

Udskrift af Arbejdsrettens dom af 14. november 2013

i sag nr.: AR2012.0682

Landsorganisationen i Danmark

for

HK Handel

mod

Dansk Arbejdsgiverforening

for

Dansk Erhverv

for

Silvan Kæden

Daugbjergvej 15

8000 Århus C

Dommere: Henrik Dahl, Erik Kjærgaard, Asger Tue Pedersen, Johnny Skovengaard, Sanne Claudius Stadil, Niels Waage (retsformand) og Mads Øland.

Indledning

Sagen drejer sig om, hvorvidt Silvan Kæden har misbrugt ledelsesretten og derved overtrådt Hovedaftalens § 4, stk. 1, ved at ændre virksomhedens praksis vedrørende indkvartering af medarbejdere på virksomhedens såkaldte produktkurser, således at overnatning som udgangspunkt sker på deleværelser, mens der tidligere var tale om overnatning på enkeltværelser.

Parternes påstande

Klagerne, Landsorganisationen i Danmark for HK Handel, har nedlagt påstand om, at indklagede tilpligtes til HK Handel at betale en bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv for Silvan Kæden har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

Den 6. februar 2012 skrev HR-chef i Silvan, Morten Elbro, til en række ledere i Silvan bl.a.:

”Jeg skal hermed gøre jer opmærksomme på, at vi fremadrettet kører med dobbeltværelser på de obligatoriske kurser, dette er af sparehensyn men også fordi det bliver sværere at finde steder vi kan være med så mange deltagere efterhånden.

Der bliver selvfølgelig fordelt efter køn.

I må gerne melde det ud til jeres medarbejdere så det ikke kommer som en overraskelse for dem.”

Den 8. februar 2012 udsendte HR-koordinator i Silvan, Christiana Rasmussen, en indkaldelse til et fritids-produktkursus. Modtagerne var en række ledere i Silvan butikkerne, og Christiana Rasmussen bad i den ledsagende e-mail lederne om at gøre de deltagende medarbejdere særligt opmærksomme på, at værelsesdeling ville forekomme på kurset.

Af en evalueringsrapport fra et kursus afholdt af Silvan i begyndelsen af februar 2012 fremgår vedrørende besvarelser af spørgsmålet ”Hvad kunne godt have været bedre”, at tre ud af de 54, som besvarede evalueringen, ikke var tilfredse med, at de var indkvarteret på deleværelser.

Af en e-mail af 21. februar 2012 fra HR-chef Morten Elbro til faglig sekretær i HK, Anja Bentzen Weiss, fremgår bl.a.:

”...

Vores elever er på skole og sover sammen, kan ikke se noget problem der, vi har andre kurser hvor de sover sammen, heller ingen problemer der.

Vi har meldt ud til husene at vi fremadrettet vil gøre det her idet at det kun drejer sig om en enkelt overnatning.

Er der dog nogle som her en eller anden form for handicap eller sygdom som gør at de vil være kede af det, finder vi en løsning på dette og giver dem et enkelt værelse, ...”

På foranledning af HK Handel blev der den 9. maj 2012 afholdt organisationsmøde mellem HK og Dansk Erhverv om indkvarteringsforholdene på Silvans kurser, uden at enighed kunne opnås. Der afholdtes fællesmøde om spørgsmålet den 3. september 2013.

Silvan benyttede bl. a. Byggecentrum Kursuscenter i Middelfart til sine kurser. Af en e-mail af 28. august 2012 fra Byggecentrum Kursuscenter til HR-koordinator Christiana Rasmussen fremgår bl.a.:

”Silvan har på de seneste 3 kurser benyttet sig af 30 stk. enkeltværelser.

