

Arbejdsrettens dom af 26. februar 2009

i sag nr. A2008.337:

Landsorganisationen i Danmark

for

Dansk El-Forbund

(advokat Ane K. Lorentzen)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

HTS

for

G4S Security Services A/S

Roskildevej 157

2620 Albertslund

(advokat Jeanette Justesen)

Dommere: Peter Andersen, Børge Elgaard, Oluf Engell, Carsten Holm, Ulrik Jørgensen, Karin Retvig og Poul Søgaard (retsformand).

Sagen drejer sig om, hvorvidt G4S Security Services A/S (i det følgende G4S) har udvist organisationsfjendtlig adfærd og dermed handlet i strid med Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening (i det følgende DA) og Landsorganisationen i Danmark (i det følgende LO) og/eller overenskomsten mellem Vagt- og Alarmbranchens Arbejdsgiverforening og Dansk El-Forbund.

Påstande

Klager, LO for Dansk El-Forbund, har nedlagt påstand om, at G4S skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til Dansk El-Forbund.

Indklagede, DA for HTS for G4S, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

I Hovedaftalen mellem DA og LO hedder det bl.a.:

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

...

”§ 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.

...

§ 9. Hovedorganisationerne vil fremme et godt samarbejde mellem organisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne gennem samarbejdsudvalgene eller andre egnede organer.

...”

Overenskomsten mellem Vagt- og Alarmbranchens Arbejdsgiverforening og Dansk El-Forbund indeholder i § 31 bl.a. følgende regler om tillidsrepræsentanter:

”Stk. 1 Valg

Medarbejderne kan blandt de anerkendt dygtige montører, der har mindst ét års anciennitet, vælge en tillidsrepræsentant.

...

Stk. 2. Samarbejde

Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants – pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Stk. 3. Klager og henstillinger

Når en eller flere af tillidsrepræsentanternes kammerater ønsker det, kan han/hun forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Føler han/hun sig ikke stillet tilfreds ved ledelsens afgørelse, står det ham/hende frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen; men det er hans/hendes og

hans/hendes arbejdskammeraters pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundet.”

Ved Arbejdsrettens dom af 21. november 2007 blev G4S dømt til at betale en bod på 1 mio. kr. til Dansk El-Forbund. I dommen hedder det bl.a.:

”Denne sag – der har været udsat på Arbejdsrettens dom af 13. marts 2007 i sagerne A2004.620 m.fl. – angår bodsansvar for overenskomtbud i form af mangelfulde ansættelsesbeviser, herunder ikkeudstedte ansættelsesbeviser til medarbejdere ansat før den 1. juli 1993.

...

Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Dansk El-Forbund, har efter sin endelige påstand nedlagt påstand om, at indklagede, G4S Security Services A/S (tidligere Falck Securitas Sikring A/S), skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til Dansk El-Forbund.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for HTS for G4S Security Services A/S, har erkendt overenskomtbud, men har påstået frifindelse for påstanden om bod.

Sagsfremstilling

...

I september/oktober 2002 fremsendte virksomheden ansættelsesbeviser til montørerne i Sikringsdivisionen.

...

Tillidsrepræsentant Bent Flemming Petersen gjorde med mail af 9. oktober 2002 til serviceleder Bent Andersen, sendt c.c. til bl.a. personalechef Peter Agergaard, indsigelse mod de udsendte ansættelsesbeviser.

...

Peter Agergaard bad ved mail samme dag Bent Flemming Petersen om at konkretisere, på hvilke punkter ansættelsesbeviserne ikke levede op til loven om ansættelsesbeviser, og i Bent Flemming Petersens mail af 11. oktober 2002 hedder det:

...

Med mail af 21. februar 2003 sendte Peter Agergaard et udkast til ansættelsesbevis til Bent Flemming Petersen, der ved mail af 27. marts 2003 anførte, at de snarest burde mødes (bl.a.) om ”Ansættelsesbeviser, evt. uenighedsreferat!”.

Ved brev af 4. september 2003 anmodede også Dansk El-Forbund HTS/VABA om et ”møde hurtigst muligt, hvor alle parter sætter sig sammen og får udfærdiget nye ansættelseskontrakter.”

