



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 5. februar 2016

I sag nr.: AR2014.0580

Landsorganisationen i Danmark
for
Fagligt Fælles Forbund
(advokat Pernille Leidersdorff-Ernst)
mod
Dansk Arbejdsgiverforening
for
Dansk Erhverv Arbejdsgiver
for
Scandic Hotel A/S
(advokat Helge Werner)

Dommere: Tage Arentoft, Henrik Lind, Thomas Rønnow, Jytte Scharling (retsformand), Sanne Claudius Stadil, Nicolai Westergaard og Mads Øland

Sagen vedrører, om Scandic Hotel A/S har udvist organisationsfjendtlig adfærd, og om selskabet har misbrugt sin ledelsesret. Det er herved spørgsmålet, om selskabet ved ledelsens adfærd over for en række medarbejdere, herunder tillidsrepræsentanten, har handlet organisationsfjendtligt. Det er tillige spørgsmålet, om selskabet som arbejdsgiver har handlet uden for ledelsesrettens grænser ved at søge at presse serveringspersonalet til at arbejde i en fælles trunk.

Påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt påstand om at Scandic Hotel A/S til Fagligt Fælles Forbund skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat alvorlig bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Scandic Hotel A/S, har påstået frifindelse.



Sagsfremstilling

Hotel Scandic Copenhagen, der indgår i Scandic Hotel A/S, beskæftiger ca. 18 serveringsmedarbejdere. Frem til sommeren 2014 arbejdede 10 tjenere i en fælles kasse, der bl.a. medførte lighedeling af omsætningen. Parterne har under samarbejdet omtalt dette som arbejde i fælles trunk. De ti tjenere arbejdede i hotellets restaurant- og konferenceafdeling og havde på grund af provisionslønnen en gennemsnitlig timeløn på ca. 195 kr. i timen. Herudover arbejdede fire tjenere i morgenmadsrestauranten. Disse var som følge af en dagældende lokalaftale ikke provisionslønnede. Endelig beskæftigede hotellet fire tjenere, som betjente hotellets lobbybar, hvilket på grund af mindre omsætning pr. tjener ikke gav den samme mulighed for provision. Dette medførte, at tjenerne i lobbybaren oftest kun oppebar overenskomstens garantiløn på 130 kr. i timen.

I maj/juni 2014 fremsatte hotellets ledelse forslag om at lade de fire tjenere i lobbybaren indgå i trunkordningen, som herefter ville omfatte hele serveringspersonalet med undtagelse af de tjenere, der arbejdede i morgenmadsserveringen. De tjenere, der var omfattet af trunken, var ikke umiddelbart indstillet på en sådan ændring. Spørgsmålet blev drøftet på et møde den 25. juni 2014 mellem Fælles Fagligt Forbund, tillidsrepræsentant A og Scandic Copenhagen's ledelse, uden at drøftelserne førte frem til et resultat.

Bestemmelsen om adgangen til at indgå aftale om arbejde i trunk findes i Overenskomst 2014-2017 mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Det fremgår heraf bl.a.:

”Protokollat A – Fælles kasse og fælles beholdning

Stk. 1. Fælles kasse

Serveringspersonalet kan frit bestemme, med ledelsens godkendelse, hvorvidt der arbejdes i fælles kasse med fælles beholdning.

Arbejdsgiveren kan ikke arbejde i fælles kasse og omsætning med serveringspersonalet.

Tjenere med administrative opgaver, som falder uden for serveringspersonalets arbejdsområde, kan arbejde i fælles omsætning med serveringspersonalet, dog kan timerne til det administrative arbejde ikke aflønnes af omsætningen.

Ligelig fordeling



Såfremt der arbejdes i fælles kasse med fælles regnskab (trunk), skal fortjeningen deles ligeligt mellem de i arbejdet deltagende medarbejdere i forhold til præsterede timer.

...

Stk. 2. Egen beholdning

Hvor der arbejdes med egen beholdning, skal opgørelse ske dagligt, og serveringspersonalet har krav på at overvære og kontrollere opmålingen af beholdningen ved arbejdstidens ophør, begyndelse og vagtskifte. Serveringspersonalet har ansvaret for beholdningen, dog hæfter virksomheden, såfremt beholdningen ikke er betryggende aflåst.