Hvis jeg kigger på 2010 - 2011 og 2012, så benytter følgende virksomheder sig af dobbeltværelser:

Advodan – Foren. ALFA 1 – Alliance Optics Group Europe – Berendtsen Textil – Boligselskabernes Landsforening – Danmarks Naturfredningsforening – Dansk Røde Kors – Dansk Sejlunion – Danske Malermestre – Dyrenes Beskyttelse – Bankdata – HK – Københavns Universitet – NIBE – Lotus Hearing Systems – Fliseringen – OUH - BUPL”

Af en e-mail af 17. september 2012 fra Byggecentrum Kursuscenter til HR-chef Morten Elbro fremgår bl.a.:

”Efter aftale sender jeg dig her en kort redegørelse for indlogeringen af jeres medarbejdere ved jeres arrangement hos os den 6.-7. februar 2012.

...

Efter ønske fra SILVAN ... skulle deltagerne indlogeres på 2-sengsværelser, idet deltagerprisen derved kunne reduceres. Da vi imidlertid kun råder over et begrænset antal permanente 2-sengsværelser, benyttede vi også enkelte enkeltværelser med en ekstra opredning (gæsteseng).

...

Jeg beklager, at vi ikke i forbindelse med bookingen informerede om, at vi ville benytte gæstesenge, men da vi aldrig tidligere har modtaget kundeklager på grund af opredning på gæstesenge, betragtede vi det ikke som et problem.

...

Vi er medlem af Horesta og vores kursuscenter er godkendt med 3 stjerner som hotel og 4 stjerner som kursuscenter. Alle vores værelser er således godkendt til formålet.”

Der er i sagen fremlagt en erklæring fra en medarbejder i Silvan, som beskriver sine oplevelser med indkvarteringen ved et Silvan isenkramkursus, som blev afholdt på Byggecentrum Kursuscenter den 7. og 8. november 2012. Medarbejderen overnattede sammen med en person, han ikke kendte, og som forstyrrede hans nattesøvn.

Der er endvidere fremlagt en erklæring dateret den 26. september 2013 fra tillidsrepræsentant hos Silvan Anne Lise Haastrup. Hun oplyser, at hun i forbindelse med et formøde med bl.a. HR-chef Morten Elbro, som blev afholdt på Byggecentrum Kursuscenter, oplevede, at en Silvan-medarbejder ankom til kursusstedet og først ved indtjekningen blev klar over, at han

ikke ville få enkeltværelse.

Forklaringer

Kenneth Van Dijk har forklaret bl.a., at han arbejder i Silvan Gladsaxe, hvor de er ca. 90 medarbejdere. Han har været ansat i 4½ år. Han er uddannet elektriker.

Han var på elkursus på Hotel Opus i Horsens i efteråret 2010 eller 2011. Der var to overnatninger i forbindelse med produktkurset, og han sov sammen med to kolleger i et værelse med dobbeltseng og en opredning i form af en ekstra seng, der var blevet sat ind på værelset. De to kolleger var fra Silvan Gladsaxe. Først da de kom frem til Hotel Opus, fandt de ud af, at de skulle sove sammen. Den ene af kollegerne sov med et iltapparat, som brummede hele natten. Selv hvis der ikke havde været dette problem, ville han ikke have brudt sig om at sove sammen med kolleger. Han nævnte det for sin chef, da han kom hjem.

Efterfølgende har han været på et kombineret el- og VVS-kursus i 2012. Det foregik på Byggecentrum, og der var to overnatninger. Den første nat havde han eget værelse, den anden nat skulle han sove sammen med en kollega fra Silvan Gladsaxe.

For begge kurser gjaldt det, at de kun brugte værelset til at sove på. Han gik i seng efter sine kolleger, som sov, da han kom ind på værelset. De stod op samtidig.

Det er hans afdelingsleder, der har spurgt ham, om han ville på kurserne. Lederen oplyste ikke, at han skulle sove på værelse med kolleger. Han kunne på intranettet læse nærmere om kurserne. Ved det første kursus læste han ikke, at det kunne forekomme, at han sov sammen med andre. Han mener, at han læste om det forud for det andet kursus. Han kunne godt have sagt nej til at deltage i kurserne. I så fald ville en kollega have fået hans plads.

