

Arbejdsrettens dom af 15. januar 2009

I sag nr.: A2003.878

Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd

for

Landsforeningen PROSA, Forbundet af IT-professionelle,

for

PROSA/SAS

(advokat Karen-Margrethe Schebye)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

Dansk Industri

for

CSC Airline Solutions A/S (tidligere Scandinavian IT Group A/S)

(advokat Helge Werner)

Dommere: Svend Askær, Børge Dahl (formand og retsformand), Børge Elgaard, Poul Flemming Hansen, Carsten Holm, Ulrik Jørgensen, Jakob Juul, Lene Pagter Kristensen (næstformand) og Niels Waage (næstformand).

Tvisten angår, om Scandinavian IT Group A/S (i det følgende SIG) (nu CSC Airline Solutions A/S) i forbindelse med afskedigelse af et antal medarbejdere i 2002 har begået brud på en tryghedsaftale, som er indeholdt i overenskomsten mellem SIG og PROSA/SAS, og på en samarbejdsaftale indgået mellem samme parter.

Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede tilpligtes at anerkende at have begået brud på den mellem PROSA/SAS og Scandinavian IT Group A/S (nu CSC Airline Solutions A/S) indgåede overenskomst og på samarbejdsaftalen mellem samme parter.
2. Indklagede tilpligtes at betale bod stor 4 mio. kr. eller en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod indeholdende efterbetaling stor 3,4 mio. kr. for disse aftalebrud.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

Parternes overenskomst indeholder i pkt. 14 en tryghedsaftale, der siden 1993 har haft følgende ordlyd:

”14. TRYGHEDSAFTALE

14.1. Tryghed i ansættelsen

Parterne er enige om, at medarbejdernes tryghed i ansættelsen er en væsentlig forudsætning for trivsel og motivation...

Virksomheden ser det som en nødvendig og naturlig ting, at medarbejderne og disses repræsentanter sikres reel information og medindflydelse ved forestående ændringer, der berører trygheden i ansættelsen.

Derfor er følgende aftalt:

14.2. Organisationsændringer

Hvis der i afdelinger, hvor foreningens medlemmer er beskæftiget, foretages organisationsændringer, der indebærer væsentlige ændringer i medlemmernes arbejdsopgaver eller arbejdsforhold, skal foreningen forinden skriftligt informeres herom, og repræsentanter fra det berørte personale skal, (gerne med udgangspunkt i ledelsens første/foreløbige oplæg), deltage i det planlæggende arbejde.

...

14.4. Personalereduktioner

For at imødegå usikkerhed, frygt og utilfredshed i forbindelse med personalereduktioner er parterne enige om følgende fremgangsmåde, der har til formål at undgå afskedigelser eller minimere antallet af afskedigelser og afbøde virkningen heraf:

14.4.1. Virksomhedens intentioner

Foreningen og berørte personalegrupper informeres skriftligt om virksomhedens intentioner så tidligt som muligt og normalt 1 år før reduktion af arbejdsstyrken gennemføres.

14.4.2. Gennemføre reduktioner

Parterne er enige om at arbejde sammen med henblik på at søge personalereduktionerne gennemført ad frivillighedens vej.

Personalereduktioner søges gennemført efter nedenstående prioritering inden for reduktionsområderne:

- a) frivillige omplaceringer, såfremt der findes ledige stillinger indenfor eget fagområde
- b) frivillige omplaceringer, såfremt der findes ledige stillinger indenfor andet fagområde
- c) frivillige fratrædelser (incl. pensioneringsmuligheder)
- d) afskedigelser.

Ved omplaceringer tilstræbes det at finde områder, hvor tidligere erfaring og forudsætninger kan være nyttige, ligesom jobkvalitet og lønudviklingsmuligheder søges bibeholdt.

14.4.3. Resterende afvikling

Såfremt personalereduktioner ikke kan nås ad frivillighedens vej, drøftes den resterende afvikling mellem foreningen og virksomheden.

14.4.4. Alder som argument

Parterne er enige om, at medarbejdernes alder aldrig i sig selv kan være et argument for en afskedigelse.

14.4.5. Hensyntagen

Ved afskedigelser tager virksomheden størst mulige menneskelige hensyn, idet tidligere beskæftigelse, erfaring og anciennitet i virksomheden skal indgå i virksomhedens vurdering. Virksomheden tager herudover naturligt hensyn til virksomhedens fortsatte drift.

14.4.6. Anciennitet som kriterie

Medarbejdere, der alene afskediges ud fra et anciennitetskriterie, tilbydes en særlig genansættelsesaftale, såfremt virksomheden indenfor 12 måneder efter fratrædelsen skal eksternt rekruttere medarbejdere med tilsvarende kvalifikationer.

14.4.7. Planlagt overarbejde

Planlagt overarbejde, der ikke skyldes sygdom, orlov eller akutte tidsbegrænsede situationer, kan ikke forekomme indenfor en personalegruppe, såfremt afskedigelser gennemføres indenfor samme personalegruppe.

14.4.8. IT-konsulenter

I tilfælde af personalenedskæringer vil ingen medlemmer blive afskediget, såfremt der fortsat anvendes IT-konsulenter. Det er dog en forudsætning, at IT-konsulentens arbejdsområde kan varetages på betryggende vis af andre medarbejdere f.eks. efter omskoling indenfor en rimelig tidsramme.

...”

I parternes samarbejdsaftale af 16. januar 1992 er bl.a. anført følgende:

”1. SAMARBEJDETS MÅL OG MIDLER

.....

DET DAGLIGE SAMARBEJDE PÅ VIRKSOMHEDEN

Udviklingen af det daglige samarbejde bygger på et samspil mellem ledelse og ansatte. Motiverende ledelsesformer og en aktiv medvirken fra medarbejdere og deres valgte tillidsrepræsentanter er nødvendige betingelser for udvikling af samarbejdet i virksomheden.

Der skal derfor anvendes ledelses-, samarbejds- og informationsformer, der tilskynder til at medarbejdere inddrages i tilrettelæggelsen og organiseringen af det daglige arbejde. Derved sikres de ansattes medvirken til ved deres viden, indsigt og erfaring at bidrage til en udvikling af virksomheden, og til at den daglige drift af de enkelte afdelinger i virksomheden kan foregå på en hensigtsmæssig og effektiv måde.

En inddragelse af den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere skal derfor indgå i disse bestræbelser. Det betyder, at synspunkter, ideer, og forslag skal fremkomme på et så tidligt tidspunkt, at disse kan indgå i beslutningsgrundlaget.

...

2. INFORMATION

Information mellem ledelse og ansatte er af afgørende betydning for samarbejdet i virksomheden.

Informationen skal rettes mod såvel den enkelte medarbejder som mod grupper af medarbejdere. Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget. Informationen er nødvendig for, at de ansatte kan medvirke ved udformningen af deres egen arbejdssituation.

Informationen skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af påtænkte ændringer og skal være udformet på en sådan måde, at den er klar og let forståelig.

Såvel ledelse som ansatte er forpligtet til aktivt at deltage i den gensidige informationsproces.
...”

Den 21. november 2001 fremsendte SIG varsling i forbindelse med afskedigelser i større omfang til Arbejdsmarkedsrådet. Det anførtes i brevet, at det for at effektuere de påkrævede besparelser ville blive nødvendigt dels at reducere med ca. 80 eksterne konsulenter, som ikke var ansat i SIG, dels at reducere antallet af ansatte totalt mellem 100 og 170 i Skandinavien. Der var endnu ikke overblik over, hvor mange reduceringer der ville ske i København. Det blev anført, at kriterierne for udvælgelsen ville blive drøftet med de ansattes valgte repræsentanter.

I den følgende tid foregik der forhandlinger mellem SIG, PROSA/SAS og andre lønmodtagerorganisationer, og det lykkedes at undgå ufrivillige afskedigelser. I et brev til AF-Storkøbenhavn af 19. marts 2002 meddelte SIG Arbejdsmarkedsrådet følgende:

”Ophør af varsling af påtænkte større afskedigelser i Scandinavian IT Group

Med henvisning til varsling sendt den 21. november 2001 og den omfattede varslingsperiode på op til 4 mdr., skal SIG DK herved meddele, at vi ikke har foretaget afskedigelser omfattet af § 1 i lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang.

Såfremt vi måtte komme i en ny situation, vil der tilgå lønmodtagernes repræsentanter en ny § 6 meddelelse med kopi til arbejdsmarkedsrådet.”

Den 10. juni 2002 afholdtes møde i SIG's skandinaviske samarbejdsorgan Forum III. PROSA /SAS var i mødet repræsenteret ved formanden Annette Hansen. Af et referat fra mødet fremgår under overskriften ”Nyt fra HHH [Hans Henrik Hedegaard, administrerende direktør for SIG]” bl.a.:

”Økonomi

Maj tal er ikke klar før onsdag, HHH gennemgik derfor april resultatet. Omsætningen er akkumuleret 10 MDKK lavere end budget grundet lavere omsætning i Intl. Sales, resultatet er dog 19 MDKK bedre end budget.

HHH flaggede bekymring for omsætningen i sidste halvår grundet situationen i SAS og SAS' ROSA projekt.

...

Intl. Sales

...

