



Udskrift af Arbejdsrettens dom den 19. februar 2015

I sag nr.: AR2014.0223

Landsorganisationen i Danmark
for
fagligt Fælles Forbund
mod
Dansk Arbejdsgiverforening
for
Bilfærgernes Rederiforening
for
Mols-Linien A/S

*Dommere: Tage Arentoft, Erik Kjærgaard, Lene Pagter Kristensen (formand og retsformand),
Morten Schønning Madsen, Asger Tue Pedersen, Thomas Rønnow og Mads Øland.*

Indledning

Sagen drejer sig om, hvorvidt den indklagede virksomhed, Mols-Linien A/S, har udøvet chikane over for A, som var valgt som tillidsrepræsentant, og derved udvist en organisationsfjendtlig adfærd i strid med Hovedaftalens § 1.

Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt påstand om, at indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Bilfærgernes Rederiforening for Mols-Linien A/S, tilpligtes at betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til Fagligt Fælles Forbund.

Dansk Arbejdsgiverforening for Bilfærgernes Rederiforening for Mols-Linien A/S har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

A har været ansat som gastronom i Mols-Linien A/S i flere tidsbegrænsede perioder og som afløser siden 2005. I marts 2013 blev A fastansat, og i juni 2013 blev A valgt som tillidsrepræsentant.



Den 26. september 2013 blev der afholdt et møde mellem på den ene side A og på den anden side HR-chefen og restauratøren. I en mail, der samme dag efter mødet blev sendt fra HR-chefen til A med angivelse af emnet ”opsummering på samtale”, hedder det bl.a.:

”Kære A

Som aftalt sender jeg dig lige en opsummering på, hvad restauratøren og jeg forholdt dig til samtale i dag den 26. september

- Restauratøren påpegede, at du ofte i starten af en vagt påberåber dig ret til at få hjælp fra dine kolleger til at løse dine opgaver. Dine kolleger har også travlt på deres ”pladser”, så det spreder negativ energi, at det altid er dig, der skal have hjælpen
- Restauratøren vil arbejde på at give dig nogle værktøjer til at planlægge dit arbejde i køkken, således du kan få bedre system i arbejdet og kan frigive tid til dig selv den vej
- Såvel restauratøren som undertegnede har fået henvendelser fra kolleger, der føler sig forfulgt af dig, når du kommer og gør opmærksom på, hvad de må og ikke må ift. overenskomsten. Dette bedes ophøre – du må naturligvis gerne informere om, hvad overenskomstens regler siger, men vent på opfordringen
- Husk på, hvornår du er kollega og hvornår du er TR. Du bedes arbejde positivt overfor dine kolleger i forhold til beslutninger truffet af ledelsen. Såfremt du er uenig i beslutninger, er du naturligvis velkommen til at rette henvendelse til din leder, restauratøren eller undertegnede. Senest, da der blev udsendt retningslinjer for personalemad, som blev ophængt, så personalet kunne blive orienteret, valgte du at hænge en seddel op, som opfordrede til at trodse reglerne. Du blev bedt om at pille den ned igen, hvilket skete. Men du skal være opmærksom på, at du på den måde opfordrer til at modarbejde ledelsen, hvilket er i fuldkommen strid med tillidsmandsreglerne.
- Undertegnede er af flere kaptajner samt teamledere blevet gjort opmærksom på, at der er stor uro blandt personalet, når du er på arbejde. De oplever fra din side manglende fleksibilitet, intrigeskabelse og regelrytteri.
- Undertegnede oplevede den 4. sept dig gå i land ½ time før din vagt var slut. Dine kolleger blev på deres vagt til den var slut og hjalp med at sætte varer på plads. Du havde end ikke meddelt din teamleder, at du gik. Dette er uacceptabelt. Dels skal du ikke forlade skibet før vagten er slut uden aftale med Teamleder – og dels er det et meget dårligt signal at sende som TR, at man end ikke ønsker at hjælpe hinanden. Særligt når du selv ofte beder om hjælp.
- Du erkendte, at du i din opstart som TR ikke har forvaltet rollen optimalt og det har skabt uheldige situationer