Han har bedt om også at deltage i andre kurser end Silvans produktkurser. Han er ikke kommet med på disse andre kurser.

Kim Jensen har forklaret bl.a., at han er faglig chef i HK Handel og ansvarlig for overenskomstforhandlinger mv. for butik og kontor. Før denne sag har HK ikke hørt klager fra medlemmer over, at de skulle sove sammen på kurser.

Foreholdt, at Byggecentrum i en e-mail til Silvan har oplyst, at HK selv bruger den praksis, at flere sover sammen, har han forklaret, at det trods forespørgsler ikke er lykkedes ham at finde nogen i HK, som gør dette. Men han kan ikke udelukke, at en lokal HK-klub gør det.

Da Anja Bentzen fik den foreliggende sag ind fra tillidsrepræsentanten og forelagde den for ham, var det hans klare holdning, at Silvan havde handlet i strid med ledelsesretten.

Medlemmerne følte sig krænkede i deres intimsfære. Derfor gik Anja Bentzen videre med sagen. Efter at sagen er startet op, er der kommet mange yderligere klager, herunder om folk, der skulle sove sammen med en kollega med alkoholproblemer eller en højlydt snorkende kollega. Kvindelige medarbejdere har også måttet sove i dobbeltsenge sammen, når de delte værelse. Han er ikke bekendt med, om nogle af de medarbejdere, der var berørt af disse forhold, havde bedt om og fået afslag på enkeltværelse, men på Byggecentrum er der ikke døgnbetjening i receptionen, så efter et bestemt tidspunkt er det ikke uden videre muligt at fremsætte ønske om et andet værelse. Han har set et af værelserne på Byggecentrum, og han ville ikke selv bryde sig om at bo på et sådant værelse med opredning til en kollega.

Medlemmerne får sædvanlig løn for 7,4 timer pr. dag, når de er på kursus.

HK har været i dialog med Silvan og Dansk Erhverv om klagerne. Som udgangspunkt har han forståelse for, at HR-chefer gerne vil udbyde samme niveau af kurser på et skåret budget, og tillidsrepræsentanten har forsøgt at gå i dialog med Silvan om dette. De ville have en ordning, hvor det klart blev meldt ud, at der var dobbeltværelser, men at der kunne stilles enkeltværelser til rådighed efter individuelle ønsker og uden, at medarbejderne skulle redegøre for sygdom, handicap eller andet. Hvis en medarbejder så ikke kunne få et enkeltværelse, skulle det være frivilligt for medarbejderen at melde fra. Det, der skiller parterne ad, er, om der skal være en lokalaftale indgået med tillidsrepræsentanten, eller om vilkårene for indkvartering er noget, som virksomheden selv kan melde ud lokalt.

Han mener ikke, at deltagelsen i kurserne reelt er frivillig. Han er ikke bekendt med medarbejdere, der har sagt nej til at deltage.

Freddy Lauridsen har forklaret bl.a., at han har arbejdet hos Silvan i 15 år, siden 2008 som

administrerende direktør.

Silvan har 38 selvstændige butikker og ca. 1.500 medarbejdere i alt. Butikkerne har 30-40 medarbejdere i gennemsnit. I 2008-2009 faldt omsætningen betydeligt, og der blev iværksat en ny strategi med øget fokus på kompetenceløft hos medarbejderne. Antallet af kurser og adgangen til e-learning mv. blev derfor opgraderet. Markedsvilkårene er fortsat ikke gunstige, og derfor fik HR-afdelingen i 2012 færre penge til rådighed, men har alligevel forsøgt at tilbyde lige så mange kurser som hidtil.