Stk. 3. Fælles regnskab

Arbejdsgiveren er indforstået med, at det er forbudt organiseret serveringspersonale at arbejde i fælles regnskab med uorganiseret, uanset serveringspersonalet selv måtte aftale dette.

Serveringspersonalet kan dog aftale at dele den samlede omsætning ligeligt.”

Ved brev af 28. juni 2014 varslede Scandic Copenhagen en ændring af arbejdsvilkårene for tjenerne i konferenceafsnittet. Af brevet til en af de berørte, tillidsrepræsentanten A, fremgår bl.a., at håndtering af borde og stole efter gældende overenskomst § 45 fremover ville være en del af hans arbejdsopgaver. Varslingen af de ændrede vilkår skete med det individuelle opsigelsesvarsel (6 måneder), og det blev tilføjet, at han, såfremt de varslede ændringer ikke blev accepteret, kunne betragte sig som opsagt.

Som følge af varslingen valgte de 10 tjenere, der var omfattet af trunkordningen, at sende en opsigelse af aftalen om ligedeling af tjenernes omsætning. Af aftalen, der er underskrevet af alle tjenerne i ordningen, fremgår:

”På baggrund af nye tiltag fra hotellet vedr. tjenernes arbejde, ønsker tjenergruppen at ophæve aftale om ligedeling af tjenernes omsætning.

Aftalen opsiges med 1 måneds varsel til udgangen af en måned. Sidste dag for ligedelingsordningen vil således være 31-07-2014.

Vi forventer, at der pr. 01-08-2014 vil foreligge vagtplaner for samtlige tjenere med beskrivelse af arbejdsstationer samt at virksomheden indretter sig på, at tjenerne arbejder uden for fælles kasse og uden fælles beholdning i overenskomstens forstand.”



Herefter udarbejdede Scandic Copenhagen vagtplan pr. 1. august 2014, og tjenerne arbejdede på egen pind, således at de blev aflønnet ud fra egen omsætning.

3F, København, fremsatte den 2. juli og 23. juli begæring om mæglingssmøde, idet man gjorde gældende, at virksomheden løbende begik brud på overenskomsten, herunder ved at misbruge sin ledelsesret på en række punkter bl.a. ved at vagtplanlægge således, at tjenerne gik ned i løn. Der kunne ikke opnås enighed på mæglingssmødet. Fællesmøde blev afholdt den 13. august 2014. Mødet blev suspenderet og sagen sendt tilbage i håb om, at der kunne findes en løsning lokalt. Da det ikke lykkedes, fremsendte Landsorganisationen i Danmark på ny fællesmødebegæring den 28. august 2014. Ved brev af 10. september 2014 udvidede Landsorganisationen i Danmark begæringen til også at omfatte et tjenermøde, der blev afholdt på hotellet den 8. september 2014.

På mødet den 8. september 2014, der benævnes det første tjenermøde, deltog fra ledelsens side Jens Mathiesen, CEO for Scandic i Danmark, Kirsten Glente, områdedirektør for Sjælland (tidligere direktør for Scandic Copenhagen), Søren Faber, F&B direktør for Scandic i Danmark, Anne Mette Jørgensen, HR direktør for Scandic i Danmark, Mogens Jørgensen, afgående hotelchef, Malene Demintri, F&B chef Scandic Copenhagen, Casper Schmidt, ny direktør for Scandic Copenhagen, og to supervisorere. Endvidere deltog de involverede tjenere. Formålet med mødet var at drøfte et forslag fra ledelsen om, at tjenerne i den tidligere trunkordning og tjenerne i lobbybaren fremover skulle arbejde i fælles trunk. Til brug ved mødet havde selskabet udarbejdet beregninger, som skulle illustrere de lønmæssige konsekvenser af en fælles trunk. For at kompensere for den lønnedgang, fælles trunk ville betyde for tjenerne i den tidligere trunkordning, havde ledelsen fremsat forskellige forslag til ændring i arbejdsopgaverne i forbindelse med beregningerne. Ledelsen gjorde gældende, at tjenerne ved de tilbudte ændringer kunne forvente en gennemsnitlig timeløn på ca. 200 kr. Ændringerne ville ikke blive tilbudt, hvis tjenerne valgte at fortsætte på egen pind.