HHH opfordrede til forsigtighed og gav udtryk for bekymring i.f.t. ROSA og SAS's situation. Der mærkes allerede nogen overtallighed i SIG. Situationen følges i tæt dialog med SAS om prospects. Der er også et voldsomt pres på SIG for at reducere omkostningerne.

...”

I referatet fra et møde i SIG's danske hovedsamarbejdsudvalg (HSU) den 11. juni 2002, hvori PROSA/SAS ligeledes var repræsenteret ved formanden Annette Hansen, er under punktet ”Information fra HHH” bl.a. anført:

”Økonomi

HHH gennemgik årets økonomiske resultat, som pr. april kvartal 2002. Omsætningen pr. april er 10 MDKK under budget, dette skyldes primært lavere omsætning i International Sales end

budgetteret. Årsresultatet for International Sales forventes dog stadig at nå det budgetterede årsmål.

Åtgärdsprogrammet hvor SIG har som mål en besparelse i 2002 på 186 MDKK, er pr. april 18 MDKK bedre end budget.

ROSA-projektet (Reduktion af Overhead, Support and Administration) er igangsat i SAS. Målet med dette projekt er at opnå en besparelse på nævnte områder med 35 %. Effekt for SIG vil formentlig vise sig i 3. kvartal.”

I referatet fra et møde i HSU den 20. august 2002, hvori PROSA /SAS atter var repræsenteret ved formanden Annette Hansen, er under punktet ”Information fra HHH” bl.a. anført:

”Økonomi

Resultatet for SIG er akkumuleret pr. juli 42 MDKK, hvilket er væsentlig bedre end budget. Sammenlignet med sidste år er resultatet dog dårligere...

Den positive resultatudvikling kan derfor henføres til en omkostningsreduktion for årets 7 første måneder, som følger af Cost Reduction Restructurerings Program, hvor besparelserne har fået en hurtigere effekt på resultatet end forventet i budgettet. Personaleafgangen har været noget større end forventet, og samtidig har der været stop for eksterne rekrutteringer. Det er kun i helt specielle tilfælde at der er blevet dispenseret for dette.

Dette medfører, at SIG forventer et helårsresultat, som når den svære markedssituation tages i betragtning, er tilfredsstillende.

Konsulenter

Omkostninger på brug af eksterne konsulenter er faldet væsentligt, og den afviklingsplan som blev godkendt i begyndelsen af året, forventes opfyldt.

SPA aftalen

HHH orienterede om at SIG i konkurrence med andre leverandører har afleveret et tilbud til STODW [SAS Stockholm] på SPA aftalen (fastprisaftale på standardprodukter). ... Tilbuddet betyder en væsentlig omsætningsnedgang for SIG, og dette vil medføre, at en plan for effektivisering og omkostningstilpasning iværksættes.”

I den månedlige Infopakke fra SIG's ledelse i september 2002 blev der oplyst om de overvejelser, ledelsen gjorde sig i relation til indgåelse af SPA aftalen, og SIG's økonomi blev gennemgået. Det blev i den forbindelse anført, at uanset, at der var gennemført større besparelser end budgetteret, var de fastsatte mål for reduktion af personale og en række andre variable omkostninger ikke nået.

Som en reaktion herpå skrev formanden for PROSA/SAS, Annette Hansen, en e-mail af 12. september 2002 til SIG's personaledirektør John Lind Thomsen, hvori hun klagede over den informations- og kommunikationsproces, der havde været vedrørende forhandlingerne om SPA-aftalen.

SIG's personaledirektør John Lind Thomsen og driftschef Lisbeth Hvidkjær besvarede e-mailen ved brev af 18. september 2002, hvori bl.a. er anført:

"Som nævnt ved flere lejligheder under de seneste dages drøftelser, har vi ingen intentioner om at overtræde nogen af de overenskomst- og samarbejdsaftaler vi har med vore organisationer – heller ikke i denne sag. Vi har derfor også inviteret dig til en drøftelse af processen til dato og vil gerne gentage denne invitation.

Indledningsvist skal det anføres, at der ikke er tale om at gennemføre ændringer af hele driftsorganisationens virkemåde, men på mindre dele af det leveranceapparat der knytter sig til SPA aftalen.

Som det også er blevet meddelt på mødet den 12. september med Lisbeth Hvidkjær nedsættes der nu en tværskandinavisk faglig følgegruppe, som sammen med driftsledelsen skal overvåge de nødvendige ændringsprocesser. Desuden nedsættes der afdelingsvise projektgrupper, som dels skal komme med forslag til besparelser og dels gennemgå – og evt. komme med alternativer – til de forslag der allerede ligger. Endvidere holdes ult. september info-møder for alle medarbejdere, som derefter også vil få mulighed for at fremkomme med forslag.

Det skal understreges, at der endnu ikke er indgået nogen aftale med kunden vedr. SPA, så alle ændringer og omlægninger er således enten i forslags eller analyse stadiet. Dog er vi nu så langt i forhandlingerne, at vi har en begrundet formodning om, at vi får en kontrakt, som ligger indenfor de hovedrammer som I har fået oplyst. Skulle dette ikke blive tilfældet vil vi stå overfor helt andre forandringer, som nævnt på mødet den 11. september.

Samtidig må det være klart, at vi i vort almindelige daglige arbejde udarbejder tilbud til kunderne, som enten ender i en ordre til os, eller i det modsatte. Såfremt der som følge heraf måtte opstå ændringer i organisationen eller væsentlige ændringer i arbejdsforhold eller opgaver for medarbejderne, vil PROSA/SAS som sædvanligt blive inddraget i overensstemmelse med vore aftaler herom."

I oktober 2002 udsendte SIG's ledelse en pjece til medarbejderne om deres muligheder for at fratræde i henhold til frivillige ordninger og for at få orlov i forbindelse med overtallighed af medarbejdere som følge af en markant lavere forventet omsætning for 2003. Pjecen havde været forelagt organisationerne, bl.a. PROSA/SAS, i udkast, før den blev udsendt. Formanden for PROSA/SAS, Annette Hansen skrev i anledning heraf i et brev af 4. oktober 2002 til ledelsen bl.a.:

”Pjecen skulle indeholde information om forskellige ordninger til frivillige fratrædelser for SIG´s medarbejdere for angiveligt at nedbringe antallet af medarbejdere i SIG, idet der i pjecen bliver konstateret: `AT DER VIL VÆRE OVERTALLIGHED AF MEDARBEJDERE INDENFOR FORSKELLIGE FUNKTIONSOMRÅDER`.

Dette medførte, at alle de forhandlingsberettigede foreninger i SIG udbad sig meddelelse om, hvorfor virksomhedens intentioner ift. de af dem angiveligt kommende personalereduktioner ikke var tilsendt foreningerne, jf. f.eks. PROSA/SAS´ overenskomst § 14 Tryghedsaftale.

...”

I brevet anførte PROSA/SAS endvidere, at man ikke ville acceptere nogen form for krænkelse af tryghedsaftalen.

Administrerende direktør Hans Henrik Hedegaard og personaledirektør John Lind Thomsen besvarede brevet i et brev af 8. oktober 2002 til formanden for PROSA/SAS med bl.a. følgende indhold:

”På både mødet omkring udarbejdelse af folderen den 26. september og mødet d. 3. oktober, hvor folderen blev færdiggjort, redegjorde ledelsen for at hele SIG siden november 2001 har arbejdet på at tilpasse virksomheden for at undgå/minimere overtallighed der kan resultere i afskedigelser.

I maj 2002 blev ressourcekoordineringscenteret i Danmark implementeret, og dette har virket for at håndtere den overtallighed der har været i SIG siden da.

I den branche vi er i, og de markeder vi opererer på, er en løbende tilpasning af virksomheden et must for at overleve.

SIG´s ledelse har på HSU møder og Forum 3 samlinger hvor PROSA/SAS deltager, kontinuerligt siden november 2001 sikret reel information omkring at overtallighed der medfører afskedigelser ikke kan udelukkes i 2002.

På Forum 3 mødet 21. januar 2002 – hvor også PROSA/SAS var tilstede, redegjorde HHH for at overtallighed søges løst ved naturlig afgang, rokering og ressourcecenter, men at der ikke kan gives garantier for at dette kan løse overtalligheden.

I det fortsatte arbejde med at tilpasse SIG´s struktur og dermed det dynamiske behov for medarbejdere, vil PROSA/SAS som sædvanligt blive inddraget i overensstemmelse med vore aftaler herom.”

Den 8. oktober 2002 blev der afholdt et informationsmøde for medarbejderne, hvor følgende punkter bl.a. var på dagsordenen: ”Overtallighed – håndtering heraf” og ”Introduktion af frivillige ordninger”.

Der er fremlagt et bilag med et skema med overskriften ”Udviklingen i medarbejderantallet pr. land”. Af skemaet fremgår bl.a. følgende:

FTE's Ultimo	DK #	DK %	N #	N %	SE #	SE %	SIG #
2002	701	55	162	13	414	32	1277
2003	609	55	144	13	349	32	1102

I bilagets nederste højre hjørne er anført: ”HHH/021030”

Af et referat af et møde i Forum III den 31. oktober 2002 med ”Overtallighed” som eneste punkt på dagsordenen fremgår bl.a., at omfanget af overtallighed var blevet opgjort til totalt 175 normeringer, og at disse 175 normeringer ikke kunne anses for at være tilstrækkelige til at dække den manglende indtjening, idet der fortsat skulle reduceres i omkostningerne med 65 MDKK.