Begrebet obligatoriske kurser skal forstås sådan, at hver butik gerne skal stille med mindst én medarbejder. Det har ikke været hensigten, at kurserne skulle være obligatoriske for den enkelte medarbejder, men der har heldigvis været en stor søgning til kurserne. Det er ikke usædvanligt, at medarbejderne kommer på kurser på tværs af deres specialer, så f.eks. en person fra EL kommer på kursus i VVS. Der er en høj medarbejdertilfredshed i Silvan. 96 % af medarbejderne angiver, at de ville anbefale arbejdspladsen til andre, og der er lavt sygefravær. Det er afgørende for ham at holde medarbejdertilfredsheden i top.

Silvan har et intranet, som alle medarbejdere har adgang til, og det er den måde, ledelsen kommunikerer med medarbejderne på. Den normale procedure er, at medarbejderne tjekker intranettet, når de møder, og inden de går hjem. Det står også i personalehåndbogen, at medarbejderne skal holde sig orienterede på intranettet.

Morgen Elbro har forklaret bl.a., at han er HR-chef i Silvan Kæden. Han har 26 års erfaring fra detailhandlen, heraf 17 års erfaring med HR.

Silvan tilbyder medarbejderne e-learning, lederkurser og produktkurser. Der gennemføres i gennemsnit otte produktkurser pr. år. Deltagerantallet på produktkurserne har været på 50-80 medarbejdere. Deltagerantallet afhænger af søgningen til kurserne. Obligatorisk kursus betyder, at hvert varehus skal sende mindst én medarbejder. Enkelte gange har man oplevet, at en butik eller to ikke har stillet med en medarbejder. Mange butikker sender flere medarbejdere. Hvis en butik kun sender én medarbejder, deler denne værelse med en medarbejder fra en anden butik, hvis vedkommende ikke har bedt om enkeltværelse.

Baggrunden for, at HR-afdelingen i e-mailen af 8. februar 2012 bad om, at medarbejderne særligt blev gjort opmærksom på, at værelsesdeling ville forekomme, var blot, at man som en service ville oplyse dette. Værelsesdeling har kunnet forekomme siden den 1. marts 2011, og der kom fra starten information herom på intranettet. Foreholdt e-mailen af 6. februar 2012 til chefer i Silvans varehuse, har vidnet fastholdt, at værelsesdeling ikke var nyt på dette tidspunkt,

Baggrunden for, at der blev indført værelsesdeling var, at HR-afdelingen fik skåret i sit budget til kursusaktiviteter. I perioden 2010-2012 er de samlede VEU-midler blevet beskåret med 3 mio. kr., og HR-afdelingen har derudover fået beskåret Silvans eget budget til uddannelse. Han måtte finde en løsning på dette, og han har stikprøvevis spurgt medarbejdere, om de ville foretrække, at der blev skåret i antallet af kurser, eller om de ville foretrække en rationalisering i forhold til udgifterne til overnatning mv. Tilbage meldingen var, at de adspurgte medarbejdere foretrak det sidste. HR-afdelingen har også skåret i forplejningen på kurserne. Før man rationaliserede i forhold til overnatningen på Byggecentrum, tjekkede man med Byggecentrum, at forholdene var i orden.

Han er bekendt med mange andre virksomheder, som i mange år har praktiseret, at medarbejdere deler værelser, når de er på kurser, som virksomhederne tilbyder.

Ønsker en medarbejder hos Silvan at få et enkeltværelse, kan vedkommende bede om det ved henvendelse til HR-afdelingen eller til Byggecentrum og skal ikke angive en bestemt grund til dette ønske. Dette fremgår ikke af kursusbeskrivelserne på intranettet, men varehuscheferne har givet denne information til medarbejderne.

Det er kun få medarbejdere, der efter deltagelsen i kurser har klaget over overnatningsfaciliteterne.