I oktober 2003 blev der herefter afholdt et møde mellem parterne om udfærdigelsen af ansættelsesbeviserne. Der foreligger ikke referat af mødet, men i Peter Agergaards eget notat om resultatet af mødet hedder det bl.a.:

...

På det tidspunkt verserede der en faglig voldgiftssag mellem parterne om, hvorvidt ændring af mødested til virksomhedens adresse for montører, der hidtil havde haft mødested på deres hjemmeadresse, skulle varsles med hver montørs individuelle opsigelsesvarsel ("mødestedsagen"). Sagen blev efter opmandens tilkendegivelse af 4. februar 2004 forligt ved, at virksomheden bl.a. anerkendte, at ændringen af mødestedet skulle varsles med individuelt opsigelsesvarsel.

På begæring af arbejdstagersiden blev der den 16. marts 2004 afholdt fællesmøde.

...

Herefter blev der i april 2004 udstedt ansættelsesbeviser til alle medarbejdere. Der var dog fortsat uenighed mellem parterne om angivelsen af jobkategori og mødested. Denne uenighed gav anledning til, at der den 19. maj 2004 på ny blev afholdt fællesmøde...

...

Endelig blev der den 24. juni 2004 afholdt mæglingsmøde, hvorom [d]et i referatet hedder:

...

Nærværende sag blev indbragt for Arbejdsretten ved klageskrift af 2. juli 2004 og angår alene forholdene indtil udstedelsen af de nye ansættelsesbeviser i april 2004.

Klager har under sagen fremlagt oplysninger om 261 medlemmers ansættelsesbevisforhold. Af disse 261 medarbejdere var 38 omfattet af "mødestedsagen". Efter klagers opfattelse var der mindst for disse 261 medarbejders vedkommende enten mangler i samtlige faktisk udfærdigede ansættelsesbeviser, eller der var slet ikke udfærdiget noget ansættelsesbevis.

...

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Det er ubestridt, at den indklagede virksomhed frem til april 2004 havde udstedt mangelfulde ansættelsesbeviser, og at en del af medarbejderne ansat før den 1. juli 1993 ikke havde fået udstedt ansættelsesbeviser, selv om virksomheden havde stillet dem det i udsigt.

Det må efter bevisførelsen fastslås, at virksomheden ved de mangelfulde ansættelsesbeviser undlod at give medarbejderne nogle væsentlige oplysninger om deres ansættelsesforhold, herunder navnlig om arbejdsgiverens identitet og om deres løn, titel og arbejdssted. Dette var også tilfældet for de medarbejdere ansat før den 1. juli 1993, som virksomheden både af egen drift og efter gentagne opfordringer fra tillids-

repræsentanten og forbundet havde påbegyndt udstedelsen af ansættelsesbeviser til i efteråret 2002.

Arbejdsretten finder på denne baggrund, at bod er forskyldt for brud på overenskomstens § 29.

Parterne er med henvisning til Arbejdsrettens dom af 13. marts 2007 enige om, at overenskomsten ikke giver hjemmel for individuel godtgørelse til krænkede medarbejdere, og at virksomheden derfor alene kan idømmes bod. Efter arbejdsretlig praksis, og da sagen er indbragt for Arbejdsretten i juli 2004, skal boden fastsættes med udgangspunkt i de principper, der blev fastlagt ved Højesterets dom af 30. oktober 1997.

Ved bodsudmålingen lægger Arbejdsretten til grund, at der i form af manglende eller mangelfulde ansættelsesbeviser er begået overenskomstbrud i 261 ansættelsesforhold. For så vidt angår de 38 ansættelsesforhold, der var omfattet af den faglige voldgiftssag om medarbejderens mødested, forelå der – tillige – overenskomstbrud vedrørende et centralt og væsentligt ansættelsesvilkår, men parterne var på det efterfølgende fællesmøde den 19. maj 2004 enige om, at virksomheden nu ville præcisere mødestedet, og at dette spørgsmål herefter var afsluttet. I øvrigt må det efter bevisførelsen lægges til grund, at de manglende eller mangelfulde ansættelsesbeviser ikke har haft reel betydning for nogen af medarbejdernes konkrete ansættelsesforhold. Sagen vedrørende ansættelsesbeviser til medlemmerne af Dansk El-Forbund er således rejst af forbundet som et samlet krav vedrørende forbundets medlemmer. Arbejdsretten finder endvidere ikke tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at virksomheden ud over de 261 ansættelsesforhold, der er fremlagt dokumentation for, har begået overenskomstbrud, dvs. ikke i forhold til alle 493 medlemmer af det klagende forbund.

