

**Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 8. marts 2019**

I sag nr.: AR2017.0566

Fagbevægelsens Hovedorganisation
for

Fagligt Fælles Forbund
(advokat Rune Asmussen)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening
for

DIO I

for

SAS Ground Handling Denmark A/S
(advokat Jeanette Justesen)

*Poul F. Hansen, Ulla Jacobsen, Ellen Lykkegaard, Tina Møller Madsen, Thomas Rønnow,
Hanne Schmidt (retsformand) og Peter Stenholm.*

Indledning

Medarbejdere i SAS Ground Handling Denmark A/S (SGH), der håndterer flybagage i Kastrup Lufthavn, har som led i deres ansættelse mulighed for at købe flybilletter til reduceret pris, såkaldte ID-billetter. Ordningen er omtalt og reguleret i SGH's "ID-billet policy" (ID-billetpolitik).

Sagen angår, om SGH's ændringer i ID-billetpolitikken i 2015 eller den konkrete anvendelse heraf i forbindelse med en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse i januar 2017 udgjorde et misbrug af ledelsesretten og/eller om SGH ændrede ID-billetpolitikken i strid med overenskomstens § 8 om opsigelse af kutymere, og om SGH herved har handlet bodspådragende.

Parternes påstande

Klageren, Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt følgende påstande:

- 1) SAS Ground Handling Denmark A/S skal anerkende, at det udgør et misbrug af ledelsesretten, såfremt virksomheden anvender den gældende "ID-billet policy" således, at der ved medarbejdernes deltagelse i overenskomststridige arbejdsstandsninger sker inddragelse af adgangen til ID-billetter.



- 2) SAS Ground Handling Denmark A/S skal anerkende, at den konkrete inddragelse af adgangen til ID-billetter for et antal medarbejdere, der nedlagde arbejdet den 6. januar 2017 udgjorde et misbrug af ledelsesretten.
- 3) SAS Ground Handling Denmark A/S skal betale en af Arbejdsretten fastsat bod for brud på hovedaftalen.
- 4) SAS Ground Handling Denmark A/S skal betale en af Arbejdsretten fastsat bod for brud på overenskomsten.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DIO I for SAS Ground Handling Denmark A/S,
har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

SAS har i mere end fire årtier haft en personalebilletordning, hvor medarbejderne kunne købe flybilletter til de tomme sæder, der måtte være på flyafgangene, til en væsentligt reduceret pris. Ordningen, som i dag betegnes ID-billet policy (ID-billetordningen), omfatter også ID-billetter fra visse andre flyselskaber, som SAS har en samarbejdsaftale med. Billetterne er som følge af Landsskatterettens afgørelse af 26. oktober 2007 med virkning fra og med indkomståret 1997 som udgangspunkt ikke skattepligtige. SAS har efter det oplyste ca. 13.000 ansatte, der er omfattet af ID-billetordningen, og ca. 80 procent anvender ordningen.

Af udateret personalehåndbog ”SAS Personalerejser”, s. 7 ff., fremgår bl.a. følgende om ID-billetter:

”Når man driver rutetrafik, vil der altid være tomme sæder.

Denne ledige kapacitet ser vi gerne, at du udnytter. Det giver samtidig mulighed for, at alle i SAS kan få kendskab til og forståelse for det produkt og den produktionsproces, vi lever af og er delagtige i.

...

En personalebillet er altid en stand-by billet!

Du kan aldrig få en plads garanteret, men du har mulighed for i nogen udstrækning selv at påvirke din rejse, bl.a. ved valg af billettype.

...

Når du rejser på personalebillet betyder det, at du må leve op til visse regler og krav, som vi stiller til dig.

...



Når du tager på personalerejse, skal du bruge en personalebillet, en ID-billet. ID står for Industry Discount.

Med en ID-billet er du aldrig garanteret en plads. Betalende passagerer går altid forud.
...

Hvem må rejse på personalebillet?

SAS har til sammenligning med andre selskaber generøse bestemmelser når det gælder hvem, der kan rejse ...

Følgende kategorier har disse rettigheder:

- *Ansatte*
- *Pensionister*
- *Familie*
- *Slægtninge*
- *Rejsepartner*
- *Efterlevende*

...

Det kan ikke siges tydeligt nok, at det at rejse på personalebillet altid indebærer en vis usikkerhed.

Du kan aldrig vide, om og hvornår du kommer frem til din destination. Når du rejser på personalebillet, har du ingen garantier. Betalende passagerer går *altid* forud.

...

Rejsebestemmelser for personalerejser.

...

Hvis du ikke følger de regler, der gælder, risikerer du at miste dit personalegode. Du kan til og med miste dit arbejde.

...

Påklædning

Alle luftfartsselskaber har en Dress Code, regler for hvordan du bør være klædt, og hvordan du forventes at optræde. Naturligvis gælder dette også SAS.

Generelt kan man sige, at Dress Coden stiller krav om pænt og ordentligt tøj, tilpasset klimaet og omstændighederne. Hensyn til andre landes skik, brug og religion omfattes af denne regel. Jeans, joggingtøj og tennis/joggingsko er aldrig tilladt.”

I udateret personalehåndbog for medarbejdere i Copenhagen Airline Catering vedrørende personalebilletordningen hedder det herudover bl.a.:



”Personalebilletter er et gode og kan ikke betragtes som en rettighed, ligesom regulativet fra tid til anden kan blive ændret eller ophævet.”

I 2015 indførte SAS en ændring til ID-billetpolitikken, som blev meldt ud til medarbejderne på et HSU-møde den 19. juni 2015. Af referatet fra mødet fremgår bl.a.:

”Ny ID-Policy ved overenskomststridige arbejdsnedlæggelser v/HR

Med øjeblikkelig virkning indføres ny ”ID-Policy ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse” Policy blev gennemgået til orientering – se bilag 1. Uanset længden/varighed af arbejdsnedlæggelse giver den nye Policy mulighed for at inddrage ID-rejser for de medarbejdere, som nedlægger arbejdet, samt deres travelpartners.”

Den 11. september 2015 blev der på ny afholdt HSU-møde, og det fremgår af referatet bl.a., at signalværdi og eventuel effekt af den nye politik blev diskuteret. Af referatet fra et HSU-møde, der blev holdt den 31. marts 2017, fremgår, at det til referatet af HSU-mødet den 19. juni 2015 tilføjes, at man fra faglig side var uenig i, at SAS har retten til at indføre den nye politik, og at der blev givet udtryk for dette under mødet.

I udateret fælles koncernpolitik fremgår bl.a. om karakteren af ID-billetter og den gennemførte ændring af politikken ved overenskomststridige arbejdsnedlæggelser (dansk oversættelse):

”Juridisk status

SAS-koncernens fordelsprogram for medarbejdere i forbindelse med fritidsrejser er hverken en ansættelsesrettighed eller en form for aflønning og udgør derfor ikke en del af ansættelseskontrakten.

Rejsefordelsprogrammet er baseret på SAS’ velvilje.

...

- Når fravær fra tjenesten bekræftes som værende *overenskomststridig*, kan SAS beslutte at suspendere ID Travel-tildelingen med SAS og andre flyselskaber i en vis tidsperiode for medarbejdere, som har deltaget i en sådan arbejdskonflikt og dermed har påført SAS alvorlig økonomisk skade.

Afhængig af den økonomiske skade, som fraværet har forårsaget, kan tildelingen hos ID Travel blive suspenderet i en periode på 6-24 måneder.

Beslutningen om en sådan suspendering og tidsperiode træffes af Executive Vice President, Chief of Staff.