Hans korrespondance den 21. februar 2012 med Anja Bentzen fra HK fandt sted i forsættelse af en korrespondance om opslag i nogle butikker. Hans udtalelse i korrespondancen om, at medarbejdere med handicaps eller sygdomme kan få enkeltværelse, skyldtes, at han var irriteret over HK's holdning.

Det er længe siden, at HR-afdelingen hos Silvan har hørt noget fra tillidsrepræsentanterne om utilfredshed med indkvarteringsforholdene under Silvans produktkurser. Han har for nylig fået en e-mail, hvor fire ud af i alt seks tillidsrepræsentanter tilkendegav, at de er tilfredse med den nuværende ordning. Der er kun seks Silvan-butikker, der har en tillidsrepræsentant.

I Silvans kompetencefundsudvalg er det besluttet, at midler, der ikke bruges til uddannelse, skal overgå til produktkurser. Dette blev besluttet ultimo 2011 eller primo 2012. Der var i udvalget enighed mellem de to repræsentanter for HK og de to repræsentanter for ledelsen om dette. Det drejede sig om ca. 400.000 kr., der blev overført, og dette var langt fra nok til at dække udgifterne til produktkurserne.

Lars Buch Sørensen har forklaret bl.a., at han er regionschef i Silvan og chef for fem varehuse, herunder Silvan Gladsaxe.

Der udarbejdes en kalender over produktkurserne, som afdelingscheferne benytter til for et år ad gangen at tilmelde medarbejdere fra det enkelte varehus. Der planlægges lang tid i forvejen. Der er stor søgning til kurserne. I de varehuse, som han er chef for, har man sendt mellem én og fem medarbejdere på de enkelte kurser. Enkelte mere "voksne" medarbejdere har af familiemæssige grunde ikke ønsket at deltage i kurser med overnatning. En medarbejder kan godt sige nej tak til at komme på kursus. Antallet af tilmeldinger til kurserne er ikke faldet, siden ordningen vedrørende indkvartering på delte værelser blev indført. Før denne sag kom frem, havde han ikke fået nogen alvorlige indikationer om, at medarbejderne fandt det grænseoverskridende at skulle dele værelse. Det er kommet bag på ham, at denne sag blev omtalt på Facebook og i Ekstrabladet.

Hverken han eller afdelingschefen i Silvan Gladsaxe husker, at Kenneth van Dijk i 2010 eller 2011 klagede over et ophold på Hotel Opus i Horsens.

Palle Berdin har forklaret bl.a., at han er regionschef i Silvan og chef for fem varehuse, herunder Silvan Nørrebro. Hans medarbejdere står i kø for at få lov til at komme på produktkurser. Han sender ofte to medarbejdere fra hver butik, men i hans mindre butikker kan det godt forekomme, at man på grund af bemanningen ikke kan sende nogen. Han har ikke hørt noget fra medarbejderne om utilfredshed med indkvarteringen.

Sandra Büchel har forklaret bl.a., at hun har arbejdet hos Silvan i 15 år, de sidste 10 år som produktchef. Hun var indholdsansvarlig for et farvekursus i februar 2012. Det strakte sig over to dage på Byggecentrum, hvor hun også var til stede. Der var nogle medarbejdere, der ikke havde været klar over, at de skulle sove to og to sammen. De blev utilfredse, og der blev derfor sørget for, at de medarbejdere, som ønskede det, fik enkeltværelser. Det drejede sig om 3-4 medarbejdere. Hun informerede efterfølgende HR-afdelingen. Der var 54, som afgav evaluering om kurset, og kun tre har i feltet "Hvad kunne godt have været bedre" skrevet henholdsvis: "Enkeltværelser til alle", "Boligforhold" og "Enkeltværelser til alle".

Christiana Rasmussen har forklaret bl.a., at hun de sidste 8 år har været HR-koordinator i Silvans HR-afdeling, og at hun i alt har arbejdet i 17 år hos Silvan. Hun er bl.a. ansvarlig for kurserne til medarbejdere i Silvan, og hun arbejder med koordinering af alle produktkurserne.