På denne baggrund og i øvrigt henset til virksomhedens størrelse og det tidsrum, hvori overtrædelserne har fundet sted, samt til, at nye ansættelsesbeviser rent faktisk blev udsendt i april 2004 efter fællesmødet i marts samme år, finder Arbejdsretten, at den samlede bod passende kan fastsættes til 1 mio. kr.”

Det fremgår af sagen, at Arbejdsrettens dom af 21. november 2007 blev omtalt på en række mediers hjemmesider om formiddagen den 22. november 2007.

Ligeledes den 22. november 2007 lagde Dansk El-Forbund en meddelelse med overskriften ”Arbejdsretten tilkender Dansk El-Forbund 1 million kroner i sag om ansættelsesbeviser” på forbundets hjemmeside. I meddelelsen hedder det:

”261 medlemmer af Dansk El-Forbund får en ekstra pose penge til årets julegaver: Arbejdsretten har den 21. november idømt virksomheden G4S Security Services A/S (tidligere Falck Securitas Sikring A/S) en bod på 1 million kroner for mangelfulde eller ikke-udstedte ansættelsesbeviser til de 261 elektrikere.

Sagen har været længe undervejs i systemet, idet forbundet allerede i 2001 blev opmærksom på, at virksomhedens elektrikere i en række tilfælde manglede ansættelsesbeviser eller at de, der var lavet, var mangelfulde på væsentlige områder. Efter forhandlinger mellem parterne blev der lavet nye ansættelsesbeviser, men også disse var mangelfulde.

Virksomheden udarbejdede nye ansættelsesbeviser til alle ansatte i 2004, og sagen i Arbejdsretten drejede sig om de overenskomstbrud, der lå før dette tidspunkt: Forbundet havde fremsat talrige opfordringer om at få forholdene bragt i orden, og virksomheden havde også stillet de ansatte beviserne i udsigt. Dansk El-Forbund fremlagde dokumentation for hvert enkelt af de 261 tilfælde, som virksomheden nu er idømt en bod for.

Overenskomsten giver ikke hjemmel for at tilkende den enkelte medarbejder godtgørelse for krænkelsen. Virksomheden er derfor alene idømt bod, som skal betales til forbundet. Her fortæller forbundssekretær Stig Pedersen, at pengene selvfølgelig bliver sendt videre til medlemmerne, og da dommen pålægger arbejdsgiveren at betale inden 14 dage, skulle der altså blive et pænt 'julegavetilsbud' på over 3.800 kroner til hver af de 261 elektrikere.

- Egentlig er det så enkelt: Virksomheden skal selvfølgelig lave ansættelsesbeviser efter de retningslinjer, der findes i overenskomsten. Hvor svært kan det være? Alligevel endte det med juridisk tovtrækkeri og en meget lang og kompliceret sag, som viser, at det er fornuftigt at stå i fagforening: Den enkelte ville have haft mere end svært ved at løfte sagen alene, siger Stig Pedersen og fortsætter:

- Vi skal på baggrund af dommen opfordre medlemmerne til at tjekke, at deres ansættelsesbeviser er i orden i forhold til overenskomsten. Henvend dig i din afdeling, hvis du enten ikke har et ansættelsesbevis eller har mistanke om, at der er noget galt med det bevis, du har."

Ved skrivelse af 28. november 2007 udsendte G4S en orientering til de ansatte i virksomheden.