På baggrund af ovennævnte punkter er det aftalt:

- Er du uenig i ledelsesbeslutninger eller har du behov for at få klarhed om baggrund for sådanne, så kontakter du ledelsen



- Du arbejder fremadrettet positivt for at optimere samarbejdet i rederiet og undlader at skabe klikedannelse og modstand mod ledelsesbeslutninger”

Ved mail af 3. oktober 2013 rettede A rettede henvendelse til Bent Moos fra 3F vedrørende mailen af 26. september 2013 fra HR-chefen. Klager indkaldte herefter ved brev af 6. november 2013 indklagede til et fællesmøde. Det hedder i indkaldelsen bl.a.:

”Vi har fra vor medlemsorganisation, Fagligt Fællesforbund, modtaget indberetning om en opstået uoverensstemmelse mellem forbundet og medlem af Bilfærgernes Rederiforening, vedrørende brud på overenskomsten mellem Molslinien og 3F-PSHR samt DA/LO Hovedaftalen, vedrørende organisationsfjendtlig handling overfor tillidsrepræsentant A.

Virksomhedens ledelse ved personalechefen indkaldte tillidsrepræsentanten til møde, hvor A blev kritiseret voldsomt på en række områder. Kritikken blev efterfølgende sendt skriftligt, som vedlægges.

Kritikken vedrører såvel As TR-arbejde som As almindelige arbejde som gastronom. Det skal bemærkes, at kritikken i forhold til As arbejde er uden reelt indhold, idet der intet er omtalt der ikke tillige er gældende for As kollegaer.

Der stilles krav om, at skrivelsen skal trækkes tilbage samt krav om bod for organisationsfjendtlig adfærd.”

Fællesmødet blev afholdt den 9. december 2013, men parterne kunne ikke nå til enighed. Det hedder i referatet fra fællesmødet bl.a.:

”Fra arbejdsgiverside afviste man at have handlet organisationsfjendtligt. Man påpegede, at der mellem tillidsrepræsentant A og HR-chefen samt restauratøren havde fundet en drøftelse sted den 26. september 2013 om flere forskellige forhold af faglig og samarbejdsrelateret karakter. Indholdet af drøftelsen blev samme dag opsummeret i en mail fra HR-chefen til A, som videresendte mailen til forbundet den 3. oktober 2013. Man påpegede, at det er det almindelige arbejdsretlige udgangspunkt, at der påhviler såvel ledelse som tillidsrepræsentant en pligt til at fremme gode og rolige samarbejdsforhold på arbejdspladsen, og man opfordrede de lokale parter til at holde sig dette for øje, og om nødvendigt inddrager organisationernes samarbejdskonsulenter.

Fra arbejdstagerside tog man forbehold for at videreføre uoverensstemmelsen ved Arbejdsretten.”

Klageskrift blev indgivet til Arbejdsretten den 15. april 2014.

I en mail af 24. april 2014 rettede A henvendelse til Bent Moos vedrørende en episode, der havde fundet sted mellem ham og restauratøren den 23. april 2014, som havde ført til, at A var



gået hjem fra arbejde og havde sygemeldt sig.

HR-chefen anmodede i et brev af 25. april 2014 A om en lægeerklæring senest den 1. maj 2014 angående As sygdom og den forventede længde af sygefraværet. I breve af 29. april og 27. maj 2014 fra HR-chefen til A fastholdtes kravet om en lægeattest, der dokumenterede sygdommen og den forventede længde af sygefraværet. Af en mulighedserklæring fra læge Hans Chr. Kjeldsen dateret den 16. juli 2014 fremgår, at A var sygemeldt med stress og depression, og at det for nuværende ikke var muligt at komme med forslag til evt. delvis tilbagevenden til arbejde.