Tjenerne lod mødet lydoptage på bånd, og af en afskrift af båndet fremgår bl.a.:

”Anne-Mette

Men Mogens du kan jo prøve at tage den næste og slide så vi kan prøve at ride det op i de to forskellige scenarier der er, sådan at I får muligheden for at se hvad indebærer fælles trunk og hvad indebærer egen pind. Egen pind det er I på nu fordi I har ligesom opsagt den fælles trunk. Så der er de to forskellige scena-



rier, det ene det er fælles trunk og der aflønnes man ud fra fælles omsætning på F og B området, dvs. inkl. den her lobbybar. Der bliver tre elever, hvoraf halvdelen betales af Scandics og dvs. én ekstra siden vi var her sidst da jeg var med. Så er der roomservice, serveres fra morgenmaden i stedet for lobbybaren, dog i weekender. Stole og borde stilles på med (housemen...) ligesom I havde før i tiden. Tilbage til jeres tidligere arbejdsområder, der er nogle, der rigtig gerne vil have nogle vagter de steder, hvor de føler sig godt tilpas (i de outfits...). Der er større fleksibilitet, der er mulighed for merindtjening og det skal jo forstås at I kan hjælpe til der hvor der er ekstra travlt, hvor der er mulighed for at lave en større omsætning både til gavn for jer og for Scandics kan man sige. Og så vil der forhåbentlig også blive en bedre arbejdsmiljø hvor alle (hjælper ...) og arbejder sammen. Så det er lidt det vi tænker med fælles trunk. Den anden, egen pind, det er I i dag. Det er hvad enkelt aflønnes ud fra egen omsætning pr. dag så man opgør altså hvor I er henne. Roomservice serviceres af lobbybaren, tjenerne stiller borde og stole op, og man kører rokerende vagtplan, altså at man har vagter i alle områder, så det er der i er i dag. Det er den her slide. Og det vi blev urolige for, det er om I alle sammen dels har forstået hvad det var I stemte om i onsdags og dels om I alle sammen blev hørt i onsdags, fordi vi har også fået at vide at der er nogle der syntes de ikke rigtigt har fået lov til at give deres mening til kende, så derfor vil vi gerne have faktisk, at I i dag tilkendegiver om I vil på egen pind eller i fælles trunk, og vi vil ikke have at det sker her inde i lokalet, vi vil have at I gør det anonymt, sådan at vi kan få det at vide. ..

Ja, sådan at vi kan få at vide hvad det i virkeligheden er, I ønsker. Så ikke der er pres fra Scandics side eller fra ledelsens side eller fra dem der i virkeligheden er på den gamle fælles trunk som sidder stærkt med en eller anden holdning til at det kan ikke være en god ting, og det er grunden til at vi gør det her, det er fordi vi bliver urolige for om tingene er sådan som I også gerne vil have det, eftersom lønspørgsmålet ligesom er forsvundet. Så vi har brug for, at I fortæller os, alle jer der sidder her, om I helst vil have den der løsning eller I helst vil have den anden løsning, og vi har ikke brug for at vide hvem der synes hvad, men vi har brug for at der er et flertal herinde der er med til at bestemme det. Så vi har at et møderum af inde her ved siden af, og vi har lavet sådan en slags stemmeseddel som vi vil give jer i hånden. Her vælger man simpelthen anonymt, der skal ikke stå navn på og der skal ikke være noget, så skriver man om man gerne ønsker aflønning i fælles trunk. Det var den der her med at gå tilbage til sin gamle vagt – eller det område man arbejder i – ja den der, ikke?

Man går tilbage til sit tidligere arbejdsområde, og housemen stiller stole og borde op og I får de her tre elever..roomservice forsvinder, det er det vi kalder fælles trunk, og så den anden, det er egen pind, altså det I har varslet som faktisk er konsekvensen af det der er sket frem til nu, altså der hvor I er i dag..På den der hedder fælles trunk, der er ikke nogen lønforskel i forhold til det i har i dag.

...