Skrivelsen, der var underskrevet af G4S' direktør Kristian Durhuus, lød således:

"G4S er af arbejdsretten blevet idømt en bod på 1 million kr. for i perioden 2001 til 2004 at have udstedt mangelfulde ansættelsesbeviser til 261 montører. Bodden går til Dansk El-Forbund og ikke til de enkelte montører, som er omfattet af sagen.

Idet Dansk El-Forbund efterfølgende har brugt en del energi på at få afgørelsen ud i diverse medier, dels via en pressemeddelelse på deres hjemmeside, dels via en pressemeddelelse gennem Ritzau's bureau, føler vi os nødsaget til kort at orientere om vores opfattelse af sagen, som på adskillige punkter varierer fra Dansk El-Forbunds udlægning.

Sagen

Virksomheden begyndte i 2002 på eget initiativ at udstede nye ansættelsesbeviser til montørerne. Umiddelbart efter gjorde montørernes tillidsrepræsentanter indsigelse mod indholdet af beviserne. Herefter startede en dialog mellem tillidsrepræsentanterne/Dansk El-Forbund og virksomheden omkring det konkrete indhold i ansættelsesbeviserne. Denne dialog fortsatte frem til 2004, hvor der blev udstedt nye ansættelsesbeviser til alle montørerne.

Virksomheden erkendte under sagen, at der i perioden kan have været mindre væsentlige mangler i nogle ansættelsesbeviser som for eksempel forkert angivelse af virksomhedens navn. Dansk El-Forbund krævede på den anden side en bod i størrelsesordenen 2,5-3 millioner kr., da man mente, at der i denne sag var tale om systematisk brud på overenskomsten og at bruddene var meget grove.

Skuffelse over dommen

Fra virksomhedens side er der skuffelse over dommen og over at skulle betale 1 million kr. til Dansk El-Forbund, da disse mindre mangler efter vores opfattelse ikke har haft nogen reel betydning for nogen af medarbejdernes ansættelsesforhold. Denne sag kunne være løst i samarbejde mellem selskab og tillidsrepræsentanter, men det har man ikke ønsket fra tillidsrepræsentanternes side, hvorfor man har rejst denne sag. Vi har ligeledes svært ved at forstå, hvorfor man fra Dansk El-Forbunds side har valgt at kommunikere så markant om denne sag, da det i sagens natur påvirker det ellers gode samarbejde, vi har haft med dem.

Ingen medarbejdere har lidt reel skade

Dansk Elforbund har i deres kommunikation valgt at forbigå en række af dommens præmisser i tavshed, da det ikke passer ind i deres negative historie om G4S.

Der står således i dommen, at **ingen medarbejdere har lidt reel skade og ingen medarbejdere har bedt om, at få udstedt nye ansættelsesbeviser.**

Det er heller ikke blevet oplyst, at arbejdsretten afviste kravet om, at få op imod 3 mill. kr. i erstatning, da arbejdsretten var enig med G4S i, at der ikke var tale om meget alvorlige mangler i ansættelseskontrakterne.

Ledelsens kommentarer

Vi må fra ledelsens side udtrykke forundring over, at man fører sager mod sin arbejdsplads på denne måde i stedet for at søge dialog og samarbejde, at man forsøger at fremstille en kompliceret sag som værende helt enkel, selv om hovedparten af erstatningskravet er blevet afvist og ikke mindst, at man efterfølgende gør, hvad man kan for at skade arbejdspladsens omdømme i medierne.”

Ved brev af 10. december 2007 anmodede LO på vegne Dansk El-Forbund om fællesmøde på baggrund af G4S' meddelelse af 28. november 2007.

Den 4. januar og 6. februar 2008 blev der afholdt fællesmøde i sagen, uden at parterne kunne opnå enighed. Herefter blev sagen indbragt for Arbejdsretten.

Forklaringer

Stig Pedersen har forklaret bl.a., at han er forbundssekretær i Dansk El-Forbund, hvor han været ansat i 12 år.