Den 6.-7. november 2002 afholdtes et udvidet Forum III møde. Det hedder i referatet herfra bl.a.:

”Opsummering

HHH konstaterede, at parallelle nationale forhandlinger nu kan i gang sættes. Talmaterialet har et vist element af usikkerhed, men niveauerne er fastlagt. ...

Det aftaltes så vidt muligt at koordinere tidsforløbet i alle 3 lande, og at målet stadig er, at alle vil have en afklaring af ansættelsesforholdet senest 11. december. ...

HHH fik accept til at udkommunikere, at der fra de faglige organisationer er forståelse for og accept af problemets størrelsesorden, og af at der ønskes en hurtig afklaring. Gruppen gav HHH denne accept, dog gav Prosa forbehold for accept, da Prosa ikke har tilstrækkelig indsigt i og forståelse for underlaget af ABS konklusion af overtallighed. ...”

Den 11. november 2002 sendte SIG en meddelelse om varsling af afskedigelser i større omfang til Arbejdsmarkedsrådet. Brevet blev tillige i forbindelse med et Hovedsamarbejdsudvalgsmøde samme dag overleveret til de faglige repræsentanter for bl.a. PROSA/SAS.

I perioden 12. november til 9. december 2002 blev der mellem SIG og PROSA/SAS afholdt 11 møder i henhold til lov om varsling af større afskedigelser og tryghedsaftalen i overenskomsten.

I referatet af mødet den 12. november 2002, hvori mødet er anført som ”1. møde og forhandling i henhold til § 5 i Lov om varsling af større afskedigelser samt § 14 i overenskomst mellem SIG Danmark A/S og PROSA/SAS”, er anført bl.a., at PROSA/SAS konstaterede, at foreningen ikke anså parternes overenskomst for overholdt, og at virksomheden havde følgende kommentarer hertil:

”VA fremfører, at det ikke kan være PROSA/SAS ubekendt i hvilken situation virksomheden har befundet sig siden 2001. Dette har været fremført i såvel alle samarbejdsfora som skriftligt til PROSA/SAS og via kommunikationskanaler til alle medarbejdere. Varslet af 21. nov. 2001 til arbejdsmarkedsrådet og PROSA/SAS betragtes som udtryk for virksomhedens intention om at tilpasse sine ressourcer til den aktuelt negative forretningsmæssige situation. Idet den efterfølgende periode dog udviser større positiv indtjening end forventet, tilpasses situationen hertil og virksomheden påbegynder et antal forskellige tiltag som skal medføre den nødvendige organisatoriske og ressourcemæssige tilpasning. Via samarbejdsfora og INFO fra ledelsen har PROSA/SAS hele tiden været orienteret om disse tiltag, og der kan hos PROSA/SAS ikke herske tvivl om virksomhedens intentioner – der arbejdes fortsat på nødvendig tilpasning. At den til arbejdsmarkedsrådet og PROSA/SAS fremsendte skrivelse af 19. marts 2002 aflyser forvarsel om større afskedigelser skal alene opfattes som behovet for ikke at opretholde dette varsel på 30 dage, men at forsøge håndtering af overtalligheden på anden vis. Virksomhedens intention om forretningsmæssig tilpasning opretholdes i fuldt omfang, hvilket ikke mindst kan ses af de aktiviteter der foregår i form af organisatorisk tilpasning, dannelsen af funktion for ressource koordinering og heraf følgende omplacering af medarbejdere. Alt sammen aktiviteter hvorom der til stadighed er informeret såvel til PROSA/SAS gennem diverse samarbejdsfora som til medarbejderne i bred almindelighed.”

PROSA/SAS fremførte på mødet den 12. november 2002 endvidere ønsker om, at eventuelle afskedigelser blev gennemført efter SIFU-princippet, men udtrykte samtidig vilje til at kigge på personer med særlige kompetencer i den udstrækning, virksomheden mente at have behov herfor. SIG's ledelse udtrykte ifølge referatet klart virksomhedens behov for at se på kompetencer og inden for disse finde frem til den mulige overtallighed. Virksomheden ville kunne gå med til en afbalance-ret ordning, hvori indgik såvel kompetence som overvejelser som anciennitet, men afskedigelser alene baseret på anciennitet ville aldrig komme på tale.

Det fremgår af referatet af et møde den 15. november 2002, at der er blevet gennemgået materiale vedrørende afvikling af konsulenter og orienteret om overtidssituationen.

På et møde den 19. november 2002 efterlyste PROSA/SAS oplysninger om bl.a. overarbejde og nærmere bestemte konsulenter.

Af et fremlagt skema dateret 19. november 2002 fremgår under overskriften SIG overtid 2001-2002 følgende:

	Ytd Okt 2001		Ytd Okt 2002	
	Brutto	Netto	Brutto	Netto
ABS Total	15190,55	20655,96	15181,47	21166,03
CSE Total	19327,4	28602,5	7847,72	12149,07
MSA Total	300,45	351,625	352,91	407,485
OTH Total	-176,3	-80,3	-126,4	-74,9
PMC Total	80,65	80,65	-16,7	-12,9
SDG Total			-1096	-1009,5
SIM Total	38556,51	55583,69	30662,07	45310,03
Grand Total	73696,88	105933,5	52805,07	77935,32

Det er oplyst, at ABS, CSE mv. er afdelinger i SIG. Bruttotallet er præsterede timer, og nettotallet er det tilsvarende antal afspadseringstimer.

På et møde den 22. november 2002 oplyste SIGs ledelse bl.a., at stort set alle konsulenter ville være udfaset med årets udgang, men at SIG ikke kunne klare sig helt uden konsulenter, og at der således var budgetteret med konsulenter i et vist mindre omfang for 2003.

På et møde den 28. november 2002 blev det ligeledes oplyst, at der havde fundet afvikling af et stort antal konsulenter sted i 2002. I referatet af mødet er endvidere bl.a. anført:

”ABS oplyste, at der i 2003 ikke er budgetteret med overarbejde i tilsvarende omfang for næste år. Der kræves en nøje planlægning næste år, og adfærden i ABS skal ændres til, at overarbejde afspadsres. VZ supplerede, at SIG principielt ikke ønsker overarbejde. Overenskomsten skal efterleves vedrørende planlagt overarbejde. Budgettet for overarbejde i 2003 er sat meget lavt, nemlig 3,1 MDKK. Men der vil ske overarbejde grundet leverancepræcision, og der skal være tungtvejende grunde til ikke at afspadsere.

...

SIM DK budgetterer med overarbejde incl. flextid på 14,7 MDKK

...

VA konstaterede, at der på overarbejde allerede er lagt en ekstrem stor besparelse ind i budgetterne, men der kan opstå pukler, ex. vis ved fejlestimer på projekter.”

Af referatet af det sidste møde i forløbet den 9. december 2002 fremgår bl.a., at det endelige resultat var en overtallighed på 25, som SIG foreslog at reducere til 20, samt at ledelsens målsætning var, at alle medarbejdere skulle have kendskab til deres situation den 11. december 2002.

Det er oplyst, at 4 afskedigelser siden blev trukket tilbage af forskellige årsager. Blandt de 16, der blev afskediget, var 6 medlemmer af PROSA/SAS.

Det er oplyst, at der i blev afholdt møder i Forum III den 24. september, den 31. oktober, den 6.-7. november og den 20. november 2002, og møder i HSU den 1. november, den 11. november, den 19. november 2002, den 27. november 2002 og den 2. december 2002.

Referatet af HSU-mødet den 19. november 2002 indeholder bl. a. følgende:

”På mødet blev SAS-modellen omdelt...

SAS-modellen beskriver, at afdelingerne identificerer de overtallige blandt dem med den laveste opsigelsesanciennitet i området/afdelingen ved følgende metode: ved <25 overtallige ganges dette med en faktor 3 og ved >25 ganges dette med en faktor 2. Det er således i denne bruttogruppe, at de overtallige skal identificeres. Medarbejdere, der har kompetence, som har betydning for virksomhedens fremtid tilvælges.

I forbindelse med identifikation af overtallighed i ABS fremlagde Helle Hytting Ullum en tilnærmet SAS model som ønskes anvendt og som skal ses som en imødekommelse omkring vægtning af anciennitet. For at imødegå tilfældigheder som konsekvens af den nyligt tilendebagte organisationsændring og mapping af medarbejdere i ABS, inddeles medarbejderne i 3 hovedkategorier af kompetencer på tværs af afdelingerne, som følger:

- 1: Projektleder, analytiker, test QA, other
- 2: CPD, java, .net., smalltalk, Unix DBA + datawarehouse, oracle developer, OS2 Web design
- 3: Arkitekter, Unisys, ERP, IBM-cobol, mobility, Business Consultants/advisors.”

Sagen er anlagt ved Arbejdsretten den 12. september 2003.

Den 20. januar 2004 afsagde Arbejdsretten kendelse, hvorefter sagen blev udsat på en faglig voldgifts afgørelse af de overenskomstfortolkningsspørgsmål, sagen rejste.