Hun deltog i dialogen om at ændre indkvarteringsordningen med henblik på at kunne opretholde kursusudbuddet til medarbejderne. Ud over at indkvartere kursusdeltagerne på to-sengsværelserne har man sparet på forplejningen, men man har samtidig forsøgt at opretholde kvaliteten. Hun har aftalt med Byggecentrum, at Silvan hver gang får stillet 10 enkeltværelser til rådighed, og hun har haft en aftale om, at hvis det ikke var nok, så kunne der indkvarteres på Hindsgavl eller et andet sted i Middelfart. Der har hver gang været brugt 3-4 enkeltværelser hos Byggecentrum. Når medarbejdere har henvendt sig til HR-afdelingen og bedt om et enkeltværelse, har de fået det. Medarbejdere er ikke blevet bedt om at oplyse om grunden til ønsket om enkeltværelse.

Da hun blev bekendt med, at Byggecentrum havde indkvarteret Silvan-medarbejdere på enkeltværelser med opredning, klagede hun til Byggecentrum, og det er hendes opfattelse, at Byggecentrum herefter holdt op med at bruge denne type dobbeltværelse.

Hun har ikke i 2012 eller senere fået klager fra medarbejdere over, at de skulle sove to sammen på hvert værelse. Man sætter kun personer af samme køn sammen, og man prioriterer at sætte folk fra samme butik sammen. Men medarbejderne har også mulighed for at ønske, hvem de gerne vil dele værelse med. Er der kun én person fra en butik, sættes denne på værelse med en person fra en anden butik.

Det er hendes opfattelse, at det er normal procedure og kutyme også hos andre virksomheder, at medarbejdere skal dele værelse.

Parternes argumenter

Klagerne har gjort gældende bl. a., at Silvan har misbrugt ledelsesretten, jf. Hovedaftalens § 4, ved at indføre den nye praksis om overnatning på delte værelser ved produktkurser for virksomhedens butiksfunktionærer.

På baggrund af Silvans hidtidige tilrettelæggelse af lignende kurser og branchens normale forhold må medarbejderne kunne forlange, at de ikke skal dele værelse – og slet ikke seng - med andre, når de deltager i internatkurser pålagt og arrangeret af virksomheden. Silvans nye praksis opleves af flere medarbejdere som en væsentlig ulempe og en krænkelse af deres personlige integritet, jf. Normens § 17. At gå i seng og stå op er en privat situation, som kan sidestilles med at gå på toilettet. Man gør det kun, når man er sig selv eller sammen med sine nærmeste, og medarbejderne har ret til et vist fritids- og privatliv, når de deltager i virksomhedsarrangerede kurser. Allerede ved det første kursus med værelsesdeling var der tre deltagere, der gjorde indsigelse mod overnatningsforholdene. Flere medarbejdere har ikke været forberedte på, at de skulle bo på dobbeltværelser.

Den driftsmæssige begrundelse for den nye praksis hos Silvan er uklar, og Silvan er med den nye praksis langt inde i medarbejdernes private sfære.

Medarbejderne får kun løn for 7,4 timer, selv om kurserne indebærer overnatning. Den tid, medarbejdere opholder sig på værelset, er fritid, fordi Silvan ikke betaler løn. Silvans butiksfunktionærer er ikke ansat til at sove sammen. Det ligger ikke i deres stillingsbeskrivelse, at de skal på kursus, og det er en ny praksis hos Silvan, at medarbejderne skal sove sammen, så medarbejderne har ikke kunnet forudse denne situation, da de blev ansat i Silvan.

Det er ikke gjort klart for medarbejderne, at de uden videre kunne forlange enkeltværelser, og uanset de afgivne forklaringer i sagen må det lægges til grund, at dette heller ikke er tilfældet. Dette følger af sagens skriftlige materiale, og det støttes også af, at Silvan ikke har ønsket at

indgå en aftale med tillidsrepræsentanterne om indlogeringsforholdene, og af, at Silvan melder ud til medarbejderne, at de skal sove på dobbeltværelse.