Suspendering af ID-Travel-berettigelse for medarbejdere omfatter også familiedlemmer, der er registreret som berettigede til tildelingen.

En medarbejder, hvis ID Travel-tildeling er suspenderet, må ikke rejse på ID-billetter som familiemedlem eller rejsepartner for en anden medarbejder.



Allerede udstedte ID-billetter må ikke anvendes i suspenderingsperioden, uanset at rejsen er påbegyndt. Denne regel gælder også for familiemedlemmer.

Suspendering af ID-Travel-berettigelsen omfatter også suspendering af adgang til og brug af SAS' medarbejderrabat.”

Der har siden ændringen af ID-billettepolitikken i 2015 været to overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i SAS. Den 12. august 2016 kl. 16.30 nedlagde 20 medarbejdere i Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden i Kastrup arbejdet. Det er uomtvistet, at arbejdsnedlæggelsen var overenskomststridig. Kl. 18.15 samme dag genoptog medarbejderne arbejdet.

Af enslydende mails af 16. september 2016 fra forhandlingschef i SAS, Klaus Jørgensen, på vegne af Executive Vice President, Chief of Staff, Carina Malmgren Heander, til de medarbejdere, der havde deltaget i arbejdsnedlæggelsen, fremgår bl.a.:

”SAS har med virkning pr. juni 2015 vedtaget en policy, der åbner mulighed for inddragelse af ID-billetteretigheder for en tidsbegrænset periode, i tilfælde af at man som medarbejder deltager i overenskomststridig arbejdsnedlæggelse.

SAS har nu vurderet den konkrete overenskomststridige arbejdsnedlæggelse og de heraf afledte trafikale og økonomiske konsekvenser for SAS. På den baggrund kan vi meddele dig, at det er besluttet at din deltagelse i den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse ikke vil medføre midlertidig inddragelse af dine ID-billetteretigheder.

Vi vil dog kraftigt opfordre dig til ikke fremover at deltage i nogen form overenskomststridig arbejdsnedlæggelse.”

Den 6. januar 2017 kl. 21.30 nedlagde 120 medarbejdere i SGH arbejdet. Det er uomtvistet, at arbejdsnedlæggelsen var overenskomststridig. Kl. 23.30 samme dag blev arbejdet genoptaget.

Af enslydende mails af 10. januar 2017 fra direktør i SGH, Hans Henrik Spangenberg, og forhandlingschef i SAS, Klaus Jørgensen, til de 120 medarbejdere, der havde deltaget i arbejdsnedlæggelsen, fremgår bl.a.:

”Overenskomststridige arbejdsnedlæggelser er til stor gene for SAS og SAS' omdømme og påførte et større antal af SAS' kunder store ulemper i form af forsinkelse af fly, bagage der ikke kom med fly ud af CPH og ankommande fly i CPH, der ikke blev tømt for bagage og derfor efterfølgende måtte eftersendes til kunder.



SAS har med virkning pr- 1. juni 2015 vedtaget en policy, der åbner mulighed for inddragelse af ID-billetrettigheder for en tidsbegrænset periode på mellem 6 til 24 måneder, i tilfælde af at man som medarbejder deltager i overenskomststridig arbejdsnedlæggelse.

SAS ved GM-medlem – Executive Vice President, Chief of Staff Carina Malmgren Heander har, på baggrund af ovenstående og i henhold til policy fra juni 2015 besluttet, at inddrage dine ID-billetrettigheder for en periode på 6 måneder gældende fra den 07. januar til den 06 juli 2017. I denne periode vil du ikke kunne udtage ID-billetter på SAS og OAL. Dette gælder også for nærmeste familie, ligesom du heller ikke kan rejse som travel partner til anden ansat/pensionist. Allerede udstedte billetter, hvor rejsen *ikke* er påbegyndt, kan ikke benyttes.

Ubenyttede billetter refunderes under nævnte periode ved at fremsende billetnummer samt refunderingsanmodning til ...”

Inddragelsen af ID-billetrettighederne for de medarbejdere, der havde deltaget i den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse den 6. januar 2017 blev drøftet på en lokalforhandling mellem 3F – Ekspeditionsarbejdernes Klub og SGH den 20. januar 2017. Af uenighedsprotokollet fremgår bl.a.:

”Ekspeditionsarbejdernes Klub’s opfattelse er, at SAS/SGH ikke kan inddrage muligheden for de i den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse deltagende medarbejders adgang til at benytte ID billetter for en tidsbegrænset periode. Ekspeditionsarbejderne er af den opfattelse, at sanktioner skal ske via det fagretslige system.

SAS/SGH er ikke enig i dette.”

Den 8. juni 2017 indgav Landsorganisationen i Danmark (nu Fagbevægelsens Hovedorganisation) fællesmødebegæring. I begæringen hedder det bl.a.:

”Vi har fra vores medlemsorganisation, Fagligt Fælles Forbund, modtaget indberetning om en opstået uoverensstemmelse mellem forbundet og medlem af DI, brud på hovedaftalens § 4, stk. 1 – inddragelse for brug af ID-billetter

I forbindelse med en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, har virksomheden efterfølgende inddraget medarbejdernes Id-billetrettigheder for en periode på 6 måneder.

Dette er efter forbundets opfattelse misbrug af ledelsesretten, ved at virksomheden hermed indfører en ensidig ekstra sanktion parallelt med det fagretslige system, i forbindelse med overenskomststridige arbejdsnedlæggelser.

Virksomheden har på et HSU møde den 19. juni 2015 meldt nye regler. Arbejdstagersiden har på samme møde givet udtryk for, at arbejdstagersiden er uenig i, at SAS har retten til at indføre den nye politik.”



Der blev på et fællesmøde den 28. juni 2017 ikke opnået enighed, og Landsorganisationen i Danmark (nu Fagbevægelsens Hovedorganisation) indbragte sagen for Arbejdsretten ved klageskrift af 7. september 2017.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af Henrik Bay, Lone Søgaard, Michael Marstrand, Ole Johansson, Carsten Nielsen, Peter Nielsen, Carina Malmgren-Heander, Klaus Jørgensen og Sanne Halander.

Henrik Bay har forklaret bl.a., at han har været ansat i 3F Kastrup i 27 år, herunder de sidste 12 år som formand og forinden næstformand og faglig sekretær. Han har altid haft meget med SAS og lufthavnen i øvrigt at gøre. Der er formentlig et par tusind medlemmer – overvejende SAS-medarbejdere – der har adgang til ID-billetter. 87 procent af medarbejderne i SAS anvender ID-billetter, men det er meget forskelligt i hvilket omfang. Han har i afskedigelsessa-ger oplevet, at det var meget vigtigt for medarbejderne at få lov til at beholde deres ID-billetrettigheder. ID-billetter er noget, medarbejderne har taget for givet som en rettighed. Reglerne vedrørende anvendelse af ID-billetter har ændret sig mange gange, men det har altid heddet, at man var omfattet af en billetrettighed. Folk ved, at SAS tilbyder denne rettighed, og det er noget, der gør, at SAS adskiller sig fra de andre virksomheder i lufthavnen, som ikke er ejet af et luftfartsselskab.

Ved virksomhedsoverdragelser har der været lavet forskellige overgangsordninger. Typisk laver de en ordning, hvor medarbejderne beholder ID-billetrettighederne permanent eller i en periode. Der har også været tilfælde, hvor man ikke kunne blive enige om at få billetrettighederne med i ansættelsen i den nye virksomhed, og så har man kapitaliseret værdien af billetrettighederne og kompenseret herfor.