Jens:

Jeg bliver nødt til at sige at så der ikke er nogen tvivl.. Vi har jo ikke nogen problemer med at I tjener godt, jeg har ikke problemer med at I tjener masser af penge, jeg vil gerne have, vi gør alt hvad vi kan. Søren laver jo stort set ikke an-



det fra morgen til aften end at træne og uddanne, og hjælpe til at vi omsætter så meget som muligt, for så meget igennem som muligt. Og det skal da ramme jer, (mand: Selvfølgelig!) det rammer virksomheden, det rammer jer. Men det vi har behov for det er noget fleksibilitet, vi forsøger at drive en arbejdsplads i et sindssygt svært og konkurrencepræget marked, og det vi ikke kan leve med, det er at det bliver en lang og tung og svær konflikt, som er med til at bryde hele arbejdspladsen ned. Det kan jeg ikke leve med, derfor må vi finde en gang for alle, og finde ud af, vil man den ene eller den anden løsning og så er det det. Jeg mødte op i dag, for at give det en sidste mulighed for faktisk at lade det tilbud som er her, som jeg synes er sindssygt godt, det er også derfor jeg vil høre på det selv, hvordan det bliver fremlagt, så man ikke er i tvivl, og så sige, jeg synes I skal have en chance for at stemme anonymt på det her, sådan så I kan vurdere, og jeg kan fortælle jer at hvis det bliver den ene løsning, fælles trunk, så bliver det det, hvis det bliver den anden, så bliver det den anden. Sådan er det.. Vi kan ikke, vi kan ikke blive ved, vi driver, vi skal drive en arbejdsplads, vi bruger sindssygt mange ressourcer, og jeg vil gerne bruge ressourcerne på at få noget omsætning ind i forretningen, få nogle glade gæster, det er det vi alle sammen er her for, og jeg kan fortælle jer, hvis der ikke er nogen der gider have glade gæster, så skal man finde noget andet at lave, det gælder alle i den her virksomhed. Vi kommer til at arbejde målrettet efter en god arbejdsplads med en fed energi mellem afdelingerne og over for vores gæster! Det er det vi er her for, det er et servicefag, og det rammer vores omsætning positivt... men vi har bare behov for at der er fleksibilitet, og det hænger det simpelthen ikke sammen med at vi har to barer ved siden af hinanden, den ene hvor man er på én type løsning og en hvor man er på noget andet. Det hænger simpelthen ikke sammen driftsmæssigt for en virksomhed for vores, det gør det ikke, derfor er det noget lort for os rent ud sagt.. derfor ønsker vi da helst en fælles trunk, derfor har vi gjort alt nu for at regne det ind og lægge så meget med, elever og at housemen sætter stole op og I skal ikke tage, hvad hedder det, roomservice og hvad ved jeg. Jeg synes squ det er en rimelig rimelig large aftale her, der går vi all-in for at finde en aftale. For rent udsagt at forkæle jer lige så godt, som I også har været forkælede på den gamle aftale.. Men hvis ikke man vil det, så er det den anden, det er der ikke noget i, det er jo hverken trusler eller andet, det er jo faktum, I vælger jo... vælger mellem de her to, og så bliver det jo sådan det bliver, det bliver vi nødt til at leve med, og hvis det bliver fælles trunk, og så kan jeg fortælle jer, at så gør vi alt hvad vi kan for at I kommer til at tjene, og vi skal får genskabt den energi som vi skal have på den her arbejdsplads.. hvis det er forfærdelig en arbejdsplads, så synes jeg at man skal finde noget andet.. I stedet for at vi laver sådan en battle af den, altså for fanden, det er jo ikke et fængsel det her, det er en arbejdsplads..."

Efter et par yderligere indlæg under mødet fremsætter A ønske om, at fagforeningen skal deltage. Det fremgår herom af referatet bl.a.:

Tillidsmand: Så har jeg, som tillidsmand snakket også med fagforeningen om det her, hvor fagforeningen sagde som vi ville hjælpe os men hvis I ikke havde sagt, at vi havde sagt) at vi ville have en anonym afstemning.

