrepræsentant C havde inden mødet i Herning gjort F opmærksom på, at lokalaftalen vedrørende trykghedsgaranti skulle overholdes. Arriva Tog havde imidlertid travlt og ønskede ikke at overholde opsigelsesbestemmelsen. Der er ikke holdepunkter i aftaleteksten eller i øvrigt for at forstå "effektiviseringer" som bestemte effektiviseringer. Trykghedsgarantien omfatter efter sin ordlyd alle effektiviseringer, hvilket også er bedst stemmende med de beskyttelseshensyn, der begrundede aftalen. Desuden var parterne under forhandlingerne enige om, at trykghedsgarantien betød, at kundeservicemedarbejderne kun kunne opsiges, hvis de stjal af kassen eller i øvrigt lavede noget ulovligt. Hvis Arriva Tog havde ønsket sig en anden forståelse af "effektiviseringer", kunne F have formuleret lokalaftalen på en anden måde.

Efterfølgende forhold som for eksempel corona-situationen eller problemerne med gældsinddrivelsen kan ikke føre til, at lokalaftalen skal forstås på en anden måde, end hvad der fremgår af dens ordlyd. Det virker mærkværdigt, at F i april 2023 skrev ud, at der skulle ansættes nye kundeservicemedarbejdere, når der senere samme år skulle ske opsigelse af et stort antal kundeservicemedarbejdere. Hertil kommer, at opsigelserne først skete den 10. december 2023, selv om årsregnskaberne for Arriva Tog viste massive underskud, hvilket viser, at Arriva Tog anså sig for at være forpligtet af trykghedsgarantien.

Lokalaftalen vedrørende tryghedsgarantien var en del af et større aftalekompleks, og GoCollective Rail kan ikke bare løbe fra aftalen.

Dansk Industri for GoCollective Rail A/S har anført navnlig, at lokalaftalen vedrørende tryghedsgarantien udløb sammen med K23 den 9. december 2023. Opsigelserne skete den 10. december 2023, og GoCollective Rail har allerede derfor ikke handlet i strid med lokalaftalen.

Oplysningerne om forhandlingerne i 2019, herunder mailen af 28. november 2019 fra A til gruppen af kundeservicemedarbejdere, viser, at der var et stort besparelspotentiale, og at der blev aftalt en række effektiviseringer. Det er naturligt at forstå tryghedsgarantien sådan, at den angik netop disse effektiviseringer, idet kundeservicemedarbejderne ønskede en garanti for, at de aftalte effektiviseringer ikke ville føre til opsigelser. Derudover fremgår det klart, at tryghedsgarantien gælder frem til og med K23. Problemet er dermed ikke indholdet af tryghedsgarantien, men derimod at opsigelsesbestemmelsen i lokalaftalen strider mod det, der fremgår af selve tryghedsgarantien.

Arriva Tog opsigde 16 kundeservicemedarbejdere den 10. december 2023, dvs. dagen efter udløbet af K23. Da opsigelserne var i overensstemmelse med tryghedsgarantien, foretog Arriva Tog ikke en vurdering af, om opsigelserne overhovedet var omfattet af tryghedsgarantien. Opsigelserne var ikke begrundet i effektiviseringerne i 2019, men derimod i helt andre forhold, som ikke kunne forudses af parterne. I efteråret 2023 var virksomhedens økonomi en helt anden end i 2019. Den ændrede økonomiske situation var en konsekvens af navnlig corona-situationen og krigen i Ukraine. Derudover var der store problemer med gældsinddrivelsen hos Gældsstyrelsen. Når opsigelserne først kom den 10. december 2019, skyldtes det bl.a., at strategien for togdriften blev først godkendt af kapitalejerne i Mutares sidst i oktober 2023. Desuden var der mange forhandlinger i gang, og for at undgå provokationer valgte Arriva Tog først at opsigte kundeservicemedarbejdere, da tryghedsgarantien var udløbet.