Der var mange medarbejdere i lufthavnen, der ikke vidste, at ID-billetrettighederne kunne blive inddraget, hvis man nedlagde arbejdet. Medarbejderne vidste godt, at de ikke måtte nedlægge arbejdet, og at de kunne ende i Arbejdsretten, hvis de gjorde.

Lone Søgaard har forklaret bl.a., at hun er forhandlingssekretær i 3F Privat, Service, Hotel og Restauration, og at hun har arbejdet i lufthavnen siden 1991. Hun har haft adgang til ID-billetter som en del af hendes løn, men hun anvendte dem ikke selv. ID-billetter blev nævnt



hver gang, der var lønforhandling, og det blev nævnt, at det udgjorde en stor værdi i forhold til lønnen. Hun syntes ikke selv, det var et gyldigt argument, men for dem, der brugte billetterne, havde det bestemt en stor værdi.

I forbindelse med, at Forenede Rengøring overtog rengøringen af SAS-hotellet, ville de tidligere SAS-ansatte medarbejdere gerne beholde deres ID-billetrettigheder. Det kunne de ikke blive enige om, så rettigheden blev i stedet kapitaliseret. I kompensation fik medarbejderne et månedligt tillæg på 500 kr. det første år, 750 kr. det andet år og 1.000 kr. derefter. Hun anser retten til ID-billetter som et ansættelsesvilkår.

Michael Marstrand har forklaret bl.a., at han er tillidsrepræsentant og næstformand i den faglige klub i SAS Ground Handling A/S, hvor han har været ansat i 24 år. ID-billetordningen har været gældende i hvert fald siden 1970'erne, hvor han fløj med ID-billetter med sine forældre, der også var ansat i SAS. Han og hans børn har også brugt ID-billetter meget. Det er generelt meget vigtigt for medarbejderne, at der er en mulighed for at anvende ID-billetter. Han har behandlet sager med medarbejdere, hvor de har fået tilbudt seks måneders opsigelsesvarsel, men hvor de har ønsket at få flybilletter i stedet. Det har SAS dog ikke indvilget i.

Baggrunden for arbejdsnedlæggelsen den 6. januar 2017 var, at SAS Ground Handling på grund af vejr situationen havde indkaldt nogle medarbejdere til at møde næste dag, og medarbejderne følte sig pressede til at sige ja. Man havde tidligere haft en aftale om en rådighedsforpligtelse, der dækkede sådanne situationer, men den var blevet opsagt. I forbindelse med arbejdsnedlæggelsen blev de enige om at få sendt de fly afsted, som ellers ville være meget dyre ikke at få i luften. Det var formentlig 6-8 fly, de fik afsted, men de kom ikke alle af sted med passagerens bagage. Da arbejdet blev genoptaget, var der fortsat uenighed om, hvordan forløbet op til arbejdsnedlæggelsen var foregået. Det endte med, at ledelsen kom ud og undskyldte for, hvis nogen havde følt sig pressede til at møde på arbejde.

Ole Johansson har forklaret bl.a., at han er kasserer i den faglige klub i SAS Ground Handling A/S, hvor han har været ansat i ca. 23 år, herunder de sidste 4 år som kasserer. Han anvender ID-billetter én til to gange om året. ID-billetter betyder meget for de fleste medarbejdere. Der er andre selskaber i lufthavnen, der laver det samme arbejde, som SAS Ground Handling laver, herunder f.eks. Aviator, men da de ikke er ejet af et luftfartsselskab, tilbyder de ikke ID-billetter.



Arbejdsnedlæggelsen den 6. januar 2017 var en følge af, at SAS Ground Handling på grund af vejsituationen havde bedt medarbejderne møde ind den efterfølgende dag. Han ved ikke, om der er kommet færre arbejdsnedlæggelser på grund af den nye politik vedrørende ID-billetter.

Carsten Nielsen har forklaret bl.a., at han er tillidsrepræsentant i SAS Teknisk i Københavns Lufthavn, hvor han har arbejdet i 40 år, herunder de seneste 24 år som tillidsrepræsentant. SAS Teknisk er også omfattet af reglerne om ID-billetter. Det er meget forskelligt, hvor meget de bliver brugt af medarbejderne. Da ændringen af ID-billettepolitikken blev gennemført i 2015, var der en voldsom reaktion i det faglige system. Ændringen blev diskuteret, og man protesterede imod den. Grundholdningen var, at det var det fagretlige system, der skulle sanktionere arbejdsnedlæggelser.

Drøftelserne på HSU-mødet den 19. juni 2015 var ikke en forhandling. Der blev fra ledelsen givet en besked om, at man havde ændret ID-billettepolitikken. De gjorde indsigelse mod ændringen, men den var ikke til debat. Da de modtog referatet af mødet, ville de have tilføjet, at der var uenighed om, hvorvidt ID-billettepolitikken ensidigt kunne ændres.

De har haft én sag, hvor ID-billette rettighederne ikke blev frataget, selv om arbejdet var nedlagt i strid med overenskomsten. Han fik oplyst, at baggrunden for, at der ikke skete inddragelse af billette rettigheder, var, at ledelsen havde påtaget sig skylden for arbejdsnedlæggelsen.

Han ved ikke, hvorfor der ikke blev gjort en egentlig indsigelse eller startet en fagretlig sag i juni 2015, da ID-billette politikken blev ændret. Det er efter hans opfattelse det fagretlige system, der skal sanktionere arbejdsnedlæggelser. Inddragelse af ID-billette rettighederne er en urimelig sanktion. Den hidtidige sanktionering af arbejdsnedlæggelser, hvor man fratog medarbejderen ID-billette rettighederne i den periode, arbejdet var nedlagt, var derimod en rimelig sanktion. Det har altid været sådan, at medarbejderne ikke kan bruge ID-billetter, mens arbejdet er nedlagt.

Peter Nielsen har forklaret bl.a., at han er manager i SAS Ground Handling A/S. Han har været i SAS i 37 år, og han har siden 1990 arbejdet med Ground Handling. ID-billette ordningen går helt tilbage til 1962-63. ID-billetter er et gode, alle medarbejdere får tildelt, forudsat de



opfylder nogle betingelser. Det er ikke alle – men mange – medarbejdere, der bruger dem. Der er ingen kompensation til dem, der ikke bruger ordningen.

Når det er SAS ID-billetter, man anvender, er det SAS, der fastsætter reglerne herfor. Når der er tale om ID-billetter fra andre selskaber, som SAS har en samarbejdsaftale med, er det de pågældende selskaber, som fastsætter reglerne. Muligheden for at anvende andre selskabers ID-billetter er udtryk for ren velvilje fra selskabernes side, og selskaberne kan principielt op-sige aftalerne med SAS med kort varsel.

Der har ikke været nogen tillidsrepræsentanter eller andre, der har rejst spørgsmål om sanktionsreglerne i ID-billetpolitikken. SAS anser ID-billetordningen som et gode og en mulighed for medarbejderne til at lære SAS og konkurrenterne at kende. ID-billetpolitikken er blevet ændret løbende, f.eks. i forhold til den gruppe, der er omfattet. Ændringerne er også uden varsel blevet kommunikeret til medarbejderne, og der er ikke blevet gjort indsigelser mod disse ændringer. Det har altid fremgået af politikken, at der var tale om et gode og ikke en ret-tighed. Det har altid været sådan, at medarbejderne ikke havde adgang til ID-billetterne under konflikter.

Carina Malmgren-Heander har forklaret bl.a., at hun siden januar 2015 har været HR Chief of Staff i SAS. Flybranchen er underlagt en hård konkurrence, og det er små marginaler, der har betydning for flyselskaberne. Det er i den forbindelse ikke alene pris, man konkurrerer på. En arbejdsstandsning hos SAS har umiddelbare økonomiske konsekvenser for SAS, herunder i forhold til, at de skal finde alternative afgangse til deres passagerer, levere bagage, som ikke er kommet frem, samt betale kompensation for forsinkelser. I tillæg hertil har det også negativ betydning for kundernes tillid til SAS.