Jens: Ja, præcis



Tillidsmand: og ville gerne have fagforening med

Jens: Ja, men nu laver vi denne her afstemning, og hvis den er, det er jo, som der også er blevet sagt, vi laver en vejledende afstemning. Og hvis den her afstemning, den peger på det ene eller det andet, så følger vi op gerne med, sådan så vi er her. Men i sidste ende, så uanset om den bliver det ene eller det andet, både i dag og efterfølgende, så er vi jo nødt til at følge det...

...

Tillidsmand: jamen hvorfor har vi ikke inviteret nogen fagforening den anden gang hvor Kirsten-

Anne-Mette: Jamen prøv at høre [A], du havde jo besøg af dem i onsdags, og der har I jo lavet en afstemning, men I har ikke fået spurgt dem alle sammen, og det er det der er galt, det er derfor vi er her nu, det er jo fordi I har jo sådan set lavet denne her afstemning en gang

Tillidsmand: Jo det forstår jeg, men hvis den gælder som I gør det, jeg har ikke nogen problem, det eneste jeg siger .. vi vil gerne have fagforeningen med. Selv om når fagforeningen sidder deroppe, og vi går til et andet rum fagforeningerne kommer ikke med os det går i den der under med stemmer det gør vi ikke, men vi vil stadigvæk have fagforeningen.

Anne-Mette: Så må vi jo lave en samling hvor fagforeningerne er med, hvis det er det der gør at den er, er reel. Men du kan jo også være med til i dag at se hvordan dine kollegaer gerne vil når vi åbner stemmesedlerne så har du jo en meget tydelig indikation om hvad din rolle er.

Kirsten: Du repræsenterer jo fagforeningerne

Anne-Mette: Fordi du repræsenterer jo, du er jo fagforeningen i dag..Du er jo sådan set fagforeningen så det er jo dit ansvar at sørge for at alle konflikter på virksomheden de jævnes ud. Det er dit ansvar du har nogle rigtigt et tungt ansvar på dine skuldre i dag ...”

Resultatet af mødet blev, at 8 stemte for fælles trunk, mens 4 stemte imod. Ved afslutningen af mødet tilkendegav ledelsens repræsentanter, at de nu ville vende resultatet med tillidsrepræsentanten og Lone Søgaard fra 3F-afdelingen. Der blev ikke efterfølgende indgået en aftale om fælles trunk.

Den 11. september 2014 blev der på ny afholdt fællesmøde, uden at dette førte til en løsning af konflikten.

Der er efterfølgende afholdt endnu et tjenermøde (”det andet tjenermøde”), hvor Anne-Mette Pedersen og Malene Demintri Krause deltog som repræsentanter for ledelsen. Mødet havde til



formål at nå frem til en endelig aftale om fælles trunk. Mødet blev ligesom det forrige møde lydoptaget, og det fremgår af afskriften bl.a.:

”Malene:

Ja, men vil I hellere have et fucked up vagtskema med en fucked up løn i stedet for at tage chancen og så sige, prøve det her af som Annemette siger og så til hver en tid så kan man trække stikket på det igen. Det strider bare mod alt tyngdelov.”

Heller ikke dette møde resulterede i en aftale.

Tillidsrepræsentanten, A, sendte den 17. oktober et forslag til Kirsten Glente Grinsted og Anne-Mette Pedersen, hvor han på vegne af tjenerne foreslog, at alt serveringspersonale skulle arbejde i fælles trunk på vilkår af, at også tjenerne i morgenmadsserveringen indgik i trunken, at hotellet ikke satte prisen for morgenmad ned, at tjenerne i morgenmadsserveringen fortsatte som tjenere, at alle tjenere kom tilbage til deres vante områder, at hotellet ansatte tre elever, og at tjenere, som er blevet stillet opkvalificering i udsigt, startede på et opkvalificeringsforløb. Kirsten Glente Grinsted besvarede den 23. oktober 2014 henvendelsen og oplyste, at ledelsen gerne ville mødes med 3F og Dansk Erhverv for at finde en løsning, men at hotellet først ønskede at afslutte aktuelle verserende sager, og at morgenmadsserveringen ikke ville kunne indgå i trunkordningen.

Det er oplyst, at tillidsrepræsentanten, A, i juli 2015 blev bortvist med begrundelsen, at han var udeblevet fra tjeneste. Der verserer sag om bortvisningens berettigelse.