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at A har arbejdet som gastronom på Molslinjen siden 2005. A blev fastansat i marts 2013. Arbejdet som gastronom består i at anrette buffet og andre lettere anretninger samt at fylde op med kolde og varme retter. A blev valgt som tillidsrepræsentant i juni 2013. Forholdet til hans leder, restauratøren, ændrede sig fuldstændigt herefter. De havde indtil da haft et fint forhold til hinanden, men efter A blev tillidsrepræsentant, følte A, at restauratøren var efter A både i forhold til As arbejde som tillidsrepræsentant og som gastronom. A har altid fået ros for sit arbejde både af kolleger og ledelsen. A har aldrig modtaget en påtale eller kritik for sit arbejde før samtalen med restauratøren og HR-chefen i september 2013.

A synes ikke, at indholdet af mailen af 26. september 2013 fra HR-chefen vedrørende mødet afholdt samme dag giver et retvisende billede. Det er vel rigtigt, at A har bedt om hjælp til opgaver, men det har As kolleger også gjort, da arbejdspresset var stort. A har som tillidsrepræsentant modtaget henvendelser fra samtlige kolleger vedrørende arbejdspresset, hvilket A er gået videre med til ledelsen. A kan ikke nikke genkendende til, at A skulle have belært kolleger om overenskomstens forståelse. A har naturligvis redegjort for overenskomstens indhold, hvis en kollega har bedt A herom, ligesom A blev mere opmærksom på, om overenskomsten blev fulgt, efter at A var blevet valgt som tillidsrepræsentant. A mener ikke, at A har skabt intriger, eller at A skulle være regelrytter, men A har gjort opmærksom herpå, når overenskomsten ikke blev overholdt, f.eks. når der ikke blev sat afløsere på ved sygdom. Der var mange ting i overenskomsten, som ikke blev overholdt.



A har ikke trodset reglerne vedrørende personalemad, men A hængte på et tidspunkt en afskrift af overenskomstens bestemmelser om personalemad op på opslagstavlen med henblik på at orientere sine kolleger herom. A blev fra ledelsens side bedt om at fjerne opslaget, hvilket A gjorde.

Der var en uskreven regel om, at man kunne gå i land en halv time før vagten var slut, hvis man på grund af travlhed ikke havde fået afholdt sin morgenpause. A kan ikke huske, om A den 4. september 2013 gik i land en halv time før, men det kan godt være.

Der var på mødet den 26. september 2013 en del snak om, hvordan A havde tacklet sin rolle som tillidsrepræsentant, herunder at A måske havde begået nogle begynderfejl. A mener ikke selv, at A har begået fejl som tillidsrepræsentant eller givet anledning til episoder.

A var i den følgende tid påvirket af mødet. Dette kombineret med det store arbejdspress, som A havde svært ved at klare, førte til, at A i november 2013 blev A sygemeldt på grund af stress. A blev ikke i den forbindelse bedt om at aflevere lægeattest. A var sygemeldt indtil februar 2014, hvor A startede op igen på nedsat tid. A trappede langsomt op, og i løbet af ca. en måned var A tilbage på fuld tid.

I påsken 2014 var arbejdspresset meget stort, og flere kolleger udtrykte utilfredshed med dette. A skrev derfor den 14. april 2014 en mail til sin teamleder, hvori A kritiserede en række forhold omkring bemanningen på gastronomområdet. Teamlederen gav kritikken videre til restauratøren, men A fik ikke nogen respons tilbage fra denne.

