



Udskrift af Arbejdsrettens dom 21. februar 2012

I sag nr.: AR2011.0291

Landsorganisationen i Danmark

for

Fagligt Fælles Forbund,

Dansk El-forbund

og

Dansk Metal

(advokat Ane K. Lorentzen)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

DI Overenskomst I ved DI

for

Tivoli A/S

(advokat Jeanette Justesen)

Dommere: Jens Peter Bostrup, Oluf Engell, Knud Erik Linius, Benny Rosberg, Jytte Scharling (retsformand), Kim Simonsen og Peter Stenholm.

Indledning

Denne sag drejer sig om, hvorvidt Tivoli A/S har misbrugt sin ledelsesret og som følge heraf overtrådt Hovedaftalens § 4, stk. 1, og Industriens Overenskomsts § 4, stk. 1, ved at have pålagt sine medarbejdere at underskrive ansøgningsskemaer vedrørende VEU-godtgørelse.

Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund, Dansk El-Forbund og Dansk Metal, har nedlagt påstand om, at Tivoli A/S til Fagligt Fælles Forbund, Dansk El-Forbund og Dansk Metal skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.



Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst I ved DI for Tivoli A/S, har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

I en e-mail af 14. juni 2010 til Pia Mette Christiansen, VIA University College, Horsens, sendte HR-koordinator i Tivoli Tina Lind Larsen følgende forespørgsel:

"medarbejderudviklingssamtaler - amu kode til det, kan du hjælpe"

Pia Mette Christiansen besvarede i en e-mail af 17. juni 2010 henvendelsen således:

" ...

Jeg kan desværre ikke låne nogen fag der hedder noget med MUS.

Jeg medsender 2 eksempler på nogle 2 dages fag vi har. Du kunne jo kigge på dem og se efter om det er noget der kan undervise i.

" ..."

I efteråret 2010 afholdt Tivoli medarbejderudviklingssamtaler (MUS). I forbindelse hermed anmodede Tivoli medarbejderne om at underskrive ansøgninger om adgang til erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse vedrørende et kursus benævnt "Medarbejderen som deltager i forandringsprocesser" og ansøgninger om VEU-godtgørelse for en todages kursusaktivitet.

Der er i sagen fremlagt eksempler på de ansøgningsskemaer, som medarbejderne blev bedt om at udfylde i forbindelse med MUS.

Af de fremlagte ansøgningsskemaer om VEU-godtgørelse fremgår blandt andet følgende:

" ...

1. Uddannelsesstedets attestation

(Udfyldes af uddannelsesstedet)

Uddannelsens titel/fagtitel: Medarbejderen som deltager i forandringsprocesser Kode: 44383

...

Uddannelsesperiode: 03.11.10 – 04.11.10 Antal dage: 2 Antal timer pr. dag: 7,4...

...

3. VEU-godtgørelse

(alle spørgsmål skal besvares af ansøgeren)

...

f. Vil du udføre dit sædvanlige arbejde i uddannelsesperioden? Nej Ja

...

5. Ansøgerens underskrift på ansøgning om VEU-godtgørelse ...



Jeg erklærer, at de oplysninger, jeg har givet, er rigtige, og at jeg ikke har fortiet omstændigheder, der har betydning for min ret til VEU-godtgørelse og befordringstilskud til AMU og enkeltfag, der er optaget i en fælles kompetencebeskrivelse. Jeg har pligt til at give a-kassen besked, hvis de oplysninger, som jeg har givet, bliver ændret, inden jeg starter på uddannelsen eller under uddannelsen. Fx at jeg bliver sagt op eller selv siger op.

Dato _____ Underskrift _____

...”

Af de fremlagte ansøgningsskemaer om adgang til erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse fremgår blandt andet følgende:

“ ...

Hvilke kurser/uddannelser søger du?	Periode:	...
Medarbejderen som deltager i forandringsprocesser	13.12.10 - 14.12.10	...

...

