



Udskrift af Arbejdsrettens retsbog

Den 26. marts 2015 holdt Arbejdsretten møde i Arbejdsmarkedets Hus, Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K, i

Sag nr.: AR2014.0345
Landsorganisationen i Danmark
for
Fagligt Fælles Forbund
mod
Dansk Arbejdsgiverforening
for
DIO II
for
Compass Group Danmark A/S

i hvilken sag der sidst blev holdt retsmøde den **8. januar 2015**.

Retten beklædtes af næstformand, højesteretsdommer Jytte Scharling.

Som retsskriver fungerede dommerfuldmægtig Suzanne Holst.

For klagerne mødte: Landsorganisationen i Danmark ved advokat Hugh Child samt 3F ved Kai Henriksen og Marianne Henriksen. Endvidere mødte A og B.

For indklagede mødte: Dansk Arbejdsgiverforening ved advokat Tine B. Skyum og DI ved advokat Sannie Tvermoes. Endvidere mødte Lone Ranum, Trine Holst, Mirjeta Sabani og Kent Dyrkov.

Der fremlagdes processkrift af 17. marts 2015 med bilag 4-6 og processkrift A med bilag N-P, samt bilag Q.

Klager nedlagde påstand om, at indklagede skal betale en efter rettens skøn fastsat alvorlig bod.

Indklagede nedlagde påstand om frifindelse.

Kai Henriksen, A, B, Trine Holst, Mirjeta Sabani, Kent Dyrkov og Lone Ranum afgav forklaring.

Sagen blev procederet.

Parterne overlod det til retsformanden at afgøre sagen i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3, 2. pkt.



Retsformanden optog herefter sagen til afgørelse, som vil blive meddelt parterne.

Sagen udsat.

Retten hævet.

Jytte Scharling / Suzanne Holst

Den 30. april 2015 holdt Arbejdsretten møde i Arbejdsmarkedets Hus, Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K, i

Sag nr.: AR2014.0345
Landsorganisationen i Danmark
for
Fagligt Fælles Forbund
mod
Dansk Arbejdsgiverforening
for
DIO II
for
Compass Group Danmark A/S

i hvilken sag der sidst blev holdt retsmøde den **26. marts 2015**.

Retten beklædtes af næstformand, højesteretsdommer Jytte Scharling.

Ingen var tilsagt eller mødt.

I retsmødet den 26. marts 2015 overlod parterne det til retsformanden at afgøre sagen i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3.

Retsformanden traf sålydende

AFGØRELSE

Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt påstand om, at indklagede skal betale en efter rettens skøn fastsat alvorlig bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DIO II for Compass Group Danmark A/S, har påstået frifindelse.

Indledning



Sagen angår, om indklagede har handlet organisationsfjendtligt og dermed forbrudt sig mod Hovedaftalens § 1 ved at opsigse servicemedarbejderne A og B tre dage efter, at klager havde fremsat ønske om en kontrolopmåling af de pågældendes rengøringsområde.

Sagsfremstilling

I november 2012 blev A og B ansat af Rent A/S som servicemedarbejdere til rengøring af Uglegårdsskolen i Solrød 30 timer om ugen. Den 1. maj 2013 overtog Compass Group A/S ved Eurest Services A/S rengøringen. I forbindelse hermed blev A og B ansat til at udføre arbejde på skolen 35 timer om ugen. Da deres arbejdsområde samtidig hermed blev udvidet, kontaktede de Fagligt Fælles Forbunds afdeling i Storkøbenhavn og oplyste, at de ikke kunne nå deres rengøringsområde inden for den normerede tid. Den 18. juni 2013 blev der holdt møde mellem Fagligt Fælles Forbunds afdeling i Storkøbenhavn ved faglig sekretær Kai Henriksen, A og B og Compass Group ved kundechef Trine Holst og serviceleder Lonni Hertz, hvor muligheden for at foretage en kontrolopmåling drøftedes. Den 21. juni 2013 blev A og B opsagt. På baggrund af opsigelserne blev der holdt et møde den 9. juli 2013, hvorefter Compass Group fastholdt opsigelserne. Den 13. august 2013 blev der afholdt lokalforhandling.