Det fremgår af oplysningerne i sagen, at der i efteråret 2019 skulle forhandles og genforhandles et meget omfattende nyt aftalekompleks, og at Dansk Jernbaneforbund først

ville skrive under, når det samlede aftalekompleks forelå. Det fremgår også, at parterne var enige om aktivt at arbejde frem mod afslutning af forhandlingerne den 30. november 2019. Ledelsen i Arriva Tog var inden mødet den 14. november 2019 af den opfattelse, at forhandlingerne om medarbejderne på kundeserviceområdet var stort set færdige, men på mødet kom der mange nye ting til, herunder et ønske om en trykghedsgaranti. Af den mailkorrespondance, der er fremlagt, kan man se, at forhandlingerne i november 2019 først handlede om en trykghedsgaranti til og med K21. Derefter blev perioden udvidet til at gælde hele K21 og K22, og det endte med, at trykghedsgarantien løb frem til og med K23. Trykghedsgarantien skulle forhandles på plads hurtigt, og der var et tidspres, herunder i lyset af, at Dansk Jernbaneforbund skulle have alle aftaler til godkendelse.

Det kan lægges til grund, at parterne under forhandlingerne havde fokus på indholdet af trykghedsgarantien, og at parterne på intet tidspunkt drøftede, at der skulle være en opsigelsesbestemmelse i lokalaftalen. Efter Fs forklaring kan det desuden lægges til grund, at opsigelsesbestemmelsen kom ind i lokalaftalen ved en fejl, idet han brugte en allerede udfyldt skabelon, da han under tidspres skulle forfatte lokalaftalen vedrørende trykghedsgarantien. Hans forklaring om, at der er sket en fejl, støttes af lokalaftalens udformning, idet bestemmelserne om selve trykghedsgarantien er udformet med en anden skrifttype end opsigelsesbestemmelsen.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagens spørgsmål

Sagen angår, om Arriva Tog A/S' (nu GoCollective Rail A/S) opsigelse af 16 kundeservicemedarbejdere den 10. december 2023 var i strid med "Lokalaftale vedr. Trykghedsgaranti" indgået den 27. november 2019 mellem Arriva Tog A/S og Dansk Jernbaneforbund, KSM – Toggruppen.

Spørgsmålet er i første række, om trykghedsgarantien udløb den 9. december 2023 eller først efter udløbet af tremåneders varslet for opsigelse af lokalaftalen, dvs. den 9. marts 2024. Hvis trykghedsgarantien først udløb den 9. marts 2024, er spørgsmålet i anden

række, om opsigelserne den 10. december 2023 skete ”på grund af evt. effektiviseringer” omfattet af tryghedsgarantien.

Lokalaftalen vedrørende tryghedsgaranti

Lokalaftalen vedrørende tryghedsgaranti indeholder tre punkter; ”Indledning”, ”Indhold” og ”Opsigelse”.

Det er under punktet ”Indledning” anført, at aftalen beskriver forhold omkring tryghedsgaranti i forbindelse med indgåelse af lokalaftaler gældende fra K21 imellem Arriva Tog A/S og KSM – Toggruppen.

Under punktet ”Indhold” fremgår, at der i forbindelse med opdatering af lokalaftalerne pr. november 2019 er aftalt en tryghedsgaranti, der sikrer, at medarbejdere på KSM-området ikke opsiges på grund af evt. effektiviseringer frem til og med K23 (herefter omtalt som indholdsbestemmelsen).

Det fremgår under punktet ”Opsigelse”, at aftalen er gældende frem til og med K23 og tidligst kan opsiges herefter med et 3 måneders varsel (herefter omtalt som opsigelsesbestemmelsen).

Det kan konstateres, at lokalafspraken vedrørende tryghedsgaranti giver anledning til fortolkningsvivl for så vidt angår varigheden af den aftalte tryghedsgaranti, idet tryghedsgarantien efter indholdsbestemmelsens ordlyd udløber sammen med Køreplan 23, dvs. den 9. december 2023, mens den efter ordlyden af opsigelsesbestemmelsen udløber tre måneder efter opsigelse af lokalafspraken.