Fra en kollega overtog han i begyndelsen af 2007 den sag vedrørende G4S, der endte med Arbejdsrettens dom af 21. november 2007. Med henblik på at lukke sagen deltog han den 30. april 2007 i et forligsmøde med deltagelse af repræsentanter for Vagt- og Alarmbranchens Arbejdsgiverforening, LO, G4S, Dansk El-Forbunds lokalafdeling samt tillidsrepræsentanterne på G4S. Der havde tidligere været gjort forsøg på at forlige sagen, og der havde således været afholdt en del møder mellem parterne, bl.a. den 21. august og den 11. september 2006. På mødet den 30. april 2007 drøftede man Arbejdsrettens dom af 13. marts 2007, og arbejdstagersiden foreslog, at sagen blev forligt mod at G4S betalte 10.000 kr. pr. mangelfuldt ansættelsesbevis. Beløbet var blot et udspil, idet arbejdstagersiden var villig til at forlige sagen på et andet beløb. Arbejdsgiversiden, som han oplevede som meget aggressiv, var uvillig til at indgå forlig. Arbejdsgiversiden mente ikke, at der var nogen sag, og mødet endte uden resultat. Herefter blev sagen indbragt for Arbejdsretten.

Dansk El-Forbund udsendte ikke nogen pressemeddelelse i anledning af Arbejdsrettens dom af 21. november 2007, men forbundet lagde en meddelelse vedrørende dommen på sin hjemmeside. Det skete den 22. november 2007 kl. 12.59. Meddelelsen blev lagt på hjemmesiden, fordi det er sjældent Dansk El-Forbund bliver tilkendt en bod på 1 mio. kr., og det skulle medlemmerne naturligvis orienteres om. Forbundet ønskede med meddelelsen at sende et budskab om, at det er godt at stå i fagforening. Han er citeret i meddelelsen, hvor han udtaler sig generelt. Det, han mente med citatet, var, at der er klare retningslinier for udfærdigelse af ansættelsesbeviser, og selv de mindste installatør-virksomheder plejer at være i stand til at overholde disse retningslinier.

G4S-montørerne, som er organiseret i Dansk El-Forbund, reagerede med fortørnelse over G4S' skrivelse af 28. november 2007.

Peter Aggergaard har forklaret bl.a., at han tidligere var personalechef i Alarmdivisionen, Falck Securitas, og er nu regional HR direktør i G4S. Han har været ansat i virksomheden i 10 år.

Han forestod forhandlingerne i den sag, der blev afsluttet med Arbejdsrettens dom af 21. november 2007. Tillidsmand Bent Flemming Petersen påpegede i oktober 2002 mangler i de ansættelsesbeviser, som virksomheden kort forinden havde udsendt til nogle af virksomhedens montører. På dette tidspunkt havde virksomheden en række sager med Dansk El-Forbund, herunder vedrørende atp, pension og lønsedler. Det var væsentligt for virksomheden at opnå enighed med arbejdstager-siden om de forskellige spørgsmål, før ansættelsesbeviserne kunne udfærdiges. Han oplevede, at der på begge sider var en fælles accept af, at udfærdigelse og udsendelse af ansættelsesbeviserne afventede, at der blev opnået enighed om de udestående spørgsmål. Parterne holdt en række møder, og der blev opnået enighed på de fleste punkter, dog ikke vedrørende montørernes mødested og stillingsbetegnelse. En faglig voldgift afgjorde i februar 2004 ”mødestedssagen”. Der blev i marts 2004 afholdt fællesmøde, men man kunne ikke nå til enighed vedrørende spørgsmålene om montørernes stillingsbetegnelse og mødested. I april 2004 blev der udstedt ansættelsesbeviser til alle medarbejdere. Han erindrer ikke, om disse ansættelsesbeviser omtalte mødested og stillingsbetegnelse.

Han oplevede, at afstanden mellem parterne blev større efter Arbejdsrettens dom af 13. marts 2007, og det hele strandede, da LO på baggrund af dommen fremsatte et krav om betaling af 3 mio. kr. Han opfattede LO's krav som ultimativt. Beløbet blev ikke nævnt direkte, men kan udledes af LO's krav om, at de 261 montører skulle have 10.000 kr. hver, og resten skulle have 5.000 kr. hver

Han blev skuffet, da han modtog Arbejdsrettens dom af 21. november 2007. Han havde forventet, at G4S ville blive idømt en bod, men han blev meget overrasket over bodens størrelse. Han blev også meget skuffet, da han den 22. eller 23. november 2007 læste Dansk El-Forbunds meddelelse om dommen, og særligt afsnittet, hvor forbundssekretær Stig Pedersen udtaler: ”Hvor svært kan det være?”, gjorde ondt.