Af lokalforhandlingsreferat af 13. august 2013 fremgår bl.a.:

”Lokalforhandlingsreferat

Mellem Eurest Service og 3F Storkøbenhavn

Afholdt tirsdag d. 13. august 2013 kl. 10:00, hos Eurest Service, lokalforhandling i sagen vedrørende organisationsfjendtlig handling,

Eurest Service påstand:

- Der blev afholdt møde på Uglegårdsskolen den 18.06.2013 mellem 3F repræsenteret af faglig sekretær Kai Henriksen, servicemedarbejderne A og B, Kundechef Trine Holst og Serviceleder Lonni Hertz. Baggrunden for mødet var, at servicemedarbejderne A og B ikke mente, de kunne nå deres område. Begge servicemedarbejdere var ansat på 30 ugentlige timer på Uglegårdsskolen hos RENT (det tidligere selskab) og nyansatte hos os på 37 ugentlige timer pr. 01.05.13. Telefonisk oplyste Kai Henriksen, at medarbejderne havde kontaktet ham fordi, de nu havde fået meget mere at lave – og man vil naturligvis få et større område, når man har 7 timer mere om ugen. Trine Holst sendte en oversigt over nyt rengøringsområde til Kai Henriksen, og der blev aftalt, at Kai Henriksen ville indkalde til et møde efter sommerferien med henblik på opmåling. I mellemtiden falder kvaliteten af rengøringen markant og med henblik på at Servicemæglerne havde varslet besøg i september, valgte Lonni Hertz og Trine Holst at afskedige medarbejderne, da et sådant besøg kan resultere i bod
- Opsigelsen var en standardopsigelse til serviceledere under prøvetid
- Vi, Jan Wilhelmsen, Michael Elmhoff og undertegnede holder den 09.07.2013 møde med 3F, hvor vi orienterer Kai Henriksen om, at vi fastholder opsigelsen.

3F påstand:



- 3F holdt møde på Uglegårdsskolen d. 18-06-2013 med vores medlemmer A og B og Trine Holst kundechef og serviceleder Lonni Hertz om opmåling. Der var enighed om opmåling efter sommerferie.
- Den 21-06-2013 modtog vores medlemmer en opsigelse. Der er ingen begrundelse for opsigelsen.
- 3F Storkøbenhavn holder møde med Eurest Services ledelse den 09-07-2013, Jan Wilumsen, Lone Ranum og Michael Elmhoff om ovennævnte. Svar fra mødet den 12-07-2013 om, at virksomheden fastholder opsigelsen.
- 3F mener, at der foreligger organisationsfjendtlig handling, da virksomheden afskeder vore medlemmer der har anmodet om opmåling, som er en OK rettighed.

Sagen forhandlede.

Konklusion:

Enighed kunne ikke opnås, 3F tog forbehold for at videreføre sagen.
...”

Indklagede har fremlagt kvalitetsrapport af 20. juni 2013 vedrørende rengøringen på Uglegårdsskolen, underskrevet af sektionsleder Mirjeta Sabani på indklagedes vegne og af skolens pedel på kundens vegne. Ifølge rapporten er der ved tilfredshedsspørgsmål 1 ”Hvor tilfreds er du med kvaliteten af rengøringen?” sat kryds i rubrikken for den næstdårligste af fire valgmuligheder, og på tilfredshedsspørgsmål 2 ”Hvor tilfreds er du med samarbejdet med os?” sat kryds i rubrikken for den næstbedste af fire valgmuligheder.

I kvalitetsrapporter af henholdsvis den 29. august og 24. september 2013 er for spørgsmål 1 afkrydset i rubrikken for den næstbedste af fire valgmuligheder og for spørgsmål 2 afkrydset i rubrikken for den bedste af fire valgmuligheder. Disse rapporter er ikke underskrevet på kundens vegne, men alene underskrevet på indklagedes vegne.

Den 28. november 2013 blev der afholdt mæglingsmøde i sagen, hvilket blev suspenderet og genoptaget den 16. december 2013, hvorpå enighed ikke kunne opnås. På baggrund heraf begærede LO på vegne af Fagligt Fælles Forbund den 18. december 2013 fællesmøde i sagen, som blev afholdt den 11. februar 2014. Der kunne på fællesmødet ikke opnås enighed, hvorfor sagen blev indbragt for Arbejdsretten.