Forklaringer

Der er afgivet forklaringer af tjenerne A, B, C, D samt Peter Lykke Nielsen, Lone Søgaard, Rasmus Knudsøe Kruse, Morten Brustad, Jens Mathiesen, Anne-Mette Pedersen, Kirsten Glente Grinsted og Malene Demintri Krause. Forklaringerne er i deres helhed gengivet i retsbogen og gengives nedenfor i uddrag.

A har forklaret bl.a., at han har været ansat på Scandic Copenhagen i 20 år. Tidligere var det en god arbejdsplads, men arbejdsmiljøet blev dårligt, efter at der opstod problemer i forbindelse med ledelsens ønske om, at lobbybaren skulle indgå i ligedelingsordningen. Han blev



valgt som tillidsrepræsentant lige før problemerne startede, og han havde endnu ikke været på kursus.

Forud for denne sag var de i alt 10 tjenere, som var omfattet af aftalen om en fælles trunk. De styrede selv vagtplanerne, ligesom de havde fælles kasse og beholdning. De hæftede for andres manko. Selvom lobbybaren ikke var med i den fælles trunk, har de altid hjulpet til derude, hvis der var behov for det. Det gjorde de af kollegiale grunde.

Den 30. juni 2014 opsagde de den fælles trunk, fordi de ikke ønskede, at medarbejderne i lobbybaren kom med i ordningen. Det skyldtes, at lobbybaren var en underskudsforretning. Hvis medarbejderne i lobbybaren kom med i den fælles trunk, ville det påvirke deres timeløn negativt, og de ville derfor hellere arbejde på egen pind. De beregninger, som hotellet havde foretaget, viste, at de ville komme til at tjene flere penge, hvis medarbejderne i lobbybaren blev omfattet. De vidste dog, at tallene ikke passede, fordi det havde været dem, der styrede restauranten og conferenceområdet. De ville have en garanti for, at de ikke gik ned i løn, hvis trunken blev udvidet, men det ville hotellet ikke gå med til.

Efter at de havde opsagt ordningen, holdt cheferne op med at hilse, og de virkede aggressive. Tjenerne blev bange for at lave fejl, og det gav et stresset arbejdsmiljø. Endvidere blev vagtplanen lavet om, og han skulle nu have fulde vagter i lobbybaren. Det havde han ikke tidligere oplevet i sin ansættelsestid, og det var stressende, fordi han ikke havde erfaring i at lave cocktails. Han blev usikker. Arbejdstiderne ændrede sig også. I de mange år, hvor han havde arbejdet i conferenceafdelingen, mødte han typisk kl. 9 eller 10. Efter det nye vagtskema blev indført, havde han mødetider kl. 6, kl. 10 og kl. 15. Det havde indflydelse på hans privatliv, herunder hans familieliv.

På det første tjenermøde i begyndelsen af september var ledelsens tone meget hård. Det var hans indtryk på mødet, at de skulle acceptere ledelsens oplæg, og de fik at vide, at hvis ikke de kunne lide arbejdspladsen, kunne de finde noget andet. Det opfattede han som truende. På et tidspunkt ville han sige noget, men fik at vide af Jens Mathiesen, at han skulle tie stille og lytte. De andre medarbejdere følte sig også truet. Der var næsten lige så mange chefer på mødet som medarbejdere. Hans rolle som tillidsrepræsentant blev ikke respekteret. Han ville gerne have haft, at fagforeningen var med til mødet, fordi der skulle være en afstemning om den fælles trunk med det samme. Medarbejderne havde ikke haft anledning til at tale med



hinanden, og fordi han var ny, ville han gerne ringe til 3F for at spørge til reglerne. Da han ville forlade lokalet for at ringe, holdt Jens Mathiesen ham dog tilbage og sagde, at han skulle vente, til han havde stemt.

På det andet møde var stemningen rigtig truende. Tjenerne forsøgte at tale om vagtplanen. De fik at vide, at de ikke skulle være syge, og at det ville have konsekvenser, hvis de var mere syge.

Tjenerne lydoptog begge møder. Det skete, fordi de tidligere havde oplevet, at ledelsen sagde et, og så efterfølgende ændrede mening. De mente derfor ikke, at de kunne stole på det, der blev sagt.