Det fremgår af den faglige voldgiftskendelse af 7. september 2007, at PROSA/SAS havde nedlagt følgende påstand:

"Indklagede tilpligtes at anerkende, at punkt 14.4.1 i parternes overenskomst om, at *"Foreningen og berørte personalegrupper informeres skriftligt om virksomhedens intentioner så tidligt som muligt og normalt 1 år før reduktion af arbejdsstyrken gennemføres"* skal forstås således, at

1. information skal gives skriftligt og uden ugrundet ophold efter, at indklagede er blevet klar over, at personalereduktioner kan blive nødvendige,
2. 1 års varslet udelukkende kan fraviges i helt ekstraordinære tilfælde af force majeure lignende karakter, og
3. gennemførelsen sker ved afgivelse af varsel om omplacering eller afskedigelse over for medarbejderne"

CSC Airline Solutions Danmark A/S havde nedlagt påstand om frifindelse.

Kendelsen indeholder følgende begrundelse og konklusion:

"Ved fortolkningen af overenskomstens punkt 14 "Tryghedsaftale" må der tages udgangspunkt i ordlyden og opbygningen af bestemmelsen sammenholdt med oplysningerne om formålet med og baggrunden for tryghedsaftalen. Endvidere vil parternes praktisering af aftalen eventuelt kunne bidrage til fortolkningen.

Det fremgår af punkt 14.1, at de enkelte bestemmelser i punkterne 14.2 ("Organisationsændringer"), 14.3 ("Kompetenceudvikling") og 14.4 ("Personalereduktioner") er aftalt for at sikre medarbejderne og disses repræsentanter "reel information og medindflydelse ved forestående ændringer, der berører trygheden i ansættelsen". Dette må betragtes som parternes fælles overordnede formål med tryghedsaftalen, hvilket støttes af bevisførelsen i øvrigt.

I indledningen af punkt 14.4 er det som et yderligere formål med den i punkt 14.4.1-14.4.9 beskrevne fremgangsmåde anført, at fremgangsmåden har til formål ved personalereduktioner "at undgå afskedigelser eller minimere antallet af afskedigelser og afbøde virkningen heraf". Det kan - ubestridt og med fuld støtte i bevisførelsen - utvivlsomt lægges til grund, at punkt 14.4.1 skal fortolkes i overensstemmelse med dette specifikke formål.

Punkt 14.4.1, som klagers påstand angår, har overskriften "Virksomhedens intentioner", og bestemmelsen omhandler virksomhedens forpligtelse til at informere om dens intentioner, når der er tale om reduktion af arbejdsstyrken. De følgende bestemmelser omhandler gennemførelse af reduktionen, kriterierne herfor m.v. Den omtvistede bestemmelse angår således efter ordlyden og sammenhængen med de øvrige bestemmelser i punkt 14.4 virksomhedens informationsforpligtelse og ikke selve gennemførelsen af reduktionen.

Teksten i punkt 14.4.1 lyder: "Foreningen og berørte personalegrupper informeres skriftligt om virksomhedens intentioner så tidligt som muligt og normalt 1 år før reduktion af arbejdsstyrken gennemføres."

Klager søger med sin påstand at få fastslået, 1) hvornår informationen skal gives, 2) hvordan "normalt" skal forstås, og 3) hvad der menes med "gennemføres" i relation til 1 års varslet.

Ad 1)

Når en personalereduktion kommer på tale, skal virksomheden efter ordlyden informere om dens intentioner "så tidligt som muligt". Det er uden videre klart, at virksomhedens ledelse, inden informationen gives, skal have haft lejlighed til at gøre sig sine foreløbige overvejelser om intentionerne. Ellers er det ikke muligt at give reel information om intentionerne. Men så snart dette i den konkrete situation er muligt, er virksomheden forpligtet til at informere. Denne forståelse af ordlyden harmonerer med udtalelsen i den fælles rapport fra 1976: "Så tidligt som muligt - når situationen er kendt - skal en angrebsplan skitseres indeholdende en tidsplan".

Hverken ordlyden, formålet eller bevisførelsen giver grundlag for, at "så tidligt som muligt" skal forstås som (eller reelt erstattes af) "uden ugrundet ophold efter, at indklagede er blevet klar over, at personalereduktioner kan blive nødvendige". Selv om der i praksis muligt ikke vil være den store forskel mellem de to formuleringer, er der således ikke grundlag for at tage første led af klagers påstand til følge. En eventuel omformulering må i stedet henskydes til parternes forhandlinger om overenskomsten.

Ad 2)

Virksomheden skal efter punkt 14.4.1 informere om dens intentioner "normalt 1 år før reduktion af arbejdsstyrken gennemføres". Klager søger med andet led af sin påstand at få fastslået, at 1 års varslet "udelukkende kan fraviges i helt ekstraordinære tilfælde af force majeure lignende karakter".

Det må medgives klager, at ordet "normalt" i bestemmelsen skal forstås i lyset af, at den situation, bestemmelsen skal anvendes i, nemlig ved personalereduktioner, som udgangspunkt vil være en unormal situation. Men ved at anvende ordet "normalt" i bestemmelsen har parterne tilkendegivet, at der også kan forekomme unormale situationer, hvor der følgelig ikke behøver at gå et år, før reduktioner kan gennemføres. I brugen af "normalt" ligger endvidere en vis fleksibilitet, således at "normalt 1 år før ..." ikke nødvendigvis behøver at være præcis 12 måneder. Hverken oplysningerne om tilblivelsen af tryghedsaftalen, formålet med denne eller bevisførelsen, herunder de afgivne - til dels forskellige - forklaringer om dette led af bestemmelsen og om dens praktisering giver grundlag for en anden forståelse end den her nævnte sproglige forståelse.

Klagers påstand, hvorefter 1 års varslet udelukkende kan fraviges i helt ekstraordinære tilfælde af force majeure lignende karakter, fører utvivlsomt til en retsstilling, der er mere byrdefuld for indklagede, end bestemmelsen efter sin ordlyd giver belæg for. Da klager efter det anførte ikke har godtgjort, at bestemmelsen skal forstås som påstået, kan andet led af klagers påstand heller ikke tages til følge.

Ad 3)

Tredje led af klagers påstand relaterer sig til den sidste del af punkt 14.4.1 ("før reduktion af arbejdsstyrken gennemføres"), og klager søger med sin påstand fastslået, at "gennemførelsen sker ved afgivelse af varsel om omplacering eller afskedigelse over for medarbejderne". Denne påstand indebærer, at varsling først kan afgives, når 1 års perioden er udløbet.

Hertil bemærkes, at punkt 14.4.1 efter sit indhold angår information om virksomhedens intentioner. Bestemmelsen fremstår ikke som en bestemmelse om varsling over for de berørte

medarbejdere for så vidt angår selve gennemførelsen af reduktionen. Gennemførelsen omhandles i punkt 14.4.2, der heller ikke indeholder bestemmelser om varsling over for de berørte medarbejdere. Punkterne 14.4.1 og de følgende underpunkter til punkt 14.4 beskriver den aftalte proces med information, forhandlinger med henblik på at undgå afskedigelser eller minimere antallet af disse og afbøde virkningerne heraf samt anvisninger m.v. på, hvordan dette formål søges opnået. Der er efter ordlyden intet, der individuelt eller kollektivt ændrer de for ansættelsesforholdet gældende opsigelsesvarsler.

Heller ikke formålet med tryghedsaftalen eller oplysningerne om parternes forhandlinger herom giver grundlag for - mod den naturlige læsning af aftalen - at indlægge den forståelse, at varsel om afskedigelse eller omplacering først kan afgives ved udløbet af perioden på "normalt 1 år", eller at "gennemføres" skal forstås som afgivelse af varsel om afskedigelse eller omplacering.

En betydelig del af bevisførelsen har angået nedskæringsrunderne i 1991 og 2001-2002. Denne bevisførelse har skullet belyse parternes praktisering af tryghedsaftalen i disse situationer. For så vidt angår 1991 er det fremgået, at parterne efter et forhandlingsforløb indgik forlig ved protokollatet af 4. juni 1991. Selv om formuleringen af protokollatet på nogle punkter er lidt uklar, kan det lægges til grund, at forliget førte til betalinger til klagers 18 afskedigede medlemmer på 5,4 mio. kr. Dette beløb kan svare til 18 årslønninger, men det er efter de afgivne forklaringer om forhandlingerne og de fremlagte bilag ikke godtgjort, at parterne havde en fælles hensigt om at nå til et beløb, der svarede til 18 årslønninger, eller at forliget blev indgået under en fælles opfattelse af, at "gennemføres" skal forstås som afgivelse af varsel om afskedigelse m.v. Heller ikke oplysningerne om forløbet af forhandlingerne i 2001 og 2002 kan tages til indtægt for en sådan forståelse.

Der er således ikke grundlag for at tage tredje led af klagers påstand til følge.

Herefter tages indklagedes påstand om frifindelse i det hele til følge."

Forklaringer

Annette Hansen har under voldgiftssagen afgivet følgende forklaring:

"Annette Hansen, formand for PROSA/SAS siden 1988, har forklaret bl.a., at hun blev ansat i SAS 1. oktober 1982. Hun har siden 1992 været medarbejdervalgt medlem af bestyrelsen, nu i CAS. Hun deltog første gang i overenskomstforhandlinger i 1987 og har siden 1989 været forhandlingsleder ved overenskomstforhandlingerne. Baggrunden for, at punkt 5 blev indføjet i "Ad tryghed i ansættelsen" i 1989 var, at der havde været overvejelser om udskiftning af SAS' edb-systemer, hvilket førte til overvejelser om, hvordan personalet i givet fald ville være stillet. Til gengæld fik ledelsen indføjet tredje afsnit i punkt 1. SAS Data blev et særskilt aktieselskab i 1990; personalet forblev da ansat i SAS og blev udlånt til SDD. Ca. 90 % af de daværende ca. 300 medlemmer af PROSA/SAS arbejdede i SDD. Der har altid været en særlig samarbejds- og virksomhedskultur i SAS, en særlig SAS-ånd; alle er "én stor familie", og man er indstillet på at samarbejde. Man har aftaler om alt, og bl.a. tryghedsaftalen er et eksempel herpå.