Jeg erklærer, at mine oplysninger på denne tilmeldingsblanket er rigtige, og at jeg ikke har udeladt oplysninger. Jeg forpligter mig til at underrette uddannelsesstedet, hvis de oplysninger, som jeg har givet, ændres inden jeg starter på eller under uddannelsen, fx at jeg er blevet opsagt eller har sagt min stilling op.

Dato: 13.12.2010 Underskrift _____

”

I et brev til samtlige medarbejdere fra Stine Lolk, underdirektør for kommunikation og underholdning i Tivoli, hedder det:

”VEU ifm. MUS for fastansatte

Efter at have fået spørgsmål fra en række medarbejdere og ledere vedr. vores arbejde med at få VEU for vores MUS’er med fastansatte, har vi forfattet dette, som forhåbentlig giver svar på spørgsmålene:

Tivoli har gennem de seneste år haft fokus på at søge del i de midler, som staten hvert år afsætter til kompetenceudviklingsaktiviteter og efteruddannelse – kaldet VEU-godtgørelse (Voksen Efter Uddannelses-godtgørelse) og givet til erhvervsrettet voksenuddannelse for medarbejdere med ingen, kort eller mellemlang uddannelse.

Hvorfor?

At søge puljerne er den måde vi kan opretholde et højt uddannelsesniveau på. Godtgørelserne betyder, at vi har råd til at lave langt flere aktiviteter, fordi vi kan få dækket en del af lønudgifterne. Med andre ord: Uden VEU, ville vi være nødt til at sænke antallet af medarbejder-udviklingsaktiviteter i Tivoli. Og på den måde, opfylder midlerne netop sit formål.



Vi søger i dag til langt fra alt det, som vi kan, fordi vi har besluttet at tage det trin for trin: Vi begyndte med at søge til alm. kurser, for to år siden tog vi Tivoli-Skolen med, sidste år kick-off-møder, og i år har vi så besluttet at søge VEU for vores MUS-samtaler med fastansatte.

Hvordan?

Det er en kompliceret proces for virksomheder at søge af flere årsager. Først og fremmest er puljen dynamisk, så reglerne for ansøgning ændrer sig løbende. Det, der gælder i år, kan altså sagtens være ændret til næste år.

Man søger man ind i nogle på forhånd definerede puljer, som har nogle overordnede titler. F.eks. når det gælder MUS, så søger man 'medarbejderen der deltager i forandringsprocesser', hvilket kan virke ulogisk, men sådan er systemet tilrettelagt.

Når man søger midlerne, skal man sikre sig, at alt tid, der bruges på aktiviteten inkl. forberedelse og opfølgning er inkluderet. Det kan være svært at bedømme, og i tilfældet MUS er det defineret som to dage, fordi der både er forberedelse, samtale og ikke mindst opfølgning. Det er der sikkert nogen, som ikke helt bruger, men der er mange, som gør, fordi opfølgningen f.eks. kan indeholde afsøgning af markedet for kursusaktiviteter, møder med kolleger osv.

For at staten kan sikre sig, at virksomhederne holder et godt niveau på udviklingsaktiviteterne, skal man som virksomhed have en samarbejdspartner i form af en skole, som skal godkende kursusindholdet. I vores tilfælde er det Horsens Handelsskole, der løbende sikrer, at vi lever op til kravene. De kan f.eks. vælge at lave en stikprøve eller komme på besøg, hvilket de allerede har været. I andre tilfælde kan det være en anden skole f.eks. samarbejdede vi med Niels Brock i fm. førstehjælpskurserne i foråret 2010 – det kommer altså helt an på, hvad man søger til.

Vi har aftalt med skolen, vi samarbejder med, at vi så vidt som muligt skal overholde de datoer, der er fortrykt på skemaerne, men da vi er en sæsonvirksomhed, har vi fået lov til at være fleksible mht. til afholdelse af samtalerne, så længe de afholdes i efterår/vinter 2010.

Hvem skal underskrive?

Man skal kun skrive under, hvis man er indkaldt til MUS eller har afholdt i dette efterår. Har en medarbejder fået et skema af sin leder, men ikke en dato for samtalen, så skal man skynde sig at rykke lederen for mødet.