Forklaringer

Kai Henriksen har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i 3F, Storkøbenhavn. Allerede dagen efter, at Compass Group havde overtaget rengøringen på Uglegårdsskolen, blev han kontaktet af A og B. Baggrunden for henvendelsen var, at de netop havde modtaget de nye arbejdsplaner og var chokerede over alt det, de skulle nå inden for den normerede tid. Hans råd var i første omgang, at de skulle se det an i en periode. Da de efter at have gjort et forsøg stadig ikke kunne nå rengøringsområderne, mødtes han med Compass Group den 18. juni 2013 for at drøfte problemstillingen. Forinden havde han modtaget en plantegning over Uglegårdsskolen med en markering af A og Bs rengøringsområde. På mødet, der foregik på



skolen, gav han udtryk for, at A og B varetog et for stort område i forhold til den normerede tid. Til stede var ud over ham selv to ansatte i Compass Group og A og B. A og B oplyste, at de, selv om de fulgte den nye rengøringsmetode, ikke kunne nå de nye rengøringsområder. Da det var lige før sommerferien, og A og B skulle ud at rejse, aftalte de, at han indkaldte til et møde efter sommerferien med henblik på kontrolopmåling, hvilket Compass Group ikke protesterede imod. På baggrund af opsigelserne den 21. juni 2013 blev der holdt et møde den 9. juli 2013 på Compass Groups hovedsæde, hvor han anmodede Compass Group om at trække opsigelserne tilbage. Compass Group fastholdt imidlertid opsigelserne. Den 13. august 2013 blev der lavet referat af mødet den 18. juni 2013. Den 28. november 2013 skulle der have været afholdt et mæglingmøde. Dette blev imidlertid suspenderet, da Compass Group forinden havde fremsat påstand om, at A og B var gået før tid og ikke arbejdede i hele den faktiske arbejdstid. Denne påstand måtte Compass Group komme med dokumentation for. Den 16. december 2013 blev mødet genoptaget, men dokumentationen var stadig ikke fremskaffet. Hverken før eller efter mødet den 18. juni 2013 omtalte Compass Group den nu påståede manglende kvalitet i A og Bs arbejde. Tværtimod har han haft mange samtaler med skolens pedel, Carl Martin, der førte kontrol med rengøringskvaliteten. Han omtalte udelukkende A og Bs arbejde i rosende vendinger. Efter opsigelserne er det ikke længere muligt at foretage kontrolopmåling efter overenskomsten.

A har forklaret bl.a., at hun har været rengøringsmedarbejder i 25 år. I 2009 gennemførte hun et kursusforløb i rengøring. Da hun arbejdede for Rent A/S, fik hun hverken kritik eller advarsler af skolens pedel, som udførte kontrollen med rengøringen. Hun og B blev ansat hos Compass Group A/S, fordi pedellen ønskede, at de skulle fortsætte arbejdet. Ifølge den nye ansættelseskontrakt skulle de arbejde fuld tid, 37 timer om ugen, samtidig med, at de fik yderligere rengøringsområder. Compass Group oplærte dem efter en uge og introducerede dem til den nye arbejdsplan og arbejdsmetode. Oplæringen tog en dags tid. De blev bl.a. instrueret i, at de ikke måtte gøre rent i et lokale, såfremt stolene ikke var blevet sat op på bordene, eller der ikke var blevet ryddet op. Under rengøringen fulgte hun vejledningen. Hun foldede således mikrofiberkluden 10-15 gange og hældte ca. 1-1 1/2 liter vand i spanden. Efter 3-4 dages arbejde måtte de erkende, at de ikke kunne nå de nye områder. Den daglige leder, Lonni, fastholdt imidlertid, at de skulle nå områderne inden for den normerede tid. De kontaktede derfor forbundet allerede i begyndelsen af maj 2013. Da de modtog den ubegrundede opsigelse, fik de et chok, da de ikke tidligere havde modtaget nogen form for skriftlige eller mundtlige advarsler fra hverken pedellen eller Compass Group. Opsigelsen skete lige inden skolens sommerferie, hvor der skulle være en stor afslutningsfest. Der var derfor var en hel del rod på gangene. Da de stod lige for at skulle rejse på sommerferie, var det aftalt, at der først gøres hovedrent på skolen efter deres ferie. Hun er i dag ansat som rengøringsmedarbejder ved ISS.