SAS' øverste ledelse meldte i januar 1991 ud, at der skulle spares 31/2 mia. kr. i koncernen, og at dette ville betyde afskedigelser. Direktøren for SAS Danmark, Peter Høiland, skulle sørge for gennemførelsen af omstruktureringen i Danmark, og han vurderede, at besparelseskravet svarede til 1100 stillinger. SDD's direktør John Dueholm sagde til hende, at der ikke skulle ske personalereduktioner i SDD, men dette stemte ikke med, hvad Peter Høiland sagde. Hun forlangte derfor, at tryghedsaftalen skulle følges. Efter at PROSA/SAS den 19. februar 1991 havde anlagt sag ved Arbejdsretten, erkendte SAS, at man nok ikke havde overholdt overenskomsten, og man ville opføre sig pænere fremover. Ledelsen ville have en fremgangsmåde, der kunne følges for alle personaleorganisationerne. Det førte til samspilsaftalen af 12. marts 1991 samt fratrædelsesordningerne i "frivillig-pakken" og "ufrivillig-pakken" (tillægget af 12. april 1991 til "omstillingspakken"). Der var ikke afskediget IT-folk i SAS Airline, og hun havde fået at vide, at ingen i SDD skulle afskediges. Hun blev derfor chokeret over den 8. maj 1991 fra SDD's direktør at modtage indkaldelse til en forhandling om "påtænkt kapacitetstilpasning" i SDD. Under den møderække, der herefter blev gennemført, protesterede hun og gjorde gældende, at SDD brød overenskomsten. PROSA/SAS indklagede på ny SDD for Arbejdsretten den 31. maj 1991. De i alt 22 afskedigelser var meddelt den 29. maj 1991; 18 af de 22 var over 40 år. Der var arbejdsnedlæggelser i forløbet. PROSA/SAS forlangte tryghedsaftalen overholdt, og kunne dette ikke opfyldes hvad angår det tidsmæssige forløb, ville de have økonomisk kompensation, bl.a. ved at pensionen blev fyldt op og ved betaling af 12 måneders løn, svarende til 5,4 mio. kr. Hun mente den 31. maj 1991, at der var indgået aftale herom, og arbejdet blev genoptaget. Den 3. juni 1991 sagde ledelsen imidlertid, at PROSA/SAS ikke havde fået noget. Nye forhandlinger førte herefter til protokollatet af 4. juni 1991, hvor de 5,4 mio. kr. er indeholdt - skjult - i teksten. Pensionen blev dog ikke fyldt op, og man anvendte derfor en del af de 5,4 mio. kr. specielt til de ældre medarbejdere, der skulle fratræde. De afskedigede fik yderligere, hvad der var indeholdt i den for alle medarbejdergrupper gældende SAS-pakke.

Baggrunden for ændringerne af tryghedsaftalen i 1993 var et ønske fra ledelsen om at få en moderniseret version. Skriftlighed kom ind som et krav til information, og der kom nogle pæne ord ind om kompetenceudvikling, menneskelige hensyn og hensyntagen til ældre medarbejdere. PROSA/SAS valgt den nye version, mens LFF beholdt den gamle. Siden 1993 har tryghedsaftalen ikke været hovedtema under overenskomstforhandlingerne, der som oftest har fundet sted i forligningsinstitutionen.

Efter rekordåret 2000 gik det rigtig skidt for virksomheden i 2001, og der blev i november 2001 varslet afskedigelser først fra SAS og derefter fra SIG. PROSA/SAS påberåbte sig igen tryghedsaftalen, og det var den, der regulerede forhandlingsforløbet. I tiden mellem marts og september 2002 fremkom der ikke særlige informationer til bestyrelsen om eventuelt forestående afskedigelser. Man fik infopakker, men der var ingen varslinger om overtallighed. På hovedsamarbejdsudvalgsmødet den 20. august 2002 var der nok "malet alvor på væggen", men det blev trukket tilbage ved SIG's brev af 18. september 2002 til hende. Det gik godt i SIG, men udviklingen i SAS gav anledning til bekymring for fremtiden.

På hovedsamarbejdsudvalgsmødet i slutningen af september 2002 hørte hun første gang om "en ny situation" og "overtallighed". Hendes reaktion var, at "det kan I jo ikke; der er ikke varslet efter afvarslingen i marts 2002". Nyt varsel fremkom den 11. november 2002, hvorefter

ter fulgte et tæt forhandlingsforløb i november og december 2002. Hun måtte herunder bede om en masse materiale. Hun var utilfreds med, at der skulle afskediges så mange i Danmark, når det navnlig var i Sverige, der var problemer. Afskedigelserne blev af virksomheden gennemført uden ydelse af kompensation for den manglende overholdelse af tryghedsaftalen, som jo fortsat er gældende og ikke opslugt af samarbejdsaftalen. Organisationsændringsdelen af tryghedsaftalen bruges jævnligt, idet der ofte sker organisationsændringer.

Det har trods skiftende konjunkturer ikke været normalt at fyre medarbejdere. Ordet "normalt" i tryghedsaftalens punkt 14.4.1 finder anvendelse i den unormale situation, som en afskedigelsesrunde er. Det kan derfor kun være force majeure-lignende forhold, som falder uden for "normalt" i bestemmelsen, og som kan føre til en fravigelse af 1 års fristen. Bestemmelsen forpligter vel ikke til forhandlinger gennem et helt år, men der skal være et år til at udmønte reduktionen af arbejdsstyrken. I øvrigt har blandt andre Hans Henrik Hedegaard fra ledelsen sagt, at hvis der ikke er tale om en unormal situation, skal virksomheden vente et år med at udmønte reduktionen. Derimod kan frivillige omplaceringer og frivillige fratrædelser (punkt 14.4.2, litra a-c) sagtens gennemføres løbende inden for 1 års fristen.

Når CAS i 2004 ønskede organisationsændringer ud af overenskomsten, var det formentlig, fordi CAS var ny ejer og ikke selv havde indgået overenskomsten med PROSA/SAS. På det forhandlingsmøde i februar 2004, hvor dette forslag fremkom, var der også drøftelse af eventuel overgang til den tryghedsaftale, som CSC har med PROSA, og i en sådan situation forlangte hun betaling for at undgå diskussion om varslerne. Hun troede da, at der var masseafskedigelser på vej."

Annette Hansen har under hovedforhandlingen vedstået denne forklaring og supplerende forklaret bl.a., at det er PROSA's opfattelse, at tryghedsaftalen er langt mere fordelagtig for PROSA end både masseafskedigelsesloven og andre aftaler. Efter tryghedsaftalen er afskedigelser det absolut sidste middel, man kan tage i anvendelse. Tryghedsaftalen går tilbage til 1973, hvor ledelsen og de ansatte havde fundet ud af, at man havde brug for at arbejde sammen for at imødegå usikkerhed, hvis man skulle komme i en situation, hvor der blev brug for at nednormere. Formålet var at undgå afskedigelser, idet man skulle overveje alternative besparelsesmuligheder, f. eks. inddrage kantine-tilskud og stoppe for udbetaling for overarbejde eller opsparet ferie. Det væsentlige var at få den fornødne tid til at undersøge alternative muligheder til afskedigelser. Ingen af parterne har vel veto-ret, man skal opnå et fælles resultat. I perioden fra 1991 til 2001 blev tryghedsaftalen brugt mange gange ved organisationsændringer, og der var ikke tale om afskedigelser i denne periode. Mens almindelige samarbejdsemner er forhandlet i HSU og SU, er PROSA således altid - i medfør af tryghedsaftalens pkt. 14.2. - blevet indkaldt til særskilte drøftelser, når det har drejet sig om organisationsændringer.

Således foregik det også i forbindelse med de problemer, der opstod efter den 11. september 2001. PROSA fik et advis og blev indkaldt til særlige forhandlinger. På det første møde diskuteredes situationen, og der blev aftalt en møderække med møder ca. hver 14. dag, hvor man diskuterede den alvorlige situation i overensstemmelse med tryghedsaftalens bestemmelser. En personalereduktion på 100 -170 i Skandinavien blev meldt ud. PROSA fik konstant oplysninger om situationen af ledelsen, og disse blev systematisk behandlet gennem hele møderækken. Forhandlingerne forløb godt, og det viste sig til sidst, at det ikke blev nødvendigt at foretage afskedigelser. Ledelsen afvarslede de bebudede afskedigelser i marts 2002, fordi det var tilstrækkeligt at begrænse overarbejde og at udfase 63 ud af 70 konsulenter i Danmark. Det blev ikke nødvendigt at indgå aftale om, at der ikke skulle betales for overarbejde. Ved afvarslingen i 2002 opfattede vidnet det sådan, at processen vedr. afskedigelser dermed var afsluttet. Efter marts 2002 var der fokus på økonomien, men det gik bedre end forventet.