Arbejdsstandsningen den 6. januar 2017 havde konkret som konsekvens, at 10 fly blev forsinkede, og at andre medarbejdere i de efterfølgende tre døgn skulle levere de 1.600 stk. bagage, der også var blevet forsinket. Det kostede SAS i alt ca. 1 mio. kr.

Arbejdsnedlæggelser har altid konsekvenser for SAS, men konsekvenserne er mindre, når der er tale om et ydertidspunkt, dvs. om morgenen eller aftenen, som også var tilfældet med arbejdsnedlæggelsen den 6. januar 2017.



ID-billetpolitikken er gældende for hele SAS. Grunden til ændringen af politikken i 2015 var, at de havde haft et højt antal overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i Danmark, og at kunderne var begyndt at stille spørgsmål ved, om man kunne have tillid til SAS. Der har ikke været problemer med overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i de øvrige skandinaviske lande. Ændringen af ID-billetpolitikken blev drøftet og vedtaget i koncernledelsen. Når de laver ændringer i ID-billetpolitikken, orienterer de også fagforeningerne.

Det er hende, der i de konkrete tilfælde af arbejdsnedlæggelser beslutter, om rettigheden skal inddrages for de pågældende medarbejdere. Beslutningen træffes på baggrund af en rapport om de økonomiske konsekvenser af arbejdsnedlæggelsen. Beslutningen om at anvende politikken træffer hun relativt hurtigt, men det er vigtigt, at grundlaget er korrekt. I forbindelse med, at de kommunikerer beslutningen ud til den enkelte medarbejder, informerer de også fagforeningerne, men fagforeningerne er ikke med i beslutningstagningen. Hvis nogen gør indsigelse mod beslutningen, vil man drøfte det med den pågældende og en repræsentant fra fagforeningen.

De medarbejdere, som anvender ID-billetordningen, er forpligtede til at sætte sig ind i reglerne herom. Medarbejderne får også i forbindelse med deres ansættelse besked om, at de er forpligtede til at holde sig orienteret i de forskellige firma-politikker.

Siden ID-billetpolitikken blev ændret, har der kun været to tilfælde at overenskomststridige strejker, herunder en den 12. august 2016 og en den 6. januar 2017. Årsagen til, at medarbejderne den 12. august 2016 ikke fik inddraget deres ID-billetrettigheder var, at det ikke havde haft nogen økonomiske konsekvenser for selskabet. Medarbejderne sad i den tekniske afdeling og havde derfor ingen direkte indflydelse på flyafgangene.

Klaus Jørgensen har forklaret bl.a., at han er forhandlingschef i SAS, hvor han har arbejdet de sidste 37 år. Der blev på HSU-mødet den 19. juni 2015 informeret om den nye politik vedrørende ID-billetter. Politikken blev ikke modtaget positivt, og der var en del kommentarer til politikken. Han mener ikke, der blev rejst nogen spørgsmål om, at der skulle være tale om en form for dobbeltsanktion, og det blev heller ikke problematiseret, om SAS overhovedet kunne ændre politikken. På et nyt HSU-møde den 11. september 2015 blev den nye politik igen drøftet, men drøftelserne var de samme som ved det første møde. Der blev heller ikke rejst nogen fagretlige sager på baggrund af ændringen i 2015. Referatet fra HSU-møderne blev



sendt ud til deltagerkredsen. Det er korrekt, at det har været rejst som et selvstændigt problem, at det tog meget lang tid, før referaterne af møderne blev sendt ud. Da referaterne af møderne i 2015 var blevet sendt ud, var der imidlertid ingen, der ønskede at korrigere mødereferaterne. Først i 2017 – efter der var startet en fagretlig sag om ID-billetpolitikken – kom der et ønske om at lave en tilføjelse til referatet fra 2015. SAS gik med til den ønskede ændring, men det var alene fordi de ikke havde nogen holdning til, at man nu ønskede at ændre referatet. Det er omvendt ikke udtryk for, at SAS anerkendte, at der på møderne i 2015 faktisk blev fremført de anførte indsigelser. Hvis der efter mødet var kommet nogen indsigelser til ændringen af politikken, ville det have været naturligt, at det var ham, der havde modtaget indsigelserne, men han modtog aldrig nogen. Han modtog heller ingen indsigelser i forbindelse med, at de traf beslutning om, at arbejdsnedlæggelsen den 12. august 2016 ikke skulle medføre inddragelse af ID-billetrettighederne.

Arbejdsnedlæggelserne den 6. januar 2017 blev ikke indbragt for Arbejdsretten, da konflikten var ophørt allerede efter to timer. Der blev heller ikke afholdt et fællesmøde, da konflikten var ophørt forinden. Konsekvensen for medarbejderne var, at de blev trukket i løn for de to timers manglende arbejde.

ID-billetter er et gode, som mange medarbejdere sætter pris på. Den økonomiske værdi af ID-billetter er inden for EU faldet væsentligt grundet det meget konkurrenceudsatte marked. I forhold til de interkontinentale billetter er det dog fortsat et økonomisk gode. Muligheden for at anvende ID-billetter er ikke et skattepligtigt gode, hvilket landsskatteretten har fastslået i en afgørelse fra 2007.

I de tilfælde, hvor muligheden for at anvende ID-billetter er blevet medtaget i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse, har der været tale om et selskab, der er 100 procent ejet af SAS. ID-billetordningen følger derimod ikke med ved en virksomhedsoverdragelse, hvis der er tale om virksomheder, der ikke er 100 procent ejet af SAS. Det følger af, at SAS ikke kan kræve af sine samarbejdspartnere, at de stiller ID-billetter til rådighed til medarbejdere i selskaber, der ikke er 100 procent ejet af SAS.

Sanne Hallander har forklaret bl.a., at hun er HR Partner i SAS Ground Handling A/S, og at hun har arbejdet i SAS de sidste 20 år. Hun har været med til at træffe beslutning i tre tilfælde, hvor det var andre forhold end arbejdsnedlæggelser, der medførte, at medarbejdernes ID-



billetrettigheder blev inddraget. Forud for disse beslutninger var medarbejderne blevet indkaldt til et møde, og de var i den forbindelse blevet tilbudt en bisidder. Efter beslutningen var truffet, gav de bl.a. tillidsrepræsentanten besked. Hun er ikke bekendt med, at der har været nogen indsigelser vedrørende denne fremgangsmåde.

Overenskomstgrundlag mv.

Af hovedaftalen mellem LO og DA af 31. oktober 1973 med ændringer pr. 1. januar 1993 § 4 fremgår det:

”§ 4. Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler.”

Af Industriens Overenskomst 2017-2017 fremgår bl.a. følgende af § 8 og § 13:

”§ 8. Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

Stk. 2

a. Lokalaftaler, kutymer eller reglementer samt aftaler om løn ... kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

b. ...

Stk. 3. I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 er det den opsigende parts pligt at forandle lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen behandle ved mæglingsmøde, eventuelt organisationsmøde. ...

Stk. 4. Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

...

§ 13. ...

Stk. 6. Opgørelse af overarbejdstiden

Ved opgørelsen af overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgåede tid, ligesom også forsømt arbejdstid fradrages overarbejdstiden ...”