Egen uddannelse ifm. overenskomster

Nogle medarbejdere i Tivoli har som del af deres overenskomst, at de optjener kursusdage til egen uddannelse pr. år. Kurser, som dækker hele Tivoli, bliver ikke fratrukket disse dage, så man vil altså ikke opleve at få færre dage til egen uddannelse, fordi man skriver under på VEU-skemaer.

Undskyld besværet, men vi gør det for vores allesammens skyld!

Vi ved godt, at det er både besværligt og arbejdskrævende at søge puljerne, skrive under på skemaerne osv., men husk, at vi gør det vores allesammens skyld, så vi kan blive ved med at efteruddanne og udvikle os også i årene fremover.

...”



Brevet blev lagt ud på Tivolis intranet.

I et brev af 27. december 2010 til Dansk Arbejdsgiverforening anmodede Landsorganisationen i Danmark om et fællesmøde med henvisning til bl.a., at det var Dansk Metals opfattelse, at virksomheden misbrugte ledelsesretten samt bidrog til et dårligt samarbejde. Der blev herefter afholdt fællesmøde den 5. januar 2011, hvorunder enighed ikke kunne opnås.

Undervisningsministeriet, afdelingen for erhvervsrettet voksenuddannelse, har i brev af 21. januar 2011 til Fagligt Fælles Forbund udtalt, at det ikke er i overensstemmelse med AMU-regler, at det pågældende AMU-kursus er anvendt til MUS samtaler for Tivolis ansatte.

Forklaringer

Der er afgivet forklaringer af Henning Munksø, Jørgen Kaas, Tom Christiansen og Stine Lolk.

Henning Munksø har forklaret bl.a., at han blev ansat i Tivoli i 2004. For to år siden blev han valgt som tillidsrepræsentant for maskinværksted og reparatører. Han er tillidsrepræsentant for i alt 18 personer.

Han blev indkaldt til MUS i slutningen af efteråret 2010. Der var afsat en time til mødet, som blev afholdt på en almindelig arbejdsdag, og som blev gennemført med hans nærmeste leder. På mødet talte de blandt andet om, hvilke kurser han skulle deltage i i det kommende år og om trivslen og samarbejdet på arbejdspladsen.

På et efterfølgende værkstedsmøde fik han og kollegaerne udleveret skemaer vedrørende ansøgning om adgang til erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse og ansøgning om VEU-godtgørelse. Hans leder sagde, at de havde været på kursus, og at de skulle skrive under. Både medarbejderne og lederen kom i tvivl om udfyldelsen af skemaerne, fordi ingen havde deltaget i det kursus, som var anført på skemaet. Lederen sagde, at han ville undersøge sagen nærmere og samlede skemaerne ind igen. Nogle dage senere kom han tilbage og sagde, at HR-afdelingen havde sagt, at de skulle skrive under. Han sagde, at det havde noget at gøre med MUS. Det forstod medarbejderne ikke, og næsten alle nægtede derfor at skrive under.



Medarbejderne hæftede sig blandt andet ved, at datoerne på det angivne kursus ikke stemte overens med datoen for afholdelse af MUS.

Efterfølgende holdt Tina Lind Larsen fra HR-afdelingen et møde med dem. Hun talte til dem i en nedladende tone. Stemningen på mødet var meget negativ, og det endte med, at nogle skrev under, fordi de følte sig pressede. Selv skrev han ikke under på det tidspunkt. På tidspunktet for afholdelse af mødet med Tina Lind Larsen havde Stine Lolk endnu ikke sendt meddelelsen om ansøgningsskemaerne ud på intranettet.

På et senere tidspunkt bad hans leder ham om at skrive under, hvilket han gjorde. Han sagde dog samtidig, at han tog en kopi, som han ville give til sin fagforening. Det var hans opfattelse, at det var åbenbart forkert at skrive under, men han følte, at han var under et sådant pres, at han var nødt til det.

Blandt andre medarbejdergrupper blev der også holdt møder med Tina Lind Larsen. Han fik oplyst, at Tina Lind Larsen skærpede tonen på disse møder. Hun sagde blandt andet, at de ikke havde den rette holdånd, og at de skadede virksomheden. Tonen var utrolig grov, og flere var bange for at miste deres job, selvom Tina Lind Larsen ikke truede med dette. Herefter skrev alle under.