Den 23. april 2014 havde A morgenvagt. De havde haft meget travlt, da bemanningen var utilstrækkelig. A havde fået lidt hjælp fra en steward. As teamleder, som stod for at lede og fordele arbejdet, havde netop rost As arbejde. På et tidspunkt kom restauratøren om bord. Han overfusede A og sagde, at alt lignede lort, og at hans 16-årige datter kunne klare jobbet bedre end A. A opfattede restauratørens opførsel som er reaktion på den kritik, som A havde fremsat i mailen af 14. april 2014, og forsøgte at forsvare sig, men pludselig blev det for meget for A, og A begyndte at ryste og græde. As teamleder greb ikke ind. A sagde til restauratøren, at A ville stå af, når skibet lagde til i Aarhus. Restauratøren bad A om at sætte sig ned, men A kunne slet ikke være der. A forlod skibet i Aarhus og gik direkte hjem og sygemeldte sig. A blev umiddelbart herefter bedt om en lægeerklæring, hvilket ikke er sædvanlig praksis i Mols-



Linien. A har gået til behandling for sin stress hos en psykolog i forbindelse med sygdommeldingen og har været sygemeldt frem til 15. januar 2015. A er nu startet på social- og sundhedshjælperuddannelsen.

Tillidsrepræsentant Dorrit Hansen har forklaret bl.a., at hun har været ansat i Mols-Linien A/S i ca. 30 år. Hun har været tillidsmand de sidste ca. 10 år. Hun har hørt om episoden den 23. april 2014 mellem restauratøren og A fra nogle kolleger. Hun arbejdede ikke på det samme skib som A og overværede derfor ikke selv episoden. Hun har fået fortalt fra en ung pige, Sofie, som overværende episoden, at selskabets bestyrelse skulle med ombord på færgen fra Odden, og at restauratøren var meget stresset herover. A blev bl.a. bebrejdet, at der manglede frugt på buffeten, men det var helt uberettiget, da der endnu ikke var kommet frugt ombord. Der var mange, der overværede episoden, og som efterfølgende har klaget over episoden til hende. De mente, at restauratøren gik langt over stregen. Tillidsrepræsentanterne indkaldte som følge heraf kort tid efter episoden de ansatte til et fyraftensmøde, hvor de blev enige om at skrive et brev til selskabets direktør. Brevet, som er sendt i maj 2014, er en kollektiv klage fra restaurationspersonalet, som især angår restauratørens verbale overfald på deres tillidsrepræsentant. Der er ikke nogen af de ansatte, der overværede episoden, som tør møde op i retten, da de er bange for at miste deres job.

I 2012 fik hun en advarsel. Hun blev indkaldt til en samtale af HR-chefen og den daværende restaurantchef Geert Kapper. Hun fik at vide, at der var nogle kolleger, der havde henvendt sig til ledelsen og fortalt, at hun skulle have talt negativt om rederiet. Hun kan stadig ikke forstå, hvem der skulle have sagt sådan.

Hun har ikke hørt fra kolleger, at A skulle have talt negativt om rederiet, eller at de skulle have følt ubehag ved hans opførsel. Hun har overværet, at restauratøren har overfuset andre medarbejdere. Disse har dog ikke været tillidsrepræsentanter.

Servicemedarbejder Christina Månsson har forklaret bl.a., at hun har arbejdet hos Mols-Linien i næsten tre år. Hun arbejder som kok (gastronom) og stewardesse. Hun har arbejdet sammen med A jævnligt fra april 2012, hvor hun blev ansat, og frem til As sygdommelding den 23. april 2014. Hun var på vagt den 23. april 2014 og overværede timerne op til og efter episoden med restauratøren. Det var en almindelig, travl hverdag. Hun hjalp A med at klargøre buffeten, og de fik ros af teamlederen. Hun var i loungen, da episoden fandt sted.



Hun mødte A 5-10 minutter herefter. A var helt ude af den og kunne slet ikke finde ord. A fortalte, at restauratøren havde sagt til A, at A ikke havde det, der skulle til, at hans 16-årige datter kunne gøre det bedre, og at A manglede overblik. Restauratøren havde i det hele taget talt grimt til A. Det var hendes opfattelse, at A og restauratøren havde haft et godt forhold til hinanden, men at det ændrede sig, da A blev tillidsrepræsentant. Det var som om, at restauratøren herefter holdt lidt ekstra øje med A, og at A skulle udføre tingene til præcision og gerne 10 % bedre end de andre. Hun deltog ikke i det fyraftensmøde, der fandt sted blandt de ansatte kort tid efter episoden, da hun var sygemeldt.