Parternes argumentation

Klager har i sit påstandsdokument af 17. januar 2019 anført bl.a.:

”Misbrug af ledelsesretten

Sagens hovedproblemstilling – muligt misbrug af ledelsesretten – er i sin natur et vurderingsspørgsmål, der handler om, hvorvidt arbejdsgivers sammenkædning mellem



de ansattes ret til at købe ID-billetter og deltagelse i en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse kan anses for at være saglig, forsvarlig og proportional.

Klagers hovedsynspunkter er, at arbejdsgivers sammenkædning udgør en arbitrær modforanstaltning, der savner konneksitet, og at sammenkædningen medfører indførelsen af et uhjemlet dobbelt sanktionssystem.

De gældende arbejdsretlige regler ved overenskomststridige arbejdsnedlæggelser

Der findes et lovhjemlet kollektivt arbejdsretligt sanktionssystem, der skal behandle, når lønmodtagere overenskomststridigt nedlægger arbejdet. De deltagende lønmodtagere kan modregnes i lønnen – hvilket er sket i den konkrete sag. Derudover kan de deltagende lønmodtagere pålægges en bod, hvis de deltagende fortsætter arbejdsnedlæggelsen efter afholdelse af fællesmøde. Skal bod kunne pålægges, selv om arbejdsnedlæggelsen ikke er opretholdt efter afholdelse af fællesmøde, kræves det, at arbejdsnedlæggelsen har savnet rimelig grund eller er led i en systematisk aktion, jf. Arbejdsretslovens § 12, stk. 2.

Ydermere anses det inden for den kollektive arbejdsret normalt for tilstrækkeligt til bodsfritagelse, at arbejdet er genoptaget dagen efter fællesmødet ved normal arbejdstids begyndelse, jf. bl.a. ARD 95.261.

Der findes en fast procedure og et for parterne velkendt sanktionssystem i form af løntræk og relativt faste takster for bod, som gælder ved overenskomststridige arbejdsnedlæggelser.

Således arbejder det arbejdsretlige system i situationen med overenskomststridige arbejdsnedlæggelser med et fast, klart defineret og transparent takstsystem indeholdende et pønalt element, der endeligt gør op med overenskomstbruddet.

De konkret gældende overenskomstmæssige regler ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse

I Industriens Overenskomst § 13 har overenskomtparterne ved indførelse af reglerne for indhentelse af forsømt tid ydermere forholdt sig til, hvorledes aflønningen skal være i forbindelse med en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, således at når den forsømte tid hidrører fra en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, ydes der ikke overtidsbetaling for nogen arbejdstimer, før de forsømte arbejdstimer er indhentet af medarbejderne.

Således har overenskomtparterne ydermere forholdt sig til den overenskomststridige situation og fundet, at der ikke har været behov for at aftale yderligere eller skærpede sanktioner i forhold til det lovhjemlede eksisterende system og Arbejdsrettens praksis.

Alternative muligheder for arbejdsgiver

Såfremt arbejdsgiver var utilfreds med det eksisterende overenskomstmæssige regelsæt i forhold til overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, kunne arbejdsgiver have taget spørgsmålet op med overenskomtparten eller stillet forslag til ændring af overenskomsten ved kommende overenskomstforhandling.

Det var også en mulighed inden for rammerne af de eksisterende system at indbringe sagen for Arbejdsretten med påstand om bod, hvis arbejdsgiversiden mente, at der var tale om systematiske aktioner fra lønmodtagersiden, eller at arbejdsnedlæggelsen



savnede rimelig grund. Der er en pligt for arbejdsgiveroverenskomstparten til forfølge lønmodtagersidens overenskomstbrud efter de fagretlige netop skitserede regler fremfor at anvende en modaktion.

Parallelt sanktionssystem

Arbejdsgiver har i realiteten etableret et parallelt og alternativt sanktionssystem, hvor arbejdsgiver ensidigt vurderer bl.a. følgende forhold;

- Er der tale om en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse,
- har den konkrete medarbejder deltaget i arbejdsnedlæggelsen,
- hvor voldsom en krænkelse er der tale om,
- hvor forstyrrende har arbejdsnedlæggelsen været,
- om der er undskyldelige/formildende omstændigheder - om der skal pålægges en sanktion over for medarbejderne, og
- hvor stor denne sanktion i så fald skal være (6 til 24 måneder).

Arbejdsgiver har på denne måde i realiteten påtaget sig en slags lovgivende og dømmende magt på en og samme tid. Dette er sket derved, at arbejdsgiver har tildelt de ansatte nogle rettigheder (en slags lovgivende magt), der er velerhvervede igennem årtier, hvorefter arbejdsgiver uden varsel har givet sig selv kompetencen til at dømme de ansatte og inddrage disse velerhvervede rettigheder på en i øvrigt uigennemsigtig og arbitrær måde.

Herved er arbejdsgiver gået langt videre, end der er hjemmel til i hovedaftalen, og arbejdsgiver har negligeret det at tage det passende hensyn til lønmodtagerparten, som skal tages ved udøvelsen af ledelsesretten, selv om der måtte findes driftsmæssige hensyn bag beslutningen. Dette passende hensyn skal bl.a. tages for, at der ikke forekommer vilkårlighed i forhold til fratagelse af lønmodtagernes rettigheder.

Arbitrær modforanstaltning

Det er klagers opfattelse, at indklagedes adfærd – at indføre en arbitrær modforanstaltning til medarbejdernes overenskomststridige arbejdsnedlæggelse – i sin natur kan sammenlignes med at indføre en overenskomststridig lockout som modforanstaltning til en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse. Dette er ifølge retspraksis ikke lovligt, jf. Arbejdsrettens dom af 3. december 2001 i sag AR 2001.584, hvor der netop henvises til arbejdsgivers kamphensigt, og Arbejdsrettens retsformandsafgørelse af 27. marts 2008 i sag AR 2007.659, hvor der henvises til arbejdsgivers trussel om iværksættelse af overenskomststridig lockout.

Disproportionalt, utilbørligt og arbitrært

Det af arbejdsgiver egenhændigt indførte sanktionssystem er disproportionalt, utilbørligt og arbitrært.

”I tilfælde hvor der er en ”ulempe” [for lønmodtagerne], er problemet naturligtvis, hvor megen sådan, der skal tåles. I så henseende havner afgørelserne i en afvejning af



hensynet til virksomheden og hensynet til arbejdstagersidesidens behov – altså en proportionalitetsafvejning.” (Ole Hasselbalch, Ledelsesret og lønmodtagerindflydelse)

Arbejdsgivers ageren i denne sag er disproportional derved, at målet (undgå kortvarige overenskomststridige arbejdsnedlæggelser) ikke står i et rimeligt forhold til midlet (fratagelse af retten til køb af ID-billetter), og der er ikke en ligevægt i hensyntagen til begge parter. Ligevægten mellem parterne ved overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i det gældende kollektiv-arbejdsretlige sanktionssystem er der taget hånd om i lovgivningsprocessen.

Derudover er midlertidig fratagelse af ID-billetterne disproportionalt derved, at den straf, som arbejdsgiver konkret udsætter lønmodtagerne for, er væsentligt mere indgribende for den enkelte ansatte, end det fratæk af løn og den eventuelle bod vedkommende skal betale som følge af de almindeligt gældende regler.