Jørgen Kaas har forklaret bl.a., at han blev valgt som tillidsrepræsentant for fire år siden for elektronik-medarbejderne, som består af 7 medarbejdere og en lærling.

Han blev opmærksom på VEU-sagen i efteråret 2010 under et møde med sin nærmeste leder, Finn Andersen. Han sagde til Finn Andersen, at han syntes, at det lød som en underlig konstruktion at bruge VEU-skemaer i forbindelse med MUS.

Efterfølgende blev han indkaldt til MUS. Samtalen varede omkring fem kvarter og foregik på en almindelig arbejdsdag. På mødet talte de om forventningerne til det kommende år, om efteruddannelse og om samarbejde og trivsel på arbejdspladsen. På et tidspunkt efter afholdelse af MUS blev der lagt skemaer om deltagelse på et kursus og om VEU på medarbejders bord med en seddel om, at de skulle skrive under. De ville imidlertid ikke skrive under, da datoerne, kursusindholdet og varigheden af kurset ikke stemte overens med virkeligheden.



Herefter blev der afholdt et hjælpemøde forestået af Tina Lind Larsen. Han deltog ikke selv i mødet, men kollegaerne fortalte ham efterfølgende, at de havde følt sig intimiderede. På mødet havde nogen sagt til Tina Lind Larsen, at han havde sagt, at de ikke skulle skrive under. Det havde han dog aldrig sagt. Han havde kun sagt, at han ikke selv ville skrive under. Det fik Tina Lind Larsen til at ringe hjem til ham på en fridag. Hendes tone var meget skarp.

Meddelelsen fra Stine Lolk blev sendt ud på intranettet efter drøftelser på et SU-møde i november, hvor fællestillidsrepræsentanten deltog.

Hele forløbet omkring udfyldelse af skemaerne tog cirka halvanden måned, og det endte med, at alle skrev under. Han endte selv med at skrive under, fordi Tina Lind Larsen kom ned til ham og forlangte det. Hun sagde, at hun ville blive siddende hos ham, indtil han skrev under. Da han havde skrevet under, tog han en kopi af skemaerne. Han sagde til Tina Lind Larsen, at oplysningerne på skemaerne ikke stemte overens med virkeligheden. Han syntes stadig ikke, at det var rigtigt at skrive under, men han syntes, at situationen var meget ubehagelig, og han følte sig presset, også selv om han ikke blev truet med at blive opsagt. Efterfølgende tog han kontakt til sin fagforening

Han ved ikke, om der var andre medarbejdergrupper, der direkte blev truet med at blive fyret. Det var ikke situationen i hans gruppe, men de følte sig meget pressede. Han kendte godt Tina Lind Larsen i forvejen. Hun var menig HR-medarbejder, men han opfattede det sådan, at hun i situationen omkring skemaerne var ledelsens forlængede arm. Hun var normalt flink, men hun kunne godt være skrap, hvis der var uenighed om noget.

Tom Christiansen har forklaret bl.a., at han blev ansat i Tivoli i 1980 som elektriker. Han er fællestillidsrepræsentant. Han er desuden tillidsrepræsentant for elektrikergruppen, der består af ti medarbejdere.

Han deltog i SU-mødet den 15. november 2010. Han bragte op, at der var medarbejdere, der havde følt sig presset over, at de var blevet bedt om at udfylde skemaer vedrørende VEU. Den samlede ledelse, herunder Stine Lolk, var til stede på mødet. Han bragte emnet op, både fordi medarbejdere havde følt sig pressede, og fordi han ikke forstod, hvorfor man skulle skrive



under. Stine Lolk svarede, at hun ville udsende en meddelelse, der ville forklare, hvorfor skemaerne skulle underskrives.

Skemaerne blev udleveret i udfyldt tilstand på et morgenmøde, sådan at de bare skulle skrive under. Han gjorde indsigelse over sit eget skema, da datoerne var forkerte. Hans leder sagde, at så kunne han selvfølgelig ikke skrive under, og at han ville kontakte sin chef herom. Ingen havde på dette tidspunkt skrevet under. De undrede sig blandt andet over det angivne timetal.