Der er en forventning til medarbejderne om, at de tager på kursus, og kurserne opleves ikke som frivillige. Det er en skærpende omstændighed, at virksomheden har brugt kompetenceudviklingsmidler til finansiering af interne kurser, uden at dette er godkendt i virksomhedens uddannelsesudvalg.

Det er ikke korrekt, når det hævdes, at det er en normal standard, at medarbejdere deler værelser på kurser. Der er således ikke en dokumenteret praksis eller branchestandard vedr. værelsesdeling.

Ledelsesretten er en retlig standard, der er afhængig af tiden, den konkrete situation og kravet om, at man ikke må krænke den enkeltes personlige integritet. Det er ikke en bombe under efteruddannelsessystemet at give klagerne medhold i denne sag, for man kan blot aftale sig frem til en ordning. Dette har Silvan imidlertid ikke ønsket at gøre.

Indklagede har gjort gældende bl.a., at Silvan Kæden ikke har misbrugt sin ledelsesret. Det er generelt helt sædvanligt, at medarbejdere indlogeres på dobbeltværelser i forbindelse med interne virksomhedskurser. Dette gælder såvel inden for som uden for den branche, som Silvan er i.

De kurser, som sagen vedrører, har ikke været obligatoriske for den enkelte medarbejder, og utilfredsheden med indkvarteringsforholdene blandt de deltagende medarbejdere har været minimal. Klagerne har ikke ført nogen tillidsrepræsentanter som vidner vedrørende utilfredshed blandt medarbejderne med indkvarteringsforholdene. Utilfredshed understøttes kun af én medarbejders forklaring under sagen.

Der har alene været tale om en enkelt overnatning, hvor deltagerne forud et blevet gjort bekendt med, at værelsesdeling ville forekomme, og hvor medarbejderne har haft indflydelse på, hvem de skulle overnatte sammen med. Desuden har medarbejderne efter eget ønsket kunnet anmode om at overnatte på enkeltværelse. Byggecentrum er et 4-stjernet kursuscenter. Den måde, som Silvan har håndteret indkvarteringen i forbindelse med virksomhedens kurser

på, kan derfor under ingen omstændigheder anses for at indebære en krænkelse af ledelsesretten eller af medarbejdernes personlige integritet. Det er da også muligt at sige nej tak til at deltage i produktkurserne.

Der var en rimelig og saglig begrundelse for, at Silvan gik over til at benytte indkvartering på dobbeltværelser i forbindelse med kurserne. Det skyldtes nemlig, at Silvan mistede VEU-midler, og at Silvans efteruddannelsesbudget blev beskåret. Når efteruddannelse bliver stadig vigtigere og får en stadig mere fremtrædende rolle i overenskomsterne, må medarbejderne også stille sig velvillige over for virksomhedernes måde at arrangere dette på. Det vil være en bombe under efteruddannelsessystemet, hvis Arbejdsretten giver klagerne medhold.

Medarbejderne hos Silvan har siden den 1. marts 2011 kunnet orientere sig på intranettet om, at medarbejderne skulle bo på værelse sammen. Silvan har ikke været forpligtet til i forbindelse med kursustilmeldingen at reklamere med, at der var mulighed for at få enkeltværelse. Hensigten var jo, at Silvan skulle spare penge.

Det bestrides ikke, at Silvan har brugt kompetencefondsmidler til produktkurserne, men dette er aftalt, og kompetencefondsmidlerne udgør kun en brøkdel af udgifterne til produktkurserne. I øvrigt verserer der en selvstændig sag om anvendelsen af kompetencefondsmidlerne.