Kristian Durhuus har forklaret bl.a., at han er administrerende direktør i G4S, hvilket han har været siden 2005. Han var ikke i særlig grad involveret i ansættelsesbevissagen.

Han forventede, at G4S ville blive idømt en bod, som det skete ved Arbejdsrettens dom af 21. november 2007, men han blev meget overrasket og skuffet over bodens størrelse. Han modtog dommen samme dag, den blev afsagt, og besluttede i første omgang at forbigå den i tavshed. Medarbejderne begyndte imidlertid hurtigt at tale om og spørge til både dommen og den meddelel-

se, Dansk El-Forbund lagde på forbundets hjemmeside. Både dommen og Dansk El-Forbunds meddelelse blev citeret i medierne, og mange medarbejdere var uforstående over, at G4S blev så dårligt omtalt. Omtalen gav også anledning til, at flere af G4S' sælgere blev mødt med spørgsmål hos kunderne. Han var selv skuffet over, at Dansk El-Forbund gav udtryk for, at G4S ikke kunne finde ud af de mest simple ting. Da mange af virksomhedens medarbejdere desuden blev stødt over Dansk El-Forbunds meddelelse, kontaktede G4S - via næstformanden i samarbejdsudvalget, der er medlem af Dansk El-Forbund - den 23. november 2007 Dansk El-Forbund med henblik på at få forbundet til at ændre meddelelsen. Den 27. november 2007 oplyste Dansk El-Forbund imidlertid i en e-mail, at forbundet ikke ville ændre i meddelelsen.

Han mener, at Dansk El-Forbund har været i sin gode ret til at omtale sagen. Det er helt legitimt at kommunikere de gode sager ud. Men den nedværdigende tone i Dansk El-Forbunds meddelelse var ikke i orden. Da den negative omtale medførte flere forespørgsler fra medarbejderne, udfærdigede han skrivelsen af 28. november 2007. Skrivelsen var ment som en intern orientering om sagen og blev lagt på virksomhedens intranet. En række medarbejdere – men ikke alle – har fået skrivelsen tilsendt sammen med anden relevant information. De ”kørende” medarbejdere, som ikke har let adgang til intranettet, får hver uge tilsendt forskellig information. Afdelingssekretæren vurderer hver fredag, hvad der kan være relevant at sende til de pågældende medarbejdere. Herefter printer hun ud fra hjemmesiden og udsender til medarbejderne. Skrivelsen 28. november 2007 ligger formentlig nu i arkivet til intranettet, og den var ikke på forsiden, da LO den 30. april 2008 opfordrede G4S til at fjerne den fra intranettet.

Det er et rent referat fra dommen, når han i skrivelsen af 28. november 2007 nævner, at boden går til Dansk El-Forbund og ikke til de enkelte montører. Han giver udtryk for sin skuffelse, men skrivelsen miskrediterer ikke det fagretlige system. Dommen er i øvrigt opfyldt.

Pr. 1. januar 2008 er alle større medarbejdergrupper repræsenteret i virksomhedens samarbejdsudvalg, som er velfungerende, og der er generelt et godt samarbejde. Tillidsmand Bent Flemming Petersen sidder i et distrikts-samarbejdsudvalg og har tillige sæde i G4S' bestyrelse.