Efterfølgende blev han ringet op af underdirektør i Tivoli Mogens Ramsløv, der spurgte, hvorfor han ikke ville skrive under. Mogens Ramsløv sagde, at han bare selv kunne rette datoerne, hvis de var forkerte. Det ville han dog ikke, og han nævnte i den forbindelse, at også det samlede tidsforbrug var forkert.

En dag, hvor han havde fri, blev der holdt et møde, hvor medarbejderne blev bedt om at skrive under. Efter mødets afholdelse blev han ringet op af en kollega, der var utryg ved at underskrive skemaerne. Kollegaerne havde på det tidspunkt endnu ikke skrevet under. På et efterfølgende møde havde kollegaerne dog skrevet under, fordi de syntes, at Tina Lind Larsen havde optrådt truende på mødet. Han ringede herefter til Tina Lind Larsen og bad om en forklaring, men hun blev vred og smækkede røret på.

Dagen efter mødet ringede han til Stine Lolk og sagde, at der var foregået noget, der ikke var i orden. Samme dag bad hans leder ham igen om at skrive under, men han nægtede fortsat, da han mente, at det var ulovligt. Næste dag deltog han i et møde med Stine Lolk og Mogens Ramsløv, hvor de talte om Tina Lind Larsens opførsel og hans egen nægtelse af at underskrive skemaerne. De spurgte ham, hvorfor han ikke havde skrevet under. Han svarede, at han ikke ville skrive under, fordi han ikke havde været på det kursus, der fremgik af skemaerne, og fordi han hverken havde modtaget kursusmateriale eller undervisning. Han havde kun været til MUS. Han fik så at vide, at alt var i orden. Mogens Ramsløv bemærkede, at det selvfølgelig var frivilligt at skrive under, men at han så nok ikke var den første i køen til at komme på kursus. Det endte med, at han skrev under. Herefter kontaktede han fagforeningen.

Stine Lolk har forklaret bl.a., at hun er underdirektør for kommunikation og underholdning. Hun har blandt andet ansvaret for HR-afdelingen. Der er næsten 500 fastansatte i Tivoli, men



i sæsonen er der op til 1.600 ansatte, inklusiv fastansatte og sæsonansatte. Medarbejderne er delt op i omkring 80 afdelinger.

Tivoli arbejder meget med kompetenceudvikling og har mange typer af kursusaktiviteter, både for de fastansatte og for de sæsonansatte. Deltagelse i MUS er obligatorisk for alle medarbejdere, og hovedparten af samtalerne fører til en form for opfølgning, for eksempel i form af kursusaktivitet.

Da hun overtog ansvaret for HR-afdelingen i 2007, begyndte hun at undersøge mulighederne for refusion til uddannelsesformål. Hun fik at vide af andre virksomheder, at der også kunne søges om refusion for afholdelse af MUS. I 2010 begyndte de at undersøge mulighederne herfor nærmere. Tina Lind Larsen tog via e-mail kontakt til Tivolis samarbejdspartner inden for uddannelse, VIA University College, Horsens. Hun spurgte i e-mailen, om der var en AMU-kode til MUS. Hertil svarede kontaktpersonen nej, men oplyste samtidig, at der var to andre muligheder for refusion.

Systemet med kursusbeskrivelse og kursustitler indebærer blot, at den aktivitet, man vil have omfattet, skal indeholde elementer fra beskrivelsen. Set over et helt år syntes hun, at varigheden af det pågældende kursus – to dage – passede meget godt på den tid, der samlet bruges på forberedelse til MUS, afholdelse og opfølgning på samtalen pr. medarbejder. Systemet fungerer således, at man søger om godtgørelse flere måneder før selve aktiviteten. Tivoli spurgte skolen, om der var fleksibilitet med hensyn til, hvornår MUS kunne afholdes. Flexibiliteten var nødvendig af hensyn til i Tivolis drift, herunder de forskellige sæsoner i Tivoli. Tivoli fik at vide, at MUS blot skulle være afholdt i efteråret/vinteren 2010. Formålet med MUS var at gøre status over, hvor medarbejderen var, og hvor medarbejderen var på vej hen. Kursusbeskrivelserne var generelle, og hun syntes ikke, at det var helt skævt.