Efter at konflikten var startet, følte han, at især han og B blev behandlet anderledes end de øvrige medarbejdere. Tidligere kunne de gå ud for at ryge, når det passede ind i deres arbejdsdag, men det ændrede sig, så netop de to skulle bede om lov for at gå ud at ryge. En dag, hvor han var i rygerummet, ringede en af cheferne til hans supervisor, Ahmed, som også stod i rygerummet. Han kunne høre, at chefen sagde til Ahmed, at han og B skulle bede om lov til at ryge. Efterfølgende konfronterede han Ahmed, der blot sagde, at han skulle gøre, som chefen sagde. Han og B oplevede også, at de blev taget af bemandingsplanen for et stort arrangement. Dagen før arrangementet var de skrevet i vagtplanen for selskabet, men da de mødte ind næste morgen, var deres navne visket ud, og der var skrevet reserver på i stedet. Da han spurgte overtjeneren, hvorfor de var taget af arrangementet, fortalte overtjeneren, at det havde Malene bedt om. Det var ikke normalt, at der blev kaldt reserver ind, når der var faste tjenere på vagt. Efter konflikten blev det dog normalt, at han og B blev fjernet fra opgaver, hvor de kunne tjene provision. Den pågældende dag var han på arbejde i 7½ time uden at lave noget. Det var kedeligt, og det betød, at han alene tjente garantilønnen.

Han modtog også advarsler for forhold, som han ikke havde begået. Han fik f.eks. en advarsel for ikke at have låst flaskerne i lobbybaren forsvarligt inde. Han klagede over advarslen, fordi han var sikker på, at han havde låst alt inde. Med al den chikane, der havde været på dette tidspunkt, ville han ikke give ledelsen noget skyts, og han var derfor meget opmærksom. Han fik også en advarsel omkring sygemelding. Tidligere havde han skullet ringe til receptionen, når sygemelding skete om natten eller meget tidligt om morgenen. Han fik nu at vide, at han skulle ringe til Malene. Han spurgte hende, om han skulle ringe til hende kl. 3 om natten, men



hun bad ham om i stedet at sende en sms. På et tidspunkt herefter meldte han sig syg til receptionen og ved sms til Ulla, som var hans nærmeste chef, fordi Malene var på ferie.

Endvidere havde han spurgt om en fridag i oktober 2014. Han kunne ikke få et klart svar, og blev sendt fra den ene leder til den anden. Han valgte derfor at få 3F til at spørge på hans vegne, og Malene svarede nu hurtigt, at han kunne få den ønskede fridag. Han oplevede også anden chikanøs adfærd. Når han stod i lobbybaren, måtte han ikke forlade sin post for at gå på toilettet, og når han ringede efter hjælp, kunne der gå op til en time, til der kom nogen.

B har forklaret bl.a., at han har været ansat på Scandic i 8 år. Det var en god arbejdsplads, indtil sagen startede. De var en selvstyrende gruppe, som selv stod for at lægge vagtplan mv., ligesom de havde ansvaret for kassebeholdningen. De hæftede for manko. Det fungerede godt, og det var rart at have ansvar.

Samarbejdet med lobbybaren fungerede fint. Han arbejdede mest i banketten, og det var mest tjenerne i restauranten, der hjalp til i baren om aftenen, men så vidt han ved, blev der altid ydet hjælp, når der var behov. Det var sådan, de arbejdede. Man hjalp til der, hvor der var behov for det.

I forbindelse med de møder, de havde med ledelsen om trunken, fremlagde ledelsen nogle beregninger, som skulle vise, at de ikke ville gå ned i løn. I tjenergruppen mente de dog ikke, at tallene passede. Der var 10 tjenere med i trunken, og der var 4 tjenere i lobbybaren, som tilsammen havde 600 timer. Tjenerne i lobbybaren havde en meget lav gennemsnitlig timeløn, og de fik kun garantilønnen. De ville derfor alene være en udgift i trunken. Tjenerne i lobbybaren ville heller ikke kunne hjælpe til i de andre områder. I beregningerne havde ledelsen medtaget opsætning af borde og stole, hvilket var en opgave, de aldrig tidligere havde udført. Derudover mente ledelsen, at man ved ansættelse af nogle elever kunne bringe den samlede løn op, fordi ledelsen ville betale halvdelen af lønnen til eleverne, så trunken alene skulle betale den anden halvdel.