Der er tale om, at arbejdsgiver i denne sag har et attraktivt gode (billige flybilletter), som arbejdsgiver uden eller med beskedne omkostninger har stillet til rådighed for sine medarbejdere, og som arbejdsgiver derefter anvender som straf ved fratagelse og derved udøver utilbørlig pression over for de ansatte med det mål at presse dem til ikke at nedlægge arbejdet fremover. Denne måde at anvende ledelsesretten er utilbørlig, uanset om retten til at fratage de SGH-ansatte ID-billetterne i anden sammenhæng måtte anses for at ligge inden for arbejdsgivers ledelsesret (se lign. usaglig anvendelse af ledelsesret i fx AR 2015.0105. Ifølge Arbejdsrettens dom AR2015.0105 lå inden for en skoles ledelsesret at opsiges ansatte læreres tjeneste- og lejeboliger tilknyttet skolen, hvor de var ansat, men det ansås for misbrug af denne del af ledelsesretten, når opsigelserne af retten til tjenesteboligerne skete som pressionsmiddel med henblik på at formå de ansatte lærere til at fravige de overenskomstmæssige arbejdsregler og indgå en ny lokalaftale. Det gjorde ikke nogen forskel, at det for skolen ville medføre øgede økonomiske omkostninger, hvis ikke en sådan lokalaftale blev indgået.

Det af arbejdsgiver selvbestaltede system er arbitrært derved, at kun nogle arbejdsnedlæggelser anses for at have en sådan karakter, at arbejdsgiver efter forgodtbefindende kan fratage medarbejderne deres velerhvervede ret til køb af IDbilletter. Der har således været flere midlertidige arbejdsnedlæggelser efter medio 2015, der i modsætning til arbejdsnedlæggelsen i januar 2016 ikke resulterede i fratagelse af ID-billetterne. Det er arbitrært og uigennemsigtigt, ikke kun hvornår sanktionen pålægges, men også i hvilke tilfælde der bliver pålagt en kortere eller længerevarende sanktion (op til 24 måneder).

Sammenfatning

På baggrund af ovenstående gøres det gældende,

- At der findes et lovhjemlet og konkret overenskomstbaseret system til at behandle overenskomststridige arbejdsnedlæggelser,
- At dette system afgrænser arbejdsgivers forskellige muligheder for at agere overfor overenskomststridige arbejdsnedlæggelser,
- At arbejdsgiver egenhændigt har valgt at indføre et selvbestaltet alternativt dobbelt sanktionssystem, hvor arbejdsgiver både agerer en slags lovgivende og dømmende magt,



- At arbejdsgiver med sanktionssystemet bruger en arbitrær modforanstaltning, der i sin natur kan sammenlignes med overenskomststridig lockout,
- At arbejdsgivers indførelse og anvendelse af sanktionssystemet er utilbørlig, disproportional og arbitrær, og
- At arbejdsgiver derfor har misbrugt sin ledelsesret.

Bodsudmåling

I flere nyere afgørelser fra Arbejdsretten vedrørende misbrug af ledelsesretten er der blevet fastsat en bod på 100.000 kr.

Der er tale om skærpende omstændigheder i relation til fastsættelse af bod og i den forbindelse gøres det gældende,

- At misbruget af ledelsesretten har ramt så relativt mange (120) ansatte,
- At det for flere har medført et påviseligt tab ved køb af andre flybilletter til sædvanlig pris,
- At der er tale om en stor virksomhed med en omsætning på 42,7 mia. svenske kroner og et overskud på 1,7 mia. svenske kr. (før skat) for regnskabsåret 2016-2017, og
- At sanktionssystem ved kollektive overenskomststridige arbejdsnedlæggelser er nøje forhandlet og har været genstand for grundige overvejelser fx i forbindelse med arbejdsretslovens revisioner gennem tiderne.

Kategorisering af retten til ID-billetter

...

Kutyme

Der er tale om en velerhvervet rettighed, der kollektivt ville kunne opsiges med det varsel, der følger af industrioverenskomstens § 8, stk. 2, og først efter forhandling mellem overenskomtparterne.

I relation til spørgsmålet om kutyme gøres det gældende,

- At rettigheden har eksisteret i over 40 år (længere tid),
- At rettigheden har været fast, klar og entydig uden indførelse af anden praksis,
- At rettigheden har været anset i hvert fald fra lønmodtagerside som en fast del af ansættelsesvilkårene, hvilket har været ganske åbenbart for arbejdsgiverside,
- At rettigheden, for så vidt angår piloter, i hvert fald indirekte benævnes af SAS på deres hjemmeside som ”løn”, og
- At denne rettighed ifølge SAS egen ledelse ligger fast i ordet ”policies”.

Der har notorisk ikke været forhandlinger om opsigelse af denne kutyme, og arbejdsgiver har ikke ”foranlediget lokale forhandlinger afholdt”, jf. overenskomstens §



8, stk. 3. Ved krav om forhandlinger i overenskomsten skal der være reelle forhandlinger og overtrædelse af dette krav er bodspådragende.

Derudover er end ikke varslingen på 2 måneder i overenskomstens § 8, stk. 2, for almindelige kutymen overholdt, hvilket er bodspådragende.

Bodsudmåling

I flere ældre afgørelser fra Arbejdsretten fastsættes bod overtrædelser af lignende karakter til at være 25.000. I en afgørelse fra 1995 blev boden fastlagt til at være 100.000, men i den sag var der tillige tale om en overtrædelse af ledelsesretten.

Der er tale om skærpende omstændigheder i relation til fastsættelse af bod og i den forbindelse gøres det gældende,

At opsigelse af kutymen berørte mange ansatte,

At kutymen er mere end 40 år gammel, og

At der er tale om en stor virksomhed med en omsætning på 42,7 mia. svenske kroner og et overskud på 1,7 mia. svenske kr. (før skat) for regnskabsåret 2016-2017.

Indklagede har i sit påstandsdokument af 23. oktober 2018 anført bl.a.:

”For så vidt angår spørgsmålet om misbrug af ledelsesretten gøres det gældende:

- at pålæg af bod for deltagelse i en overenskomststridig arbejdsstandsning er en sanktionering af det kollektive brud på fredspligten i Hovedaftalens § 2,
- at det kollektiv arbejdsretlige sanktionssystem ikke udelukker, at et brud på Hovedaftalen eller overenskomsten i øvrigt, kan sanktioneres på anden måde herunder, at der kan ske sanktionering på individuelt niveau,
- at adgangen til ID-billetter ikke er tilsikret hverken i Hovedaftalen, den kollektive overenskomst, eller ved lokalaftale,
- at adgangen til ID-billetter således har karakter af et fra virksomheden ensidigt fastsat personalegode til den enkelte medarbejder.
- at Arbejdsretsloven og de overenskomstaftalte fagretlige regler alene omfatter de overenskomster og aftaler, som indgås mellem organisationerne og dermed ikke ”aftaler” på individuelt niveau,
- at arbejdsgiver i en sådan situation er berettiget til at opstille saglige kriterier for adgangen til et personalegode,
- at det både er et sagligt, forsvarligt og proportionalt tildelingskriterie at stille som betingelse for den forsatte adgang til ID-billetter, at medarbejderne ikke deltager i overenskomststridige arbejdsstandsninger,
- at der med kriteriet om, at medarbejderne ikke deltager i overenskomststridige arbejdsstandsninger ikke er tale om indførelse af et ”uhjemlet dobbelt sanktionssystem”,



- at det ændrede kriterie retter sig mod den individuelle misligholdelse som en arbejdsstandsning også udgør,
- at SAS koncernens ændring af ID-billetpolitikken ikke er en væsentligt stillingsændring, hvorfor virksomheden er berettiget til at ændre i politikken uden varsel,
- at SAS/SGH i talrige situationer uvarslet har frataget medarbejdere adgangen til ID-billetter enten permanent eller midlertidigt uden at dette har ført til indsigelser fra arbejdstagersiden,
- at indklagede ikke har misbrugt ledelsesretten, og
- at den konkrete inddragelse af adgangen til ID-billetter for et antal medarbejdere, der nedlagde arbejdet den 6. januar 2017 er foretaget på baggrund af en konkret og saglig vurdering af konsekvenserne af arbejdsstandsningen.