Det viste sig, at der var mange medarbejdere, der ikke forstod skemaerne. Fællestillidsmanden bragte spørgsmålet op på SU-mødet den 15. november 2010. Det førte til, at hun lagde information herom ud på intranettet, ligesom hun bad HR-medarbejder Tina Lind Larsen om at orientere om skemaerne på møder med de forskellige medarbejdergrupper. Meddelelsen på intranettet blev lavet umiddelbart efter SU-mødet i november. Underskrivelsen af skemaerne voldte ikke problemer blandt alle medarbejdergrupper.



Tina Lind Larsen, der ikke længere arbejder i Tivoli, var konsulent i HR-afdelingen med ansvar for blandt andet kursusaktiviteter og interne medarbejderaktiviteter. Alle ansatte i Tivoli kendte Tina Lind Larsen. Hun kunne være både sød og skrap. Da Tina Lind Larsen kom tilbage fra møderne, var hun ked af det. Der havde været en aggressiv stemning, og hun havde følt sig presset. Tina Lind Larsen havde ingen ledelsesbeføjelser, og hun kan derfor godt forestille sig, at Tina på møderne henviste medarbejderne til at tale med deres leder, hvis de ikke ønskede at skrive under. Det synes hun faktisk er en korrekt håndtering fra Tina Lind Larsens side. Tina Lind Larsens instruks om, at medarbejderne skulle underskrive, kom fra ledelsen.

Hun var selv sikker på, at det var helt efter bogen, at de bad medarbejderne om at skrive under på skemaerne, og derfor forventede hun også, at medarbejderne rent faktisk skrev under. Der var ikke tale om, at nogen ville miste deres job, hvis de ikke skrev under. Det handlede om, at der ville være færre midler til kursusaktiviteter, hvis ikke alle skrev under.

Hendes opfattelse af, at man kunne få refusion for MUS, var baseret på oplysningerne i e-mailkorrespondancen med VIA University College. Hun foretog ikke yderligere undersøgelser af regelgrundlaget, heller ikke efter at medarbejderne protesterede mod at skrive under. Der blev dog i anledning af medarbejdernes protest taget telefonisk kontakt til skolen, men det var ikke noget, hun selv gjorde.

Den 23. december 2010 holdt hun og Mogens Ramsløv et møde med Tom Christiansen. De talte om den dårlige stemning, der havde været på møderne mellem Tina Lind Larsen og medarbejdergrupperne. Mogens Ramsløv sagde blandt andet, at hvis Tom Christiansen ikke skrev under, ville der være færre midler til kurser. Han sagde ikke noget om, at Tom Christiansen ikke selv ville komme på kurser, hvis han ikke skrev under.

Efterfølgende blev Tivoli klar over, at det ikke var korrekt at søge refusion til MUS. Undervisningsministeriet havde sat en undersøgelse i værk af en række skolers administration af reglerne. I den forbindelse kontaktede Tivoli VIA University College, og de var enige om at trække ansøgningerne tilbage for en sikkerheds skyld. 18 skoler er efterfølgende blevet pålagt at betale midler tilbage. Det gælder også VIA University College.



Tivoli ville have oppebåret 1.500 kr. i tilskud pr. medarbejder med ingen, kort eller mellemlang uddannelse. Sådanne medarbejdere var der i 2010 nok omkring 100 af. Tivolis omsætning var i 2010 på 622 mio. kr., og overskuddet var på 9 mio. kr.

Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne har altid været godt, og det er det stadig. Tivoli er således for nylig kåret til den tredjebedste store virksomhed på baggrund af blandt andet besvarelser fra medarbejderne. Denne sag har ikke været ødelæggende for samarbejdet. Hun hørte først om anklagerne om pression, da de fik fællesmøde-indkaldelsen. Hun blev meget overrasket.