Hun synes, at A er en af de bedste tillidsrepræsentanter, hun har haft. A kæmpede for sine kolleger. Hun kan ikke nikke genkendende til, at A skulle have skabt dårlig stemning. A var en absolut vellidt tillidsmand, og hun har aldrig hørt A kritisere ledelsen.

Restauratøren har forklaret bl.a., at han er restauratør på Mols-Linien. Han står for kontakten med teamlederne. Der er en teamleder på hvert skib med 6-15 ansatte under sig pr. afgang afhængig af arbejdspresset. Han kan selv tage en vagt som teamleder, hvis der er behov herfor f.eks. på grund af sygdom. A var i starten ansat som afløser. Han har altid oplevet A som en respekteret og god medarbejder, og han syntes, at det var en god ide at fastansætte A som gastronom, da A var god i køkkenet.

Han kommer selv på færgerne hver dag, og hvis han fornemmer på teamlederne, at der er uro blandt personalet, er det hans opgave at følge op herpå, evt. i samarbejde med HR ledelsen. En sådan situation opstod i sensommeren 2013, hvor han fornemmede, at A havde fået andre gøremål. A arbejdede ikke længere med samme engagement. Det var som om, A havde fokus et andet sted. A begyndte f.eks. ofte at kræve hjælp og sige, at det havde A krav på, mens hans egen tilgang som restauratør var, at man måtte prøve at løse opgaverne sammen. Han oplevede, at A modarbejdede ledelsen. A bad bl.a. kolleger om at sætte tempoet ned, for at de kunne få flere ansatte ind. På et tidspunkt bad A en ung ansat om ikke at bære mælk op til kaffe, hvortil den ansatte svarede, at det måtte han selv bestemme. Der var flere kolleger, der følte sig forfulgt af A. Han fik flere henvendelser fra kaptajner og teamledere, der oplevede uro, når A var på vagt. For ham var mødet den 26. september 2013 et spørgsmål om at få driften til at køre. Mødet foregik på HR-chefens kontor. De talte bl.a. om, hvordan de kunne give A nogle værktøjer til at løse logistikproblemer. Mødet var ment som et skulderklap og ikke nogen advarsel, og det foregik i en sober tone. Han havde ikke så meget fokus på A i



den efterfølgende tid og har heller ikke specielt hæftet sig ved hans sygemelding i november 2013.

Den 23. april 2014 skulle bestyrelsen ombord på skibet, hvor A arbejdede. A var på vagt den pågældende morgen. Kim Justesen var teamleder. Der var tale om en 06-afgang fra Odden, som er en af de afgang, hvor der er mindst at lave. Der var to på i køkkenet, og de havde fået besked om, at bestyrelsen ville være om bord. Han gik op i køkkenet for at se, om der var styr på det hele. Han kunne se, at der var nogle mangler ved buffeten, hvilket han påtalte over for A. A sagde, at det var umuligt at nå det hele. Han kunne ikke forstå det, da de var to på i køkkenet, og da det var en af de afgang, hvor der var mindst at lave. Han talte til A i en bestemt, men forstående tone. Han mener ikke, at han talte hårdt til A, men han kunne se, at A blev meget ramt af samtalen. A fortsatte ikke sit arbejde, så han måtte selv koncentrere sig om at få buffeten gjort klar, så den kunne præsentere sig bedst mulig, når bestyrelsen kom om bord. Han hjalp bl.a. til med at pynte med persille, tomater mv. Senere mødte han kaptajnen, der fortalte, at A havde sagt, at A ville stå af i Århus. Han opsøgte A for at udglatte situationen, da han ikke ville afvise, at der kunne være ”røget nogen finker af panden”, men A sagde, at de ikke havde noget at tale om, og at han i stedet kunne tale med As fagforening. Episoden havde intet at gøre med, at A var tillidsrepræsentant.