Det bestrides i det hele, at arbejdsgivers sammenkædning udgør en arbitrær modforanstaltning, der savner konneksitet, ligesom det bestrides, at sammenkædningen medfører indførelsen af et uhjemlet dobbelt sanktionssystem. Endvidere bestrides det, at arbejdsgiver har påtaget sig en ”slags lovgivende og dømmende mangt”, ligesom det bestrides at der er tale om et uigennemsigtigt og arbitrært system. Endelig bestrides det at ”foranstaltningen” kan sidestilles med en overenskomststridig lockout.

Såfremt Arbejdsretten måtte fastslå, at indklagedes ændring af ID-billet policyen er et misbrug af ledelsesretten, gøres det for så vidt angår bodsudmålingen gældende

- at Arbejdsretten ikke tidligere har behandlet den aktuelle problemstilling,
- at der har været en berettiget tvivl om virksomhedens adgang til at betinge adgangen til ID-billetter af, at medarbejdere ikke deltager i overenskomststridige arbejdsstandsninger,
- at det er en fast arbejdsretlig praksis, at den omstændighed at det underliggende fortolkningsspørgsmål har været tvivlsomt og først har fundet sin afgørelse ved Arbejdsrettens afgørelse ikke medfører bodsansvar,
- at en eventuelt forskyldt bod derfor skal bortfalde i henhold til Arbejdsretslovens § 12, stk. 6,
- at der subsidiært alene skal udmåles en ordensbod.

For så vidt angår spørgsmålet om ID-billetternes retlige status gøres det gældende:

- at adgangen til ID-billetter er et af SAS/SGH ensidigt fastsat personalegode,
- at adgangen til ID-billetter alene baserer sig på SAS koncernens ensidige beslutning og er alene motiveret af frivillighed og velvilje,
- at SAS/SGH stedse har tilkendegivet over for medarbejderne, de faglige organisationer og de tillidsvalgte, at adgangen til ID-billetter hverken er en rettighed eller en form for økonomisk kompensation,
- at SAS/SGH stedse har tilkendegivet over for medarbejderne, de faglige organisationer og de tillidsvalgte, at ID-billetter er et gode som ikke kan betragtes som en rettighed, og at ”regulativet ” fra tid til anden kan blive ændret eller ophævet,



- at der ikke fra lønmodtagersiden er gjort indsigelse heroverfor forud for den aktuelle sag,
- at muligheden for ID-billetter ikke er blevet stillet til rådighed fordi arbejdsgiver har følt sig retligt forpligtet hertil,
- at det stedse har stået lønmodtagersiden klart, at adgangen til ID-billetter ikke baserer sig på arbejdsgiversidens opfattelse af at være retlig forpligtet til at tilbyde godet og
- at adgangen til ID-billetter derfor ikke er blevet til en kutyme, der skal opsiges med passende varsel, jf. f.eks. Industriens Overenskomst § 8, stk. 2.

Såfremt Arbejdsretten måtte fastslå at adgangen til ID-billetter har fået karakter af en kutyme omfattet af Industriens Overenskomst § 8 gøres det gældende:

- at arbejdsgiver ikke generelt har opsagt medarbejdernes adgang til ID-billetter,
- at ændringen i ID-billet policyen ikke ændrer løn og arbejdsforhold væsentligt,
- at indklagede derfor uvarslet har været berettiget til at ændre i kriterierne for tilde-ling/adgang til ID-billetter,
- at SAS/SGH på et HSU møde afholdt den 19. juni 2015 orienterede arbejdstagersi- den om den ændrede ID-policy,
- at SAS/ SGH igen informerede om den ændrede policy på et HSU møde den 11. september 2015,
- at arbejdstagersiden ikke gjorde indsigelse over for den ændrede ID policy før marts 2017, hvor den aktuelle sag var rejst,
- at orienteringen på de to HSU møder kan sidestilles med en lokalforhandling, og at arbejdstagersiden ved ikke at gøre indsigelse har givet virksomheden det indtryk, at man accepterede den ændrede ID policy,
- at den ændrede ID policy er indført pr. 19. juni 2015 og første gang bragt i anvendelse i forbindelse med en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse i efteråret 2016,
- at lønmodtagersiden ikke protesterede i forbindelse med anvendelsen af den ændrede ID policy i efteråret 2016,
- at opsigelsesvarslet i § 8, stk. 2, i Industriens Overenskomst dermed er indeholdt i perioden 15. juni 2015 - januar 2017.

Såfremt Arbejdsretten måtte fastslå, at adgangen til ID-billetter er en kutyme og at Industriens Overenskomst § 8, stk. 2, ikke er iagttaget gøres det gældende:

- at der har været berettiget tvivl om, hvilken status adgangen til ID-billetter har,
- at det er en fast arbejdsretlig praksis, at den omstændighed at det underliggende fortolkningsspørgsmål har været tvivlsomt og først har fundet sin afgørelse ved Arbejdsrettens afgørelse, ikke medfører bodsansvar,
- at en eventuelt forskyldt bod derfor skal bortfalde i henhold til Arbejdsretslovens § 12, stk. 6,



at der subsidiært alene skal udmåles en ordensbod.”

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagens problemstillinger

Sagen angår en ordning med salg af flybilletter til tomme sæder til nedsat pris, som af SAS Ground Handling A/S (i det følgende SGH) er stillet til rådighed for de ansatte. De ansatte har mulighed for at købe flybilletter til sig selv samt familie og venner mv. hos SAS og i andre flyselskaber, som SAS samarbejder med, og ordningen har efter det oplyste været gældende i hvert fald siden 1970'erne.

SGH besluttede den 19. juni 2015 på baggrund af nogle overenskomststridige arbejdsnedlæggelser med øjeblikkelig virkning at indføre en ny ID-billets politik ved overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, således at SGH fremover fik mulighed for ved sådanne arbejdsnedlæggelser at inddrage de deltagende ansattes mulighed for at købe ID-billetter og benytte allerede købte billetter i en periode på 6 til 24 måneder.

Om aftenen den 6. januar 2017 kl. 21.30 nedlagde 120 medarbejdere i SGH arbejdet i to timer. Der er enighed om, at der var tale om en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse. SGH meddelte herefter i en mail af 10. januar 2017 de 120 medarbejdere, at deres ID-billetrettigheder blev inddraget for en periode på 6 måneder gældende fra den 7. januar til den 6. juli 2017. Dette gjaldt også for den nærmeste familie og for allerede udstedte billetter, der kunne refunderes.

Sagens spørgsmål er, om SGH har handlet i strid med overenskomsten og/eller misbrugt ledelsesretten dels ved i 2015 at have indført den ændrede ID-billets politik, dels ved at have inddraget muligheden for at benytte billetordningen i en periode på 6 måneder for de nævnte 120 medarbejdere, og om SGH i givet fald skal idømmes en bod.

Den beskrevne ordning med medarbejders adgang til at købe flybilletter til nedsat pris har som nævnt eksisteret i en meget lang årrække. Ordningen er baseret på ansættelsesmyndighedens ensidige beslutning og kan ikke anses for at være kædet sammen med medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår. Ordningen har heller ikke været ydet som vederlag for arbejde, ligesom ordningen er uafhængig af medarbejdernes ansvar, kvalifikationer eller karakteren af deres arbejde. Ordningen må på denne baggrund anses for at være omfattet af § 8 i Industriens



overenskomst, der bl.a. omhandler kutymer. Ifølge § 8, stk. 2, litra a, kan kutymer opsiges af begge parter med to måneders varsel til udgangen af en måned og efter lokale forhandlinger mellem parterne i overensstemmelse med en fremgangsmåde, der er nærmere beskrevet i § 8, stk. 3 og 4.