Parternes argumentation

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund, Dansk El-forbund og Dansk Metal har anført bl.a., at der tilkommer arbejdsgiveren en meget vidtgående ret til at lede arbejdet. Denne ret er imidlertid groft misbrugt i denne sag.

Som udgangspunkt skal de instrukser, som arbejdsgiveren giver, følges af medarbejderne. Instruksen gives derfor på arbejdsgiverens risiko, og hvis instruksen er forkert, kan der være tale om misbrug. Ledelsesretten er underlagt det almindelige saglighedskrav.

I denne sag instruerede Tivoli medarbejderne om at underskrive erklæringer vedrørende VEU-godtgørelse, og som led i denne proces udsatte Tivoli medarbejderne for et overordentligt stort pres. Presset blev til på den øverste ledelses foranledning. Det var ikke sagligt at gennemtvinge underskrivelsen af ansøgningerne, eftersom Tivoli derved påbød medarbejderne på tro og love at underskrive erklæringer, der indeholdt urigtige oplysninger. Det er almindelig kendt viden, at MUS ikke medfører et tidsforbrug på to arbejdsdage pr. medarbejder. Det er Tivolis risiko, at grundlaget for at underskrive erklæringerne ikke var rigtigt, også selv om Tivoli måtte være i god tro, eftersom Tivoli trods gentagne protester fra medarbejderne valgte at gennemtvinge instruksen. Protesterne burde have fået Tivoli til at undersøge regelgrundlaget vedrørende VEU-godtgørelse nærmere.

Instruksen om, at medarbejderne skulle underskrive, må anses som utilbørlig og retsstridig pression. Herved har Tivoli klart overskredet grænserne for ledelsesretten og forbrudt sig imod Hovedaftalens § 4, stk. 1, og overenskomstens § 4, stk. 1.



Som følge af de skete overenskomstbrud bør der udmåles en meget betydelig bod. Ved bodens størrelse bør det indgå i skærpende retning, at Tivoli med instruksen har grebet ind i medarbejdernes personlige integritet derved, at medarbejderne muligt risikerede at medvirke til strafbare forhold ved på tro og love at afgive forkerte oplysninger. Det bør også indgå, at der var tale om et utilbørligt pres, der blev fastholdt trods medarbejdernes protester.

Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst I ved DI for Tivoli A/S har anført bl.a., at det forhold, at en arbejdsgiver begår en fejl, ikke i sig selv betyder, at arbejdsgiveren har misbrugt ledelsesretten. Der kræves et kvalificeret forhold. Det er helt afgørende, om arbejdsgiveren kan siges at have været i ond tro. Et sådan kvalificeret forhold foreligger ikke i denne sag, idet Tivoli var i god tro om, at det var berettiget at bede medarbejderne om at underskrive de omhandlede ansøgninger.

Som udgangspunkt skal medarbejderne følge arbejdsgiverens instrukser, medmindre der er tale om strafbare forhold eller noget, der ligger klart uden for arbejdsforholdet. Det var i denne sag ikke åbenbart, at det var forkert at underskrive ansøgningerne. Det har formodningen imod sig, at det var åbenbart forkert, eftersom samtlige medarbejdere skrev under.

Tivoli baserede sin viden om VEU-godtgørelse på oplysninger fra den kursusvirksomhed, som Tivoli på daværende tidspunkt samarbejdede med. Det kan ikke bebrejdes Tivoli, at man lagde kursusvirksomhedens oplysninger til grund uden at foretage selvstændige undersøgelser af regelgrundlaget. Herudover blev der i tiden op til og efter MUS reelt brugt så megen tid, at det retfærdiggjorde det i ansøgningerne oplyste tidsforbrug på to arbejdsdage pr. medarbejder. På baggrund af de oplysninger, som Tivoli havde, var det Tivolis opfattelse, at medarbejderne var forpligtet til at underskrive ansøgningsskemaerne. Dette understøttes af, at Tivoli ved Stine Lolks brev til medarbejderne, der blev lagt på intranettet, redegjorde for sin opfattelse.