B har forklaret bl.a., at han havde et fint samarbejde med Rent A/S. Han har aldrig modtaget advarsler eller kritik. Den 1. maj 2013 overtog Compass Group rengøringsopgaven. Både skolelærerne og skolens pedel, der kontrollerede rengøringsarbejdet på skolen, var meget glade for deres arbejde og opfordrede dem til at søge stillingerne hos Compass Group. Ifølge den nye kontrakt med Compass Group skulle han og A arbejde 37 timer om ugen. Allerede i begyndelsen af ansættelsen i maj måned kontaktede de Kai Henriksen, da de kunne se, at de havde fået for meget at lave og kom meget sent hjem. De sagde fra straks, da de fik arbejdsplanen fra Compass Group, men Compass Group beroligede dem med, at de efter oplæringen ville kunne nå det, når de havde oparbejdet rutinen. De indvilligede derfor i at forsøge, men efter tre dage måtte de erkende, at det ikke kunne lade sig gøre. Da de kontaktede Lonni om problemet, blev hun ophidset og sagde, at de måtte tage området, hvis



de ønskede arbejdet. Den første uge af arbejdet gjorde de det på deres egen måde, men herefter fik de en introduktion til Compass Groups arbejdsmetode. De fik at vide, hvor meget vand de skulle bruge til rengøringen, og at de ikke måtte rydde op eller gøre rent i et lokale, der var rodet. Alle instrukserne blev fulgt, og de modtog derfor aldrig kritik eller advarsler fra Compass Group. Rengøringen var ikke blevet ringere efter mødet den 18. juni 2013. Lonni begrundede opsigelsen med, at A og B ikke havde lyst til at arbejde, hvilket de protesterede imod, da de ønskede at fastholde arbejdet. Der var imidlertid alt for meget at rengøre inden for den normerede tid, og det var svært at arbejde på gangene, som var meget rodede, da der havde været en stor fest op til sommerferien. Der skulle først gøres hovedrent efter deres sommerferie. Han er i dag ansat som tilsynsførende med rengøring i ISS.

Trine Holst har forklaret bl.a., at hun er kundechef i Compass Group. Compass Group overtog rengøringen på Uglegårdsskolen fra Rent A/S, bl.a. fordi rengøringen havde været af dårlig kvalitet. Da skolens pedel havde talt varmt om A og B, fik de efterfølgende ansættelse hos Compass Group, selv om den tidligere serviceleder havde frarådet hende at ansætte tidligere Rent-medarbejdere. Rekrutteringen af skolens rengøringspersonale blev varetaget af servicelederen Lonni, og derudover var der tre instruktører, som skulle instruere personalet i rengøringsarbejdet. Hun var med til at planlægge starten men førte ikke selv tilsyn med, hvordan det gik A og B. Hun havde dog jævnligt møder med servicelederne især i forbindelse med starten, fordi hun havde fået at vide, at der var problemer med rengøringskvaliteten på skolen. Da hun mødte på skolen den 18. juni 2013 for at tale med Kai Henriksen, så hun, at der var beskidt vand i gulvspandene, og at A og B ikke bevægede sig i det tempo, som tilnærmelsesvis er krævet efter ES Service metoden. Metoden er en rengøringsmetode, hvorefter mikrofiberkluden efter at være blevet foldet flere gange, fugtes i spanden med en afmålt mængde rent vand, og når kluden er brugt én gang, vendes den om på den rene side. Der skal altid være rent vand i gulvspanden. Hvert skridt koster tid, så de beskidte flader skal rengøres efterhånden, som man når til dem, og ikke ved at gå frem og tilbage. Hvis man følger metoden, bliver rengøringen mere effektiv. Da Kai Henriksen kontaktede hende om, at A og B ikke kunne nå deres rengøringsområde, svarede hun, at hun gerne ville sende en oversigt over deres rengøringsområde, så de sammen kunne drøfte, om det hang sammen. A og B havde en arbejdsuge på 35 timer plus egen betalt frokostpause. Da deres rengøringsområde var bestemt ud fra nogle nøgletal og under forudsætning af, at ES Service metoden blev fulgt, var arbejdsbyrden efter hendes opfattelse rimelig i forhold til den normerede tid. Den 18. juni 2013 mødtes hun med Kai Henriksen på skolen for at få en uformel snak om problemet. Under deres samtale nævnte hun, at 3F var velkommen til at foretage en kontrolopmåling, men at hun med det samme kunne sige, at A og B hverken fulgte Compass Groups arbejdsmetoder eller arbejdsplanen og heller ikke arbejdede i det arbejdstempo, som forventedes af dem. Hun mener ikke, at hun og Kai Henriksen indgik en konkret aftale om at foretage en kontrolopmåling. Hun havde gennem nogen tid overvejet at opsiges A og B, men en opsigelse kort før skolens sommerferie ville være u hensigtsmæssig. Derfor trak hun beslutningen lidt. Beslutningen blev imidlertid taget lige inden sommerferien, fordi Servicemæglerne varslede, at de ville foretage en uvildig kontrol lige efter sommerferien. Hun ville derfor ikke risikere en bod, hvis kvaliteten ikke var i top. Det lykkedes hende dog at udskyde kontrollen til den 1. september 2013, så der var tid til at lære nye servicemedarbejdere op. Der ikke blev givet en skriftlig begrundelse for opsigelsen, da ægteparret havde været ansat mindre end 9 måneder, og dermed inden for den periode, hvor der ikke efter overenskomsten er krav om en begrundelse. Det er kommunens politik, at man ikke udleverer registreringen af mødetider. De kunne derfor ikke efterkomme Kai Henriksens ønske om dokumentation for A og Bs manglende overholdelse af mødetider.