Arbejdsrettens bemærkninger og resultat

I mangel af kollektive aftaler om den nærmere tilrettelæggelse af en virksomheds kursusaktivitet er det i kraft af ledelsesretten arbejdsgiveren, der afgør, hvorledes denne skal afvikles, herunder hvordan en eventuel indkvartering af kursusdeltagerne skal foregå. Som andre af de beføjelser, som udledes af ledelsesretten, er beføjelserne til at arrangere og gennemføre kurser undergivet begrænsninger. Således skal arbejdsgiveren handle ud fra saglige grunde, og arbejdsgiverens dispositioner skal være begrundet i driftsmæssige hensyn. Ledelsesretten skal endvidere udøves under hensyntagen til lønmodtagernes interesser, og arbejdsgiveren må ikke uden videre gøre indgreb i lønmodtagerens fritid eller private forhold, jf. f. eks. Ole Hasselbalch Den Danske Arbejdsret 2009 Bind III, s. 2484 ff. Naturligvis må en arbejdsgiver heller ikke udøve ledelsesretten på en sådan måde, at der opstår risiko for lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, eller at lønmodtageren udsættes for en personlig integritetskrænkelse, jf. herved Normens § 17.

Den foreliggende sag drejer sig om, at den indklagede virksomhed har ændret praksis, således at deltagerne i virksomhedens såkaldte produktkurser, som Arbejdsretten opfatter som en art efteruddannelseskurser, nu som udgangspunkt overnatter to og to på samme værelse, mens de tidligere overnattede i enkeltværelser. Den indklagede virksomheds økonomiske situation og ønsket om på trods heraf at kunne opretholde den hidtidige efteruddannelsesaktivitet har efter Arbejdsrettens opfattelse givet virksomheden en fuldt saglig og driftsmæssig begrundelse for denne praksisændring, hvilket for så vidt heller ikke er bestridt af klageren. Spørgsmålet er herefter, om det forhold, at kursusdeltagerne som udgangspunkt skal overnatte to og to på samme værelse, udgør en sådan manglende hensyntagen til de enkeltes personlige integritet, at der foreligger et bodspådragende misbrug af ledelsesretten.

Dette må efter Arbejdsrettens opfattelse forudsætte, at det er påvist, at der i dagens samfund gælder en almindeligt accepteret norm, der indebærer, at det anses for krænkende for voksne personer af samme køn at skulle overnatte i samme værelse i en arbejdsituation, f. eks. i forbindelse med et efteruddannelseskursus.

Arbejdsretten finder ikke, at klageren har sandsynliggjort, at der findes en sådan norm. Arbejdsretten henviser herved til, at det fremgår af de foreliggende oplysninger, at Byggecentrum, hvis kursusfaciliteter den indklagede virksomhed benytter, i vid udstrækning udbyder indkvartering af deleværelser til mange forskellige firmaer og organisationer. Dette ville næppe kunne forekomme, såfremt indkvartering på deleværelser generelt anses som en krænkelse af de pågældende kursusdeltagere. Endvidere henviser Arbejdsretten til, at de kurser, som den indklagede virksomhed arrangerer, efter det oplyste fortsat har stor søgning på trods af ordningen med overnatning på deleværelser, og til, at der kun er forelagt Arbejdsretten ganske få eksempler på, at ordningen, som efter det oplyste har omfattet et stort antal personer, har givet anledning til utilfredshed eller ubehag.

Herefter findes klageren ikke at have godtgjort, at indkvartering på deleværelser indebærer et misbrug af ledelsesretten, hvorfor klageren må henvises til at søge sit ønske om, at der i forbindelse med den indklagede virksomheds kurser sker indkvartering på enkeltværelser, gennemført ved indgåelse af kollektiv aftale herom.

Efter det således anførte frifindes indklagede for den nedlagte bodspåstand.

Thi kendes for ret:

Indklagede Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv for Silvan Kæden frifindes.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten betaler Landsorganisationen i Danmark for HK Handel inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Niels Waage