På det første møde var der en meget trykket stemning. Der var mødt mange chefer op for at tvinge dem til at gøre det, ledelsen gerne ville have. Cheferne havde en meget truende adfærd, og medarbejderne følte sig derfor presset. Jens Mathiesen sagde bl.a., at hvis de ikke kunne lide lugten i bageriet, kunne de bare finde et andet arbejde. Det var det, han opfattede som



truende. Det var det samme under det andet møde, bortset fra at der var færre chefer til stede. På dette møde fik de at vide, at sygemeldingerne skulle ophøre, og at det ellers ville få alvorlige konsekvenser. Hans opfattelse var, at de skulle holde kæft og gøre, hvad der blev sagt.

Efter at sagen var startet, blev arbejdsmiljøet dårligt, blandt andet fordi de blev ignoreret af cheferne. Der blev ikke hilst på dem, og nogle af cheferne vendte endda om og gik den anden vej, hvis man mødte dem på gangen. Deres supervisorer fik instrukser om at genere dem mest muligt, og der var konfrontationer på daglig basis. Det var meget ubehageligt, og man vidste aldrig, hvad man kunne forvente. F.eks. skulle de pludselig spørge om lov til at gå ud for at ryge. Han husker en episode, hvor han spurgte en supervisor om lov til at ryge, fordi der ikke var noget at lave. Han fik at vide, at han skulle hjælpe en anden med at holde et brød, mens denne skar brødet ud, og imens gik supervisoren selv ud for at ryge. Først da supervisoren kom tilbage, fik han lov til at ryge. Han oplevede også, når han havde vagter i lobbybaren, at en stol i det lille lokale, der var bag baren, blev flyttet, så han ikke kunne sætte sig ned. Det var hårdt at skulle stå op i de 10 timer, vagten varede. De nye mødetider generede ham ikke. Han er ikke så glad for morgenvagter, men kan godt klare det i en periode. Han har ikke familie eller børn.

Han var sygemeldt med stress fra den 1. november til den 15. december 2014, og han var igen sygemeldt i en længere periode fra den 15. juni 2015. Han fik stress, fordi han aldrig vidste, hvad der skete, og fordi han hele tiden tænkte på de daglige konfrontationer. Han har ikke haft kontakt med ledelsen i sygeperioden og er ikke blevet tilbudt et møde eller en mulighedsvurdering. Han ved ikke, om ledelsen vidste, hvad der var årsagen til hans sygdom, men det går han ud fra.

C har forklaret bl.a., at han har arbejdet på Scandic i 16 år. Det var tidligere en god arbejdsplads.

Tjenerne, der arbejdede i den fælles trunk, kunne altid hjælpe i lobbybaren, hvis der var behov for det.

Han deltog i det første medarbejdermøde. Det var et meget stressende møde, og medarbejderne følte sig pressede. Han fik opfattelsen af, at hvis medarbejderne ikke ville gå med til ledelsens forslag, måtte de finde en anden arbejdsplads.



Han kan ikke huske mødet med Anne-Mette og Malene. Foreholdt optagelsen af mødet forklarede han, at det er rigtigt, at han sagde til Malene, at vagtskemaet var meget dårligt. Hun råbte, at hun var ”fucking ligeglad”. Skemaet var dårligt, fordi de hele tiden havde forskellige mødetider og forskellige arbejdsopgaver. Det var meget stressende.

Han var sygemeldt med stress i en periode, men han kan ikke huske hvor længe. Han blev fyret på grund af sit sygefravær, og han blev ikke på noget tidspunkt tilbudt et møde om at komme tilbage på arbejde på nedsat tid eller lignende. Han havde alene kontakt med ledelsen under sig sygdomsperiode, når en lægeerklæring var ved at udløbe, idet de kontaktede ham for at bede om en ny.

Han oplevede, at cheferne ikke ville hilse på ham og de andre medarbejdere, efter at konflikten var startet.

D har forklaret bl.a., at hun har været ansat på Scandic i 