Mirjeta Sabani har forklaret bl.a., at hun er sektionsleder i Eurest Service. Hun varetog sammen med servicelederen Lonni den daglige ledelse over for A og B. Hun kom dagligt på skolen på forskellige tidspunkter i tidsrummet mellem kl. 13.00 til kl. 22.00. Hun og to andre instruktører stod for oplæringen og indkøringen af de nye medarbejdere. A og B var vant til en helt anden rengøringsmetode end den, som Eurest Service anvendte. De fyldte spanden op med vand, kørte vognen helt ned ad gangen og gik frem og tilbage mellem vognen og rengøringslokalerne, hvilket var det rene tidsspilde. Endvidere ryddede de op efter lærerne og havde aftalt med skolen, at de skulle tømme skraldet inden kl. 15, så pedellen kunne tømme det i storskralden. Dette var ikke en del af deres arbejdsopgaver. Hun bad dem hver dag om ikke at rydde op og om at anvende den ES Service metode, som de var blevet instrueret i, men det holdt kun nogle meter, hvorefter de fortsatte i den gamle gænge. Hun påtalte det mindst 3-4 gange om ugen, og Lonni gjorde det samme. Hun bemærkede, at de ikke mødte til tiden og ikke overholdt deres arbejdstid. Hun aftalte derfor med dem, at hvis der var dage, hvor de ville møde senere, måtte de gøre hende opmærksom på det. De benægtede imidlertid, at de var begyndt at møde senere. Rengøringskvaliteten havde været dårlig inden den 18. juni 2013, men efter den dag var der lokaler, som simpelthen ikke blev rengjort. Hun var derfor med til at træffe beslutningen om opsigelsen. Det er hende, der har underskrevet kvalitetsrapporterne af 20. juni 2013, 29. august 2013 og 24. september 2013, som alle bl.a. angår A og Bs rengøringsområder. Kunden var skolens pedel, Carl Martin, som sammen med hende har gennemgået rapporterne, herunder udfyldt rubrikkerne og skrevet kommentarerne. Han har dog kun underskrevet rapporten af 20. juni 2013. Kvalitetsrapporterne af 29. august 2013 og 24. september 2013 var mere tilfredsstillende, da der i mellemtiden var kommet nye servicemedarbejdere, som fulgte rengøringsmetoden. Det har aldrig været planen, at der skulle gøres hovedrent inden skolens start, men alene en lettere rengøring.

Kent Dyrkov har forklaret bl.a., at han er serviceleder i Eurest Service. Han var involveret i oplæringen af A og B de første fem dage af deres ansættelsesperiode og senere i forbindelse med et besøg på skolen sidst i maj 2013. Han medvirkede derfor til at instruere A og B i, hvordan de skulle anvende ES Service metoden. Umiddelbart virkede det som om, at de tog imod instruktionerne, men de fulgte dem ikke, da de bl.a. udførte arbejdsopgaver, som ikke var en del af deres arbejde. Blandt andet ryddede de op i lærerværelset angiveligt efter aftale med pedellen, selv om de gentagne gange var blevet gjort opmærksom på, at dette ikke var en del af arbejdsopgaven. Derfor var der heller ikke tid nok til de egentlige arbejdsopgaver. Da de spurgte ham, om de kunne fritages for en del af rengøringsområdet, svarede han, at det kunne de som udgangspunkt ikke. Han forklarede dem, at enhver begyndelse er svær, men at den bliver endnu sværere, hvis ikke man udfører det, man får besked på. Da han kom tilbage i maj måned på det korte besøg, kunne han umiddelbart se, at deres spande var fyldt med vand, hvilket var et tegn på, at ES Service metoden ikke blev anvendt.