Det mest betryggende for PROSA var, at det fremgik udtrykkeligt af afvarslingsbrevet af 19. marts 2002, at lønmodtagernes repræsentanter på ny ville få en § 6-meddelelse, hvis situationen blev alvorlig igen. Selvfølgelig vidste PROSA, at situationen var problematisk, men på alle HSU- og Forum III møder frem til slutningen af september blev det oplyst, at økonomien udviklede sig bedre end budgetteret. Der ringede således ingen alarmklokker. PROSA havde ingen anledning til at tro, at afskedigelser på ny kunne komme på tale.

Vidnet var medarbejdervalgt medlem af virksomhedens bestyrelse. Den økonomiske situation blev diskuteret på bestyrelsesmøderne, men det gik bedre end efter budgettet. Det blev på tilsvarende måde som i Forum III-regi nævnt på et bestyrelsesmøde, at der var afgivet tilbud på SPA. Der fremkom således ikke noget på bestyrelsesmøderne, som gav hende anledning til at tro, der ville komme afskedigelser, før på bestyrelsesmødet i november 2002. Vidnet spurgte på mødet den 20. august 2002 i HSU til planen om effektivisering og omkostningstilpasning, men Hans-Henrik Hedegaard sagde, at han ikke vidste noget, før tilbuddet på SPA-aftalen blev endeligt. Hun spurgte, om afskedigelser kunne komme på tale, hvortil Hans-Henrik Hedegaard sagde, at det var der ikke planer om. Hun blev således ikke alarmeret på dette tidspunkt. Da hun midt i september 2002 hørte ordet "overtallighed" nævnt i forbindelse med SPA-projektet, kom det helt bag på hende, fordi hun troede, at problemet var løst. Hun gjorde ledelsen opmærksom på, at hvis der var tale om overtallighed, måtte der i henhold til tryghedsaftalen indkaldes til forhandlinger. Hun fik svar herpå af

driftschef Lisbeth Hvidkjær og personalechef John Lind Thomsen i deres brev af 18. september 2002. Hun læste brevet således, at ledelsen ikke mente, at der forelå en situation, der krævede, der blev indkaldt til forhandling, men at PROSA straks ville blive indkaldt, hvis en sådan situation opstod. Dette beroligede hende. På mødet i Forum III den 24. september 2002 sagde ledelsen, at der måske skulle ske en reduktion af arbejdsstyrken. Man vidste det ikke endnu, men det ville kunne klares med frivillig fratræden.

Hun fik den 1. oktober 2002 forelagt en pjece, hvoraf fremgik, at ledelsen ville igangsætte en frivillighedsrunde inden for flere funktionsområder, hvilket overraskede hende meget, da hun tidligere alene havde hørt om overtallighed i forbindelse med SPA-projektet. Det fremgår af tryghedsaftalen, at PROSA skal være indkaldt til drøftelser, inden der iværksættes en frivillighedsaftale, og hun kontaktede herefter ledelsen, hvorefter hun på et møde gjorde indsigelse imod, at hun ikke havde fået information i overensstemmelse med tryghedsaftalen. På mødet udtalte ledelsen, at der tidligere var givet en sådan information, og i et brev af 4. oktober 2002 bad hun ledelsen om at meddele, hvornår og ved hvilken skrivelse PROSA havde fået denne information. I ledelsens svar af 8. oktober 2002 fik hun igen at vide, at hun ville blive indkaldt i overensstemmelse med tryghedsaftalen, hvis situationen skulle kræve det.

Fra den 31. oktober 2002 blev der talt om overtallighed, og PROSA var derfor selvfølgelig meget på mærkerne og bad om at blive indkaldt til møde i henhold til tryghedsaftalen. Dette skete dog først den 11. november 2002, hvor det blev meddelt, at der var sendt afskedigelsesvarsel til Arbejdsmarkedsrådet. Hele tiden frem til den 11. november fik PROSA at vide, at der ville blive indkaldt til møder. Der blev afholdt seminar den i Stockholm den 6.-7. november. Ledelsen oplyste her, at man havde besluttet, hvor mange man ville af med.

Der var meget stor forskel på processerne i slutningen af 2001/begyndelsen af 2002 og i efteråret 2002, og vidnet synes også, der var forskel på varslingerne til Arbejdsmarkedsrådet i de to situationer. I den sidste proces vidste man præcis, hvor mange det drejede sig om. Det virkede som om, at det hele var besluttet på forhånd, uden at PROSA havde fået lejlighed til at være med til at diskutere beslutningerne. Der blev ganske vist afholdt mange møder efter den 11. november 2002, men vidnet oplevede ikke, at der blev forhandlet, selv om PROSA kom med en del forslag med hensyn til f. eks. overarbejde, konsulenter og frivillige fratrædelsesaftaler for personer over 60 år. Man kom in-

gen vegne. Ledelses besparelseskrav var ikke til diskussion. Tidligere på året havde det været helt anderledes, PROSA havde fået de oplysninger, man havde bedt om, og der havde været mulighed for at behandle dem. I slutningen af 2002 var det svært at få de oplysninger, man bad om.

De 20 ansatte, der blev afskediget, havde hovedsagelig været beskæftiget i ABS-sektionen.

De afskedigede PROSA-medlemmer var beskæftiget i ABS. Vidnet mener ikke, at nogen af PROSA's medlemmer blev afskediget fra MSA.

Claus Jaltøft har som vidne forklaret, at han har været medlem af bestyrelsen for PROSA/SAS siden 1996 og deltaget i overenskomstforhandlinger siden 1997. Han deltog i forhandlingerne med virksomhedens ledelse både i slutningen af 2001 og begyndelsen af 2002 og i slutningen af 2002.

Processen i slutningen af 2001 og begyndelsen af 2002 havde været en succes. Resultatet var godt. Man afviklede 170 konsulenter og nedtrappede overarbejdet med 30 pct., og man undgik fyringer. Da forhandlingerne startede i november 2002, skulle processen være færdig inden jul. PROSA fik ikke at vide, hvorfor det skulle gå så stærkt, udover at det ville være bedst for alle, hvis man fik besked inden jul. Ledelsens indstilling var nu helt anderledes end under forhandlingerne i slutningen af 2001 og begyndelsen af 2002.

PROSA prøvede under forhandlingerne i slutningen af 2002 at få en dialog med ledelsen om bl.a. at bringe overarbejdet yderligere ned, fordi overarbejde for 20 mio. kr. svarede til 35 medarbejdere. Det var imidlertid ledelsens opfattelse, at der ikke kunne forhandles herom. Havde der været mere tid til rådighed, kunne man være nået frem til at beskære noget af overarbejdsbudgettet og have undgået fyringer. At have et overarbejdsbudget på 20 mio. kr. svarende til 35 ansatte og så afskedige 20 mand forklarer alt. Det ville f. eks. være muligt at flytte rundt på folk, f.eks. fra ABS til SIM. I virksomheden har der altid været medarbejdere, der er flyttet mellem de forskellige områder. Det er en del af karriereforløbet og kendetegnende for virksomheden. PROSA prøvede også at argumentere for, at man kunne have haft fastansatte i stedet for konsulenter. Der kom imidlertid ikke rigtig respons herpå fra ledelsens side. De afskedigede kunne måske ikke lige præcis udfylde alle konsulenters opgaver, men nogen kunne være brugt i en anden position. Havde man haft mere tid, ville

man kunne have sikret flere frivillige fratrædelser, idet folk så ville have haft tid til at overveje deres situation med deres familier.

Med hensyn til de udvælgelseskriterier, der blev præsenteret af ledelsen på HSU-mødet den 19. november 2002, har vidnet forklaret, at ikke er tale om et fagligt fællesskab mellem de enkelte kategorier i de tre kompetencekategorier. Den skete opdeling af medarbejderne er alene lavet til formålet og aldrig set siden. Havde man fulgt SAS-modellen, ville der skulle ske afskedigelser af ansatte med op til 1½ års anciennitet, når man henser til det antal medarbejdere, der var ansat i ABS i 2001-2002. Resultatet af den nye model blev, at de senest ansatte af de afskedigede havde langt over 10 år i anciennitet. De fleste afskedigelser lå i gruppe 1, og nogle i gruppe 2. Vidnet mener ikke, der var nogen afskedigede fra gruppe 3. De, der blev afskediget, kom fra ABS-gruppen. Det var udviklere og projektledere. Der blev ikke afskediget nogen fra driftsgruppen. Dette var i øvrigt allerede udmeldt på nogle af de første møder.

Omfanget af overarbejde kan ikke siges at have været usædvanlig stort 2001-2002. Der har altid været meget overarbejde, og det er fortsat tilfældet i dag.

Vidnet mener ikke, at PROSA fik noget ud af processen i slutningen af 2002. Når man gik fra 90-100 overtallige og endte med 20 eller 16 afskedigelser var det ikke en succes, henset til hvad en fyring betyder for den enkelte. Når man kom så langt ned i antal, skulle man slet ikke have fyret nogen.

Hans-Henrik Hedegaard har som vidne forklaret, at han var adm. direktør i virksomheden i perioden 2001-2002 og således fulgte forhandlingerne med PROSA under hele det forløb, som sagen vedrører.