Parternes argumentation

Klager har anført, at G4S har handlet i strid med overenskomstens § 31, hvorefter der består en pligt til - også for arbejdsgiversiden - at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde. Overenskomstens forudsætninger og de fagretlige regler forpligter virksomheden til at anerkende og acceptere det fagretlige tvistløsningssystem, herunder Arbejdsrettens domme. Virksomhedens skrivelse til de ansatte den 28. november 2007 har karakter af en manglende anerkendelse af de fagretlige regler og Arbejdsrettens dom, ligesom skrivelsen miskrediterer såvel tillidsrepræsentanterne i virksomheden som Dansk El-Forbund over for de ansatte. Virksomhedens skrivelse af 28. november 2007 er desuden i strid med hovedaftalens § 1, § 4, stk. 1, og § 9, stk. 1, idet virksomheden hermed har udvist organisationsfjendtlig adfærd.

Det er en bodsskærpende omstændighed, at virksomhedens skrivelse er fremsendt til samtlige 470 beskæftigede på overenskomstens område, at skrivelsen er gjort tilgængelig for samtlige virksomhedens ca. 2000 ansatte, og at skrivelsen – på trods af klagers opfordring herom – ikke blev fjernet fra virksomhedens intranet. Det er endvidere en bodsskærpende omstændighed, at indklagede er en meget stor virksomhed.

Indklagede har anført, at virksomhedens skrivelse af 28. november 2007 ikke indeholder en miskreditering af hverken tillidsrepræsentanterne eller Dansk El-Forbund. Skrivelsen har heller ikke karakter af manglende anerkendelse af tvistløsningssystemet. Virksomheden har efterlevet Arbejdsrettens dom af 21. november 2007, ligesom virksomheden i øvrigt anerkender og accepterer det fagretlige tvistløsningssystem, hvorfor der ikke er begået brud på overenskomstens forudsætninger. Virksomhedens skrivelse af 28. november 2007 er alene affødt af Dansk El-Forbunds meddelelse af 22. november 2007, hvis indhold har været egnet til at bringe virksomheden i miskredit. Skrivelsen af 28. november 2007 har tjent til at give virksomhedens medarbejdere relevant information i anledning af Arbejdsrettens dom af 21. november 2007 og Dansk El-Forbunds meddelelse af 22. november 2007, og der har udelukkende ligget faglige motiver bag skrivelsen. Skrivelsen af 28. november 2007 udgør således hverken en krænkelse af overenskomstens § 31 eller en overtrædelse af Hovedaftalens § 1, § 4, stk. 1 og/eller § 9, stk. 1.

Såfremt virksomheden findes at have krænket overenskomsten og/eller Hovedaftalen, skal en eventuel bod efter sagens karakter, herunder sammenhængen mellem Dansk El-Forbunds meddelelse af 22. november 2007 og virksomhedens skrivelse af 28. november 2007, alene have en symbolsk

størrelse. G4S er ikke identisk med den virksomhed, der ved Arbejdsrettens dom af 6. maj 2008 blev idømt en bod på 50.000 kr. for at have udvist organisationsfjendtlig adfærd, hvorfor gentagelsesvirkning ikke kan komme på tale.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Arbejdsretten traf ved dommen af 21. november 2007 afgørelse i den årelange tvist om udstedelse af ansættelsesbeviser til Dansk El-Forbunds medlemmer ansat på G4S. Forud herfor var gået et længere forhandlingsforløb, herunder mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten.

G4S' skrivelse af 28. november 2007 var dels en reaktion på Dansk El-Forbunds meddelelse på forbundets hjemmeside den 22. november 2007, dels udtryk for virksomhedens skuffelse over Arbejdsrettens dom af 21. november 2007. G4S' skrivelse indeholdt nogle faktuelle fejl, ligesom der i skrivelsen forekommer uheldig sprogbrug, som har kunnet give anledning til misforståelser. Retten finder dog, at skrivelsen ikke er udtryk for en manglende anerkendelse af de fagretlige regler eller af Arbejdsrettens dom. Skrivelsen kan heller ikke anses for at miskreditere hverken tillidsrepræsentanterne i virksomheden eller Dansk El-Forbund og findes ikke at kunne karakteriseres som organisationsfjendtlig adfærd.

Arbejdsretten tager herefter indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Thi kendes for ret:

Dansk Arbejdsgiverforening for HTS for G4S Security Services A/S frifindes.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Landsorganisationen i Danmark for Dansk El-Forbund inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Poul Søgaard