Der blev ikke udøvet pression fra Tivolis side i forbindelse med medarbejdernes underskrift på ansøgningerne. Bevisbyrden herfor påhviler klager, og den er ikke løftet. Efter de afgivne forklaringer var der en dårlig tone på møderne mellem Tina Lind Larsen og de forskellige medarbejdergrupper, men det er ikke dokumenteret, at nogen blev udsat for trusler. Tina Lind Larsen var desuden en menig medarbejder uden nogen ledelsesbeføjelser, og det er ikke troværdigt, at hun skulle have intimideret større medarbejdergrupper. Alle medarbejderne



underskrev, og det må lægges til grund, at de gjorde det, fordi de mente, at de var forpligtet hertil. Der er da heller ingen af medarbejderne, der har rejst sager i det fagretslige system.

Klager har således ikke løftet bevisbyrden for, at der er sket brud på hovedaftalen eller overenskomsten. Skulle Arbejdsretten finde, at der er sket brud på hovedaftalen eller overenskomsten, bør der alene udmåles en beskeden bod henset til, at Tivoli var i god tro, og henset til, at ingen medarbejdere blev opsagt.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Det er ubestridt, at Tivoli i forbindelse med afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler bad medarbejderne om at underskrive erklæringer om, at de have deltaget i kurser af 2 dages varighed, idet Tivoli ønskede at opnå refusion via AMU-systemet for tid anvendt til medarbejderudviklingssamtaler.

En række medarbejdere ønskede ikke at underskrive og rejste spørgsmål om rigtigheden af erklæringerne, der skulle underskrives på tro og love. Tivoli fastholdt imidlertid, at medarbejderne var forpligtede til at underskrive. Arbejdsretten lægger til grund, at Tivoli ikke – ud over en telefonisk henvendelse til kursusvirksomheden VIA University College – iværksatte selvstændige undersøgelser om berettigelsen af at modtage VEU-godtgørelse i anledning af medarbejdernes protester.

Tivoli afholdt vejledningsmøder for medarbejderne vedrørende erklæringerne. Møderne blev forestået af Tina Lind Larsen efter instruks fra Stine Lolk. Arbejdsretten finder på baggrund heraf, at Tina Lind Larsen i denne sammenhæng optrådte som repræsentant for ledelsen.

Arbejdsretten finder, at de af medarbejderne rejste spørgsmål om rigtigheden af erklæringerne sammenholdt med, at erklæringerne fremstod med et klart forkert faktisk indhold, burde have fået Tivoli til at iværksætte selvstændige undersøgelser af regelgrundlaget. I overensstemmelse med Undervisningsministeriets udtalelse i brevet af 21. januar 2011 til Fagligt Fælles Forbund lægger Arbejdsretten til grund, at Tivolis krav om VEU-godtgørelse var i strid med de gældende regler for området, og at dette ville have stået Tivoli klart, såfremt virksomheden havde foretaget de fornødne undersøgelser. På denne baggrund burde Tivoli ikke have fastholdt, at medarbejderne skulle underskrive erklæringerne.



Efter de afgivne forklaringer fra tillidsrepræsentanterne og de heri indeholdte beskrivelser af hændelsesforløbet, finder Arbejdsretten det tilstrækkeligt godtgjort, at medarbejderne i forbindelse med instruksen om at underskrive erklæringerne blev udsat for et pres, der lå ud over det tilbørlige, og Tivoli har herved misbrugt sin ledelsesret.

Som følge af det anførte har Tivoli handlet i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 1. Der er ikke tilstrækkeligt grundlag for tillige at fastslå, at Tivoli har handlet i strid med overenskomstens § 4, stk. 1.

Efter forholdets karakter finder Arbejdsretten, at der er forskyldt en bod, der passende kan fastsættes til 100.000 kr.

Thi kendes for ret:

Tivoli A/S skal til Fagligt Fælles Forbund, Dansk EI-Forbund og Dansk Metal betale en bod på 100.000 kr.

I sagsomkostninger til Arbejdsretten skal Dansk Arbejdsgiverforening for DI Overenskomst I ved DI for Tivoli A/S betale 2.000 kr.

Jytte Scharling