Efter min opfattelse rejser parternes uenighed vedrørende varigheden af tryghedsgarantien dermed ikke spørgsmål om, hvorvidt der er grundlag for at fortolke lokalafspraken i strid med dens ordlyd, men derimod spørgsmål om, hvilken af de to uforenelige bestemmelser der må anses for at være bedst stemmende med det, som parterne i november 2019 havde aftalt vedrørende tryghedsgarantiens varighed.

Det fremgår af oplysningerne i sagen, herunder de afgivne forklaringer fra bl.a. A, B og F sammenholdt med den fremlagte mailkorrespondance, at der under forhandlingerne om en tryghedsgaranti i november 2019 var fokus på indholdet af tryghedsgarantien. Om varigheden af tryghedsgarantien fremgår det, at forhandlingerne først handlede om en tryghedsgaranti til og med K21, men at garantiperioden under forhandlingerne blev udvidet til hele K21 og K22, og at det endte med en aftale om, at tryghedsgarantien skulle gælde frem til og med K23. Efter det oplyste drøftede parterne på intet tidspunkt, at tryghedsgarantien skulle gælde længere end frem til og med K23. Det blev heller ikke drøftet, om der var behov for en opsigelsesbestemmelse i lokalaftalen vedrørende tryghedsgarantien, eller hvordan en opsigelsesbestemmelse i givet fald skulle formuleres.

Jeg lægger på den baggrund til grund, at parterne ved afslutning af forhandlingerne i november 2019 var enige om, at tryghedsgarantien skulle sikre kundeservicemedarbejdere mod opsigelser frem til og med Køreplan 23 som beskrevet i indholdsbestemmelsen i lokalaftalen.

F, der skrev lokalaftalen vedrørende tryghedsgarantien, har forklaret, at lokalaftalen blev udarbejdet under tidspres, og at opsigelsesbestemmelsen, der svarer til opsigelsesbestemmelser i de øvrige lokalaftaler underskrevet den 27. november 2019, kom med ved en fejl, idet han anvendte en allerede udfyldt skabelon, som han rettede til. F forklaring støttes af bl.a. lokalaftalens udformning, herunder at teksten under punkterne om ”Indledning” og ”Indhold” er skrevet med en anden skriftstørrelse end opsigelsesbestemmelsen. Samtidig fremgår det af oplysningerne i sagen, herunder mødereferater fra forhandlingsforløbet og mails fra november 2019, at parterne var enige om at arbejde frem mod afslutning af forhandlingerne den 30. november 2019, og at spørgsmålet om en tryghedsgaranti for kundeservicemedarbejdere blev rejst sent i forhandlingsforløbet – formentlig først i forbindelse med et møde i Nyborg den 14. november 2019. Desuden har både F, A og B forklaret, at der ved gennemgang af lokalaftalen var fokus på indholdet af tryghedsgarantien, og at opsigelsesbestemmelsen i lokalaftalen ikke blev nævnt eller drøftet.

Efter lokalaftalens formål og udformning og i lyset af det anførte om parternes forhandlinger og fokus på tryghedsgarantien er det min opfattelse, at der ved fortolkning af lokalaftalen må lægges afgørende vægt på ordlyden af indholdsbestemmelsen, der efter de foreliggende oplysninger er i overensstemmelse med det, som parterne i november 2019 havde aftalt om tryghedsgarantiens indhold og varighed.

På den anførte baggrund må lokalaftalen vedrørende tryghedsgaranti fortolkes i overensstemmelse med indholdsbestemmelsens ordlyd, hvorefter tryghedsgarantien var gældende frem til og med Køreplan 23.

Sammenfatning og konklusion

Sammenfattende mener jeg, at lokalaftalen vedrørende tryghedsgaranti må fortolkes sådan, at tryghedsgarantien udløb den 9. december 2023, og at der allerede derfor ikke er grundlag for at fastslå, at opsigelserne den 10. december 2023 var i strid med lokalaftalen.

Jeg tager herefter GoCollective Rails påstand om frifindelse til følge.

Thi kendes for ret:

GoCollective Rail A/S (tidligere Arriva Tog A/S) frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 4. marts 2025

Rikke Foersom