Klagers påstand 4

Klager har i påstand 4 påstået indklagede pålagt en bod for brud på overenskomsten under henvisning til, at ændring af billetordningen i 2015 ved den beskrevne ID-billetpolitik ved overenskomststridige arbejdsnedlæggelser er gennemført uden varsel og forhandlinger som angivet i overenskomstens § 8.

Ændringen vedrørende billetordningen angår alene situationer, hvor arbejdstagerne har deltaget i en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse. Den pågældende ordning har endvidere efter de afgivne forklaringer løbende gennem de mange år, hvor den har været gældende, været undergivet forskellige justeringer og reguleringer, uden at dette efter det oplyste er sket ved anvendelse af reglerne i overenskomsten § 8. Arbejdsretten finder på denne baggrund, at den i 2015 gennemførte ændring af ordningen ikke kan anses for at være af et sådant omfang og af en sådan karakter, at den kan sidestilles med en opsigelse af ordningen, som skulle være foretaget i overensstemmelse med fremgangsmåden beskrevet i overenskomstens § 8. Klager kan herefter ikke få medhold i påstand 4.

Klagers påstand 1

Ifølge klagers påstand 1 skal indklagede anerkende, at det udgør et misbrug af ledelsesretten, såfremt virksomheden anvender den gældende "ID-billet policy", således at der ved medarbejdernes deltagelse i overenskomststridige arbejdsstandsninger sker inddragelse af adgang til ID-billetter.

Carsten Nielsen, der er tillidsrepræsentant i SAS Teknik i Københavns Lufthavn, har forklaret, at den hidtidige sanktionering af arbejdsnedlæggelser, hvor man fratog medarbejderen ID-billetrettighederne i den periode, arbejdet var nedlagt, fra medarbejderside blev anset for en rimelig sanktion, og at det altid har været sådan, at medarbejderne ikke kan bruge ID-billetter, mens arbejdet er nedlagt. Peter Nielsen, der er manager i SGH, har også forklaret, at det altid har været sådan, at medarbejderne ikke havde adgang til ID-billetterne under konflikter.



Arbejdsretten lægger på baggrund af disse forklaringer til grund, at der mellem parterne har været enighed om, at medarbejdernes adgang til ID-billetter kunne inddrages i anledning af overenskomststridige arbejdsstandsninger, for den periode, hvor arbejdsstandsningen stod på. Selv om overenskomststridige arbejdsstandsninger formentlig ikke kan forventes at ville kunne få en varighed af 6 måneder eller mere, som er den inddragelse, der kan ske i medfør af ændringen i billetordningen fra 2015, finder Arbejdsretten, at parternes hidtidige praksis vedrørende inddragelse af ID-billetter under overenskomststridige arbejdsnedlæggelser må føre til, at klager ikke kan få medhold i påstand 1.

Klagers påstand 2 og 3

Klager har i påstand 2 påstået, at indklagede skal anerkende, at den konkrete inddragelse af adgangen til ID-billetter for et antal medarbejdere, der nedlagde arbejdet den 6. januar 2017, udgjorde et misbrug af ledelsesretten, og ifølge klagers påstand 3 skal indklagede som følge heraf betale en af Arbejdsretten fastsat bod for brud på hovedaftalens § 4 om udøvelse af ledelsesretten.

Arbejdsnedlæggelsen skete som nævnt den 6. januar 2017 om aftenen og havde en varighed af ca. to timer. Parterne er enige om, at der var tale om en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, og at de 120 ansatte, der deltog i arbejdsnedlæggelsen, efterfølgende er blevet trukket i løn for denne, jf. overenskomstens § 13, stk. 6. Det må endvidere lægges til grund, at arbejdsnedlæggelsen ikke førte til afholdelse af fællesmøde, og at den ikke er blevet indbragt for Arbejdsretten og allerede derfor ikke har medført en bod for de ansatte. Som følge af nedlæggelsen af arbejdet meddelte SGH kort efter de 120 medarbejdere, at deres ID-billetrettigheder blev inddraget for en periode på 6 måneder gældende fra den 7. januar til den 6. juli 2017, herunder også for billetter til familie og for allerede udstedte billetter, der kunne refunderes. Det må endelig lægges til grund, at arbejdsstandsningen medførte et økonomisk tab for SGH, som dog ikke er nærmere opgjort.

Det følger af arbejdsretslovens § 12, stk. 1, at Arbejdsretten i sager om arbejdsstandsning kan idømme deltageren i det overenskomststridige forhold en bod, der skal tilfalde klageren. Ifølge § 12, stk. 2, kan bod ikke idømmes de deltagere i en arbejdsstandsning, der har genoptaget arbejdet inden afholdelse af fællesmøde som omtalt i § 9, stk. 2, eller har fulgt en henstilling fra dette møde om straks at gå i arbejde, medmindre det godtgøres, at arbejdsstandsningen har savnet rimelig begrundelse eller må betragtes som led i en systematisk aktion. Arbejdsretslo-



vens § 12, stk. 2, er i øvrigt blevet forstået på den måde, at der ikke pådrages bod, hvis arbejdet genoptages senest dagen efter fællesmødet, og arbejdsmarkedets parter har kunnet indrette sig herpå.

SGH's inddragelse af adgangen til at købe flybilletter i en periode på 6 måneder indebar for de medarbejdere, der var omfattet heraf, en sanktion i form af inddragelse af et gode af en økonomisk værdi. En økonomisk sanktion af en sådan karakter, der er fastsat af arbejdsgiveren som følge af en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, og som ikke har grundlag i en aftale eller praksis mellem arbejdsgiver og arbejdstager, må efter Arbejdsrettens opfattelse sidestilles med en bod, som efter de nævnte bestemmelser i arbejdsretsloven i givet fald skal pålægges af Arbejdsretten. Arbejdsretten finder på denne baggrund, at det er i strid med arbejdsretslovens § 12 at sanktionere en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse med inddragelse af et økonomisk gode i en periode, der rækker ud over varigheden af den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse, således som SGH traf beslutning om over for de 120 medarbejdere i den foreliggende sag. Beslutningen kan herefter ikke anses for sagligt begrundet, og Arbejdsretten finder på denne baggrund, at SGH har misbrugt sin ledelsesret og har pådraget sig et bodsansvar.

Arbejdsretten tager herefter klagers påstand 2 og påstand 3 til følge. Bodten findes under hensyn til sagens omstændigheder passende at kunne fastsættes til 100.000 kr.

Konklusion

Indklagede frifindes for klagers påstande 1 og 4.

Klager får medhold i de nedlagte påstande 2 og 3, og den indklagede virksomhed pålægges en bod på 100.000 kr.

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

SAS Ground Handling Denmark A/S skal anerkende, at den konkrete inddragelse af adgangen til ID-billetter for et antal medarbejdere, der nedlagde arbejdet den 6. januar 2017, udgjorde et misbrug af ledelsesretten, og SAS Ground Handling Denmark A/S skal inden 14 dage fra afsigelsen af denne dom betale en bod på 100.000 kr. til Fagligt Fælles Forbund.



I øvrigt frifindes Dansk Arbejdsgiverforening for DIO I for SAS Ground Handling Denmark A/S.

I sagsomkostninger skal Dansk Arbejdsgiverforening for DIO I for SAS Ground Handling Denmark A/S inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Hanne Schmidt