Han har ikke nogen interesse i, at de kører med underbemanding. Hvis en teamleder synes, at der er for meget at lave på en afgang, kan han beslutte at fjerne en ret fra buffeten, så arbejdsbelastningen bliver forsvarligt for bemanningen. Han går ikke meget op i, hvem der er tillidsrepræsentant. Der er to tillidsrepræsentanter på hvert skib. Belært af erfaringen mødes ledelsen i dag lidt oftere med tillidsrepræsentanterne og taler om, hvordan det går.

HR-chefen har forklaret bl.a., at hun er HR-chef hos Mols-Linien. Hun fik på et tidspunkt nogle henvendelser fra skibsledere og teamledere om samarbejdsproblemer med A. De oplevede, at der var megen uro, når A var på arbejde. Der var nogle teamledere, der mente, at der var mange diskussioner om, hvem der skulle lave hvad, og at det vanskeliggjorde udøvelsen af ledelsesretten. Hun besluttede derfor i samråd med restauratøren at indkalde A til en samtale for at høre, hvordan A så på tingene. Mødet foregik i en rar tone. Det var hende, der skrev referat af mødet og forfattede den mail, der efterfølgende blev sendt til A med en opsummering af mødet. Der var ikke tale om en advarsel, og mailen til A angiver da også blot som emne, at der er tale om ”opsummering på samtale”. Den 4. september 2014 så hun A gå i



land en halv time før, at vagten var slut. Hun talte med teamlederen om det, og han sagde, at det ikke var aftalt. Det må naturligvis bero på en aftale, hvis man vil gå før tid, når man har en fast arbejdstid.

Der er ikke noget usædvanligt i at bede en sygemeldt medarbejder om en lægeerklæring med oplysning om sygdommens forventede varighed, specielt op til højsæsonen, hvor der er brug for alt mandskab.

Parternes argumenter

Klager har til støtte for den nedlagte påstand om bod anført bl.a., at advarslen/påtalen af 26. september 2013 til A var ubegrundet, og at virksomheden ved sin usaglige kritik må antages at have søgt at begrænse As virke som tillidsrepræsentant. Påtalen sammenholdt med restauratørens helt umotiverede angreb på A udgør samlet set chikane af en tillidsrepræsentant i strid med Hovedaftalens § 1. Dette bestyrkes af forklaringerne fra de øvrige medarbejdere, Dorrit Hansen og Christina Månsson, der ligeledes mener, at A blev udsat for en ubegrundet og chikanøs adfærd fra ledelsens side begrundet i As virke som tillidsrepræsentant.

A havde været ansat hos indklagede i mange år og havde aldrig tidligere fået kritik for sit arbejde. Dette skete først efter, at A var blevet valgt som tillidsrepræsentant. Den chikanøse adfærd er tillige kommet til udtryk ved indklagedes aggressive adfærd under As sygdomsforløb med gentagne krav om lægeerklæringer, hvilket ikke var i overensstemmelse med sædvanlig praksis i virksomheden.

Klager har på den anførte baggrund godtgjort, at der har fundet en chikanøs adfærd sted, og at denne var begrundet i As organisationstilhørsforhold, hvilket bør være bodspådragende.

Indklagede har til støtte for den nedlagte påstand om frifindelse anført bl.a., at der mellem HR-chefen og restauratøren på den ene side og A på den anden side den 26. september 2013 fandt en drøftelse sted af cateringfaglig og samarbejdsrelateret karakter, som samme dag blev opsummeret i en mail fra HR-chefen til A. Der var på ingen måde tale om et forsøg på at begrænse As virke som tillidsrepræsentant. Hverken drøftelsen eller mailen havde karakter af en advarsel og har heller ikke med rette af A kunnet opfattes som sådan. Det udgør ikke et brud på Hovedaftalens § 1, at de lokale parter drøfter det lokale samarbejde eller samarbejdsrelaterede spørgsmål i øvrigt, og det fremgår udtrykkeligt af overskriften på



mailen, at den alene vedrørte en ”opsummering på samtale”.