SIG var en gruppering af SAS' tre 3 IT-selskaber i Skandinavien. Virksomhedens formål var, udover at levere IT-ydelser til SAS, at levere til luftfartsindustrien i øvrigt. Virksomheden havde succes og oparbejdede efterhånden en omsætning på over 2 mia. kr. årligt

I 2001 fik luftfartsindustrien det svært, hvilket havde vist sig allerede før 11. september, men navnlig herefter kunne man se, at virksomhedens omsætning i 2002 ville blive reduceret. Virksomheden

varslede derfor opsigelser og gik i dialog med lønmodtagerorganisationerne for at finde besparelser. Det lykkedes gennem forhandlinger i slutningen af 2001 og begyndelsen af 2002 at reducere i medarbejderstaben, bl.a. ved at skære ned på antallet af konsulenter og på overarbejde. Han er overbevist om, at medarbejderne fik oplysning om, at de nødvendige besparelser var fundet, længe før afvarslingen over for Arbejdsmarkedsrådet skete i marts 2002.

Vidnet håbede i foråret 2002, at udviklingen var ved at vende, men dette håb viste sig ikke at holde stik. De eksterne kunder blev meget tilbageholdende med at købe ind, og nye kunder kom ikke til. SAS startede et voldsomt besparelsesprogram. Der skete en omsætningsnedgang fra 2001 til 2003 på ca. ½ mia. kr. Hertil kom lønstigninger som følge af overenskomstfornyelse.

Vidnet var under det efterfølgende forløb hele tiden opmærksom på tryghedsaftalen, og han mener også, at det er ledelsen, der skal tage initiativet til forhandling efter tryghedsaftalen. Når virksomheden ikke allerede i sommeren 2002 indkaldte PROSA til forhandlinger i henhold til tryghedsaftalen, skyldtes det imidlertid, at man ikke da havde noget sikkert billede af omfanget af overtalligheden. Vidnet gav dog tidligt på møder i HSU og Forum III udtryk for, at krisen ikke var ovre. Således gav vidnet f. eks. allerede den 10. juni 2002 på et møde i Forum III udtryk for, at der mærkedes nogen overtallighed i SIG.

Opmærksomheden var særligt rettet mod SPA aftalen, som var til genforhandling og meget oppe i tiden i sommeren 2002. SAS fik et konkurrerende tilbud ind og lagde et vist pres på virksomheden, som var nødsaget til at tage en kontrakt, der indebar en omsætningsnedgang på 100 mio. kr. i forhold til tidligere. Der var imidlertid også andre signaler fra SAS og omverdenen, der var præget af krisen i luftfartsbranchen. Derfor startede virksomheden i efteråret 2002 en proces for at få reduceret omkostningsniveauet.

Virksomheden fandt frem til at skulle foretage besparelsen ved at gennemføre medarbejderreduktioner på 175 i hele Norden. Derudover skulle der gennemføres yderligere besparelser på 50-70 mio. kr., som ikke var identificeret. Med hensyn til medarbejderreduktionerne etablerede virksomheden nogle principper, som blev drøftet på HSU. Et af hovedprincipperne gik ud på at tage overtalligheden, hvor den var. Man forsøgte at gruppere medarbejderressourcer og -behov inden for nogle kompetenceområder. Alternativet ville have været at tage samtlige 600 medarbejdere over en kam, men

der ville i så fald ikke være taget hensyn til de kompetencebehov, virksomheden ville have fremover. Det samme gjorde sig gældende med hensyn til overarbejde. Med en gruppering på ca. 600 medarbejdere er det ikke realistisk at konvertere alt overarbejde til stillinger. Dette er umuligt i en så kompetencespecialiseret serviceorganisation, som der er tale om.

Når virksomheden måtte afvise at erstatte medarbejderreduktioner med andre besparelsesmuligheder, skyldtes det, at der ud over de besparelser, man ville gennemføre gennem reduktionen med de 175 stillinger, var et yderligere meget stort besparelsesbehov. I løbet af processen lykkedes det at nå fra en planlagt reduktion af medarbejderstaben på 90-100 i Danmark ned på afskedigelse af 20 medarbejdere, hvoraf de 6 var medlemmer af PROSA. I Sverige blev 30 opsagt. Danmark blev således ikke specielt belastet. Virksomheden fokuserede alene på kompetencer.

Under de efterfølgende forhandlinger var det vidnets opfattelse, at PROSA bevidst forsøgte at forhale den nødvendige stillingtagen til problemerne. Vidnet oplevede ikke den samme indstilling hos de andre medarbejdergrupper. Han vidste i øvrigt ikke, hvorledes reduktionerne fordelte sig blandt disse, og det var ganske underordnet for vidnet, hvor de afskedigede medarbejdere var organiseret. Vidnet tog selv direkte del i forhandlingerne et stykke inde i forløbet, fordi han ikke mente, der var tilstrækkelig forståelse og fremdrift. Det var vigtigt for ham, at der forelå en endelig afgørelse om, hvem der skulle opsiges, i god tid inden jul 2002. Han vil tro, at det var udtryk for et kompromis, at man endte med alene at afskedige 20, selv om den reelle overtallighed efter frivillige fratrædelser mv. var fastlagt til 25.

Parternes argumentation

Klager har gjort gældende, at indklagede generelt tilsidesatte samarbejdsaftalens og tryghedsaftalens principper i det forløb, der førte til afskedigelse af et antal af klagerens medlemmer. Endvidere blev tryghedsaftalen konkret tilsidesat på en række punkter. Samarbejdsaftalens og tryghedsaftalens bestemmelser, herunder ikke mindst tryghedsaftalens pkt. 14.2. om information og medinddragelse af lønmodtagerorganisationen i planlægningen af organisationsændringer, er udtryk for andet og mere end den beskyttelse mod afskedigelser, som følger af lovgivningen, f. eks. masseafskedigelsesloven. Dette viste sig ved hændelsesforløbet i 1991, hvor indklagede måtte betale et ikke uvæsentligt beløb for ikke at have levet op til de forpligtelser, der fulgte af tryghedsaftalen.

I det forhandlingsforløb, der foregik fra slutningen af 2001 indtil marts 2002, levede indklagede op til tryghedsaftalens principper. Denne proces, der var indledt i slutningen af 2001, blev imidlertid definitivt afsluttet med afvarslingen af afskedigelserne over for Arbejdsmarkedsrådet den 19. marts 2002. Hermed afsluttedes møderækken om overtallighedsproblematikken. Der er ikke tale om, at denne møderække fortsatte i efteråret 2002, hvilket bl.a. fremgår af, at det møde, der under henvisning til tryghedsaftalens pkt. 14 blev afholdt den 12. november 2002, i mødereferatet blev betegnet som "1. møde". I modsætning til, hvad der var tilfældet under forhandlingsforløbet fra slutningen af 2001 til marts 2002, tilsidesatte indklagede tryghedsaftalen i efteråret 2002. Således blev der ikke forud for fremsendelsen af varslingen af afskedigelser til Arbejdsmarkedsrådet den 11. november 2002 givet arbejdstagersiden skriftlig information eller taget initiativ til forhandlinger eller tilsvarende, der på nogen måde opfyldte tryghedsaftalens regler. HSU og Forum III er alene samarbejdsorganer, og den orientering, der blev givet af arbejdsgiversiden i disse organer i tiden op til 11. november 2002, kan ikke sidestilles med den information og de forhandlinger, der er omhandlet i tryghedsaftalens pkt. 14.2. Denne bestemmelse kræver, at der gives skriftlig information, inden der træffes afgørelser, således at organisationen kan nå at deltage i det planlæggende arbejde, men da varslingen af afskedigelser blev givet den 11. november 2002, var beslutningen om at iværksætte afskedigelser allerede truffet, og det var ikke muligt for den faglige organisation at imødegå beslutningen om afviklingen af medarbejdere.

Tryghedsaftalens bestemmelser indeholder en række begrænsninger i arbejdsgiverens ret til at foretage afskedigelser ved overtallighed. Tryghedsaftalens udgangspunkt er således, at afskedigelser skal forsøges undgået, jf. tryghedsaftalens pkt. 14.4. Arbejdsgiversiden har ikke løftet sin bevisbyrde for, at man har gennemført de konkrete tiltag, som man var forpligtet til efter tryghedsaftalen, såsom at afprøve muligheden for frivillige omplaceringer. Det initiativ af den slags, som man tog i slutningen af september og begyndelsen af oktober i form af udlevering af pjecer, var klart utilstrækkeligt, og selv om man efter 11. november 2002 holdt en række møder, blev der ikke sat nogen reelle initiativer i værk.

Klager har dokumenteret, at der også på det tidspunkt, hvor man diskuterede overtallighed, blev udført overarbejde svarende til ca. 35 årsværk. Indklagede har derfor ikke løftet bevisbyrden for, at

man har overholdt tryghedsaftalens pkt. 14.4.7., hvorefter der ikke må finde planlagt overarbejde sted inden for en personalegruppe, der rammes af afskedigelser.

Indklagede har endvidere ikke løftet bevisbyrden for, at man har overholdt tryghedsaftalens pkt. 14.4.8., hvorefter der ikke kan ske afskedigelser, såfremt der fortsat anvendes IT-konsulenter. Indklagede gjorde på tidspunktet for afskedigelserne fortsat brug af mindst 12 konsulenter i virksomheden, og indklagede insisterede uanset afskedigelserne på, at der skulle bibeholdes et antal IT-konsulenter.