Lone Ranum har forklaret bl.a., at hun er driftsdirektør i Compass Group. Den 9. juli 2013 deltog hun i mødet om de to afskedigelser sammen med den tidligere markedschef Michael Elmhoff og kundechef Jan Wilhelmsen. Mødet angik alene spørgsmålet, om de ville trække opsigelserne tilbage. Opsigelserne blev imidlertid fastholdt. Der blev ikke taget referat af mødet, så Kai Henriksen kontaktede hende for at få et møde, hvor de kunne få deres påstande nedskrevet. Den 13. august 2013 lavede de sammen et referat om mødet den 9. juli 2013, og parterne formulerede hver især deres påstande, som derefter blev sammenskrevet i et mødereferat.



Parternes hovedsynspunkter

Klager har navnlig anført, at den indklagede virksomhed ved afskedigelserne af klagers medlemmer A og B har handlet organisationsfjendtligt og dermed forbrudt sig mod Hovedaftalens § 1. Afskedigelserne af klagers medlemmer var alene eller i alt fald til dels begrundet i anmodningen om kontrolopmåling, hvilket er en overenskomstmæssig rettighed, jf. § 6 i Serviceoverenskomst 2012-2014. Dette støttes af det forhold, at afskedigelserne fandt sted kun tre dage efter anmodningen om kontrolopmåling. Endvidere er det påfaldende, at kvaliteten af rengøringen, sådan som det er anført af indklagede i referat vedrørende mødet af 18. juni 2013, på tre dage kunne falde så markant, at det var nødvendigt at afskedige medlemmerne. Den kritik, som efterfølgende er anført som begrundelse for opsigelserne, må betragtes som en efterrationalisering, idet kritikken hverken er underbygget af en skriftlig advarsel eller blev drøftet på mødet den 18. juni 2013.

Indklagede har navnlig anført, at klager ikke har løftet sin bevisbyrde for, at der skulle være handlet organisationsfjendtligt fra den indklagede virksomheds side, jf. Hovedaftalens § 1. Opsigelserne af A og B var begrundet i, at kvaliteten af deres arbejde var for dårlig, og at de trods gentagne påtaler ikke formåede at følge arbejdsgiverens instruktioner og anvisninger om arbejdets udførelse. Kvaliteten af rengøringen blev forbedret markant efter, at opgaven var overtaget af nye medarbejdere. De to medarbejdere havde på opsigelsestidspunktet været ansat i mindre end ni måneder og havde derfor ikke krav på en begrundelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Det bestrides, at der fra klagers side var fremsat en konkret anmodning om opmåling. Der var en naturlig sammenhæng mellem forøgelsen af A og Bs arbejdstid og forøgelsen af det område, de skulle gøre rent. Opsigelserne skete på et hensigtsmæssigt tidspunkt set i lyset af virksomhedens planlægning i relation til den kommende sommerferie og kontrolbesøget af Dansk Serviceraådgivning i september måned. Der er ikke grundlag for at antage, at der skulle være nogen sammenhæng mellem 3F's overvejelser om at anmode om en opmåling og opsigelserne.

Retsformandens bemærkninger

Opsigelserne af A og B den 21. juni 2013 skete i påfaldende nær tidsmæssig sammenhæng med, at de igennem deres fagforbund Fagligt Fælles Forbund ved faglig sekretær Kai Henriksen havde fremsat anmodning om kontrolopmåling af deres rengøringsområde. Det bemærkes herved, at det fremgår af lokalforhandlingsreferatet af 13. august 2013, at det på mødet den 18. juni 2013 mellem parterne blev aftalt, at den faglige sekretær efter sommerferien ville indkalde til møde med henblik på opmåling.

Efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer om baggrunden for, at opsigelsen skete i forbindelse med skolens sommerferielukning, og den kritiske vurdering af rengøringsstandarden i kontrolrapporten af 20. juni 2013, finder jeg imidlertid, at klager ikke med den fornødne sikkerhed har godtgjort, at opsigelserne var begrundet i, at A og B havde påberåbt sig overenskomstens bestemmelser om kontrolopmåling.

Jeg finder det herefter ikke godtgjort, at opsigelserne var udtryk for en organisationsfjendtlig handling, og tager derfor indklagedes frifindelse påstand til følge.



Herefter bestemmes:

Compass Group Danmark A/S frifindes.

Sagen sluttet.

Retten hævet.

Jytte Scharling / Suzanne Holst