Hvad angår episoden den 23. april 2014, er det muligt, at der er ”fløjet en finke af panden”, da restauratøren ikke var tilfreds med den anrettede buffet, men det er, hvad der kan ske i restaurationsbranchen, hvor tonen ofte kan være hård, når det hele skal være klar til tiden. Dette er imidlertid ikke i sig selv en organisationsfjendtlig handling. Episoden havde intet at gøre med, at A var tillidsrepræsentant.

Det arbejdsretlige udgangspunkt er, at der påhviler såvel ledelse som tillidsrepræsentant en pligt til at fremme gode og rolige samarbejdsforhold på arbejdspladsen, og parternes uoverensstemmelse burde have været behandlet i samarbejdsudvalget i det indklagede rederi.

Bevisbyrden for, at indklagede har handlet organisationsfjendtligt og derved begået brud på Hovedaftalens § 1, påhviler klagerne. Klager har hverken påvist eller sandsynliggjort, at det indklagede selskabs ageren var begrundet i As organisationstilhørsforhold og ikke skete ud fra faglige motiver.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Arbejdsretten finder, at Hovedaftalens § 1 efter omstændighederne vil kunne omfatte et overgreb på en valgt tillidsrepræsentant, hvis overgrebet er begrundet i organisationstilhørsforholdet.

Ved vurderingen af, om der i den foreliggende sag foreligger et brud på Hovedaftalens § 1, har Arbejdsretten lagt vægt på følgende:

Bevisbyrden for, at indklagede har udsat A for overgreb begrundet i hans organisationstilhørsforhold, påhviler klager.

Efter de forklaringer, som er afgivet af A, restauratøren og HR-chefen, sammenholdt med indholdet af mailen af 26. september 2013 fra HR-chefen lægger Arbejdsretten til grund, at samtalen mellem HR-chefen og restauratøren samt A den 26. september 2013 blev afholdt som følge af, at ledelsen fandt behov for at få en drøftelse med A om nogle forhold af arbejdsfaglig og samarbejds-mæssig karakter. Det er ikke godtgjort, at samtalen havde andet formål end at drøfte arbejdsrelaterede spørgsmål med henblik på at fremme samarbejdet på



arbejdspladsen, og A kunne, hvis A ikke var enig i den opsummering af samtalen, som fremgik af den fremsendte mail, have taget uenigheden op til drøftelse i samarbejdsudvalget. Det kan således ikke lægges til grund, at der med samtalen og den fremsendte mail har foreligget et overgreb på A begrundet i As organisationstilhørsforhold.

Arbejdsretten lægger endvidere efter de forklaringer, som er afgivet af A, restauratøren, Dorrit Hansen og Christina Månsson til grund, at episoden mellem A og restauratøren, der fandt sted den 23. april 2014, var begrundet i restauratørens utilfredshed med visse forhold ved As anretning af morgenbuffeten på skibet den pågældende morgen. Det er meget muligt, at der var tale om en overreaktion fra restauratørens side, men i givet fald må denne antages at have været begrundet i den konkrete situation, hvor det var magtpåliggende for restauratøren at præsentere skibet så godt som muligt for bestyrelsen, hvorimod det ikke kan anses for godtgjort, at episoden havde nogen forbindelse til As organisationstilhørsforhold eller As hverv som tillidsrepræsentant.

Der er heller intet grundlag for at anse håndteringen af As sygdomsforløb for et overgreb begrundet i As organisationsforhold.

Det er på baggrund af det anførte ikke godtgjort, at Mols-Linien A/S har overtrådt Hovedaftalens § 1, og Arbejdsretten tager herefter indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Thi kendes for ret:

Dansk Arbejdsgiverforening for Bilfærgernes Rederiforening for Mols-Linien A/S frifindes.

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

Lene Pagter Kristensen