Selv om der ikke gælder et rent SIFU-princip, fremgår det dog af tryghedsaftalens pkt. 14.4.5. og 14.4.6., at indklagede skal lade anciennitet indgå i overvejelserne omkring afskedigelser. Der foreligger derfor ikke en valgfrihed af den karakter, som indklagede har tiltaget sig. Det er imod principperne i tryghedsaftalen, når afskedigelser rammer så tilfældigt i anciennitetsrækken, som tilfældet har været i denne sag.

At man kunne ende med at nøjes med at afskedige 16 medarbejdere viser, at der reelt ikke forelå nogen overtallighed, således at adgangen til at kunne afskedige nogen medarbejdere efter tryghedsaftalen reelt ikke forelå.

Indklagede har bestridt, at tryghedsaftalen eller samarbejdsaftalen skulle være tilsidesat under den tilpasningsproces, der fandt sted i virksomheden i 2001 og 2002. Tryghedsaftalens pkt. 14.2. om organisationsændringer og pkt. 14.4. om personalereduktioner skal komplettere og ikke supplere hinanden, således som klager har procederet på. I den foreliggende sag er det alene tryghedsaftalens pkt. 14.4. om personalereduktioner, som er i fokus.

Det er ubestridt af klager, at den proces, der indledtes i slutningen af 2001, blev igangsat i overensstemmelse med tryghedsaftalens bestemmelser. Pkt. 14.4. i tryghedsaftalen siger ikke noget om processens varighed eller om, at processen skal gentages i en situation som den foreliggende. Som anført i referatet fra mødet den 12. november 2002 med PROSA/SAS må varslet af 21. november 2001 til arbejdsmarkedsrådet og til PROSA/SAS betragtes som en meddelelse om, at virksomheden havde intentioner om at tilpasse sine ressourcer til den aktuelt negative forretningsmæssige situati-

on. Da den efterfølgende periode viste en større positiv indtjening end forventet, blev der i samarbejde med bl.a. PROSA/SAS arbejdet på at tilpasse situationen i forhold hertil. At der ved skrivelsen af 19. marts 2002 skete en afvarsling i forhold til varslet om større afskedigelser, var alene udtryk for, at man ville forsøge at håndtere overtalligheden på anden vis end gennem masseafskedigelser. Der skete ikke dermed en afvarsling over for medarbejderne af den proces, der var sat i gang, og der indtrådte ingen ændringer, hvad angik virksomhedens intention om, at det fortsat var nødvendigt at foretage en forretningsmæssig tilpasning til den ændrede markedssituation. Medarbejderne og deres repræsentanter er endvidere løbende blevet informeret i overensstemmelse med tryghedsaftalens pkt. 14.4.1. gennem de meddelelser, der er givet på møder i Forum III og HSU, jf. f. eks. referaterne af møderne i Forum III den 10. juni 2002 og 24. september 2002 og i HSU den 20. august 2002. Selskabet har derfor i overensstemmelse med tryghedsaftalens pkt. 14.4.1. informeret om sine intentioner så tidligt som muligt og har sørget for, at informationerne løbende er blevet fulgt op. Efter den information, som blev givet på HSU-mødet den 20. august 2002, kunne ingen være i tvivl om, at situationen var meget alvorlig. Virksomheden ønskede imidlertid ikke konkret at varsle afskedigelser, førend man havde det fornødne overblik over, hvilke besparelser der var påkrævet. Virksomheden har, så snart dette stod klart, gjort, hvad man kunne for i samarbejde med PROSA/SAS at sikre, at den nødvendige personalereduktion i videst mulig omfang skete ad frivillighedens vej, og at den resterende afvikling blev drøftet mellem parterne. Virksomheden har derfor i hele processen forholdt sig i overensstemmelse med tryghedsaftalens pkt. 14.4.1., 14.4.2. og 14.4.3.

Indklagede har videre bestridt, at anciennitet ikke med fornøden vægt skulle være indgået i overvejelserne om, hvem der skulle afskediges. Tryghedsaftalen indeholder ikke noget SIFU-princip. Der er alene tale om, at anciennitet skal indgå i virksomhedens vurdering, og virksomheden tog - således som det fremgår af referatet af mødet den 12. november 2002 - også hensyn til anciennitet. Det bestrides videre, at indklagede har tilsidesat tryghedsaftalens pkt. 14.4.7. om forbud mod planlagt overarbejde inden for en personalegruppe, såfremt afskedigelser gennemføres inden for samme personalegruppe. Denne bestemmelse tager alene sigte på planlagt overarbejde. Det har derimod aldrig været meningen, at overarbejde slet ikke skulle kunne forekomme, og det er i en virksomhed som den indklagede uundgåeligt, at der af og til forekommer nødvendigt overarbejde. Klager har i den forbindelse ikke godtgjort, at der efter afskedigelserne har været tale om overarbejde, der var planlagt. Det er oplyst under sagen, at antallet af IT-konsulenter er reduceret drastisk i løbet af 2002, og

at indklagede har fortsat drøftelserne om en yderligere afvikling efter varslingen af afskedigelser den 11. november 2002. Det er således heller ikke godtgjort, at indklagede skulle have tilsidesat tryghedsaftalens pkt.14.4.8., hvorefter ingen medlemmer vil blive afskediget, såfremt der fortsat anvendes IT-konsulenter under forudsætning af, at IT-konsulentens arbejdsområde kan varetages på betryggende vis af andre medarbejdere.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Arbejdsretten lægger til grund, at den indklagede virksomhed gennem tryghedsaftalens pkt. 14.4.1. har forpligtet sig til at give klageren informationer mv. i forbindelse med påtænkte afskedigelser i et omfang, der går videre end reglerne i masseafskedigelsesloven. Arbejdsretten finder det imidlertid ikke godtgjort, at indklagede under det forløb, der førte til afskedigelsen af 6 af klagerens medlemmer i slutningen af 2002, har tilsidesat bestemmelsen i tryghedsaftalens pkt. 14.4.1., således som denne bestemmelse er fortolket ved den faglige voldgiftskendelse af 7. september 2007. Arbejdsretten finder heller ikke grundlag for at anse tryghedsaftalens øvrige bestemmelser eller samarbejdsaftalens bestemmelser for tilsidesat af indklagede.

Arbejdsretten lægger herved vægt på, at indklagede ikke på noget tidspunkt, efter at man havde afvarslet de tidligere bebudede afskedigelser i marts 2002, ses at have givet udtryk for, at indklagedes økonomiske situation nu var blevet stabiliseret i en sådan grad, at afskedigelser ikke længere ville komme på tale. Tværtimod gjorde man allerede fra juni 2002 i samarbejdsorganer, hvori klager deltog, opmærksom på, at der mærkedes nogen overtallighed i virksomheden. Arbejdsretten finder det ikke godtgjort, at indklagede havde eller burde have haft et tilstrækkeligt sikkert grundlag for at informere om konkrete afskedigelsesplaner, før det rent faktisk skete i forløbet op til den nye varsling om afskedigelser den 11. november 2002, og det lægges til grund, at der herefter straks på indklagedes initiativ blev iværksat omfattende og intense forhandlinger mellem parterne i overensstemmelse med tryghedsaftalens bestemmelser. De forhandlinger, der foregik fra slutningen af 2001 indtil marts 2002, og hvorunder tryghedsaftalen ubestridt var iagttaget af indklagede, ses da også først at være påbegyndt omkring det tidspunkt, da indklagede afgav varsel om afskedigelser efter masseafskedigelsesloven den 21. november 2001. Der er endvidere ikke grundlag for at antage, at der ikke skete reelle forhandlinger mellem parterne i efteråret 2002, og forhandlingerne resulterede rent faktisk i, at antallet af uansøgte afskedigelser blev væsentligt reduceret set i forhold til antallet af varslede afskedigelser.

Det er ubestridt, at der ikke af parterne er aftalt et SIFU-princip ved afskedigelser, og bevisførelsen giver ikke Arbejdsretten grundlag for at statuere, at anciennitet ikke er indgået i indklagedes vurdering i overensstemmelse med tryghedsaftalens pkt. 14.4.5.

Arbejdsretten finder dernæst, at det antal overarbejdstimer, som indklagede under forhandlingerne fastholdt som nødvendigt af hensyn til virksomhedens drift, er så begrænset set i forhold til virksomhedens størrelse og karakter, at det ikke kan anses for godtgjort, at virksomheden har opereret med planlagt overarbejde i strid med tryghedsaftalens pkt. 14.4.7.

Arbejdsretten finder det efter bevisførelsen endelig ikke godtgjort, at indklagede skulle have tilsidesat tryghedsaftalens pkt. 14.4.8. Arbejdsretten har herved lagt vægt på, at der i forhold til indklagedes størrelse var et meget beskedent antal konsulenter i virksomheden efter afskedigelserne i slutningen af 2002, og at det ikke er godtgjort, at de tilbageblevne IT-konsulenters arbejdsområde kunne varetages på betryggende vis af andre medarbejdere.

Efter det anførte frifindes indklagede for klagerens påstand.

Thi kendes for ret:

Indklagede, CSC Airline Solutions A/S, frifindes.

Klager, Landsforeningen PROSA, Forbundet af IT-professionelle, for PROSA/SAS skal inden 14 dage betale 2.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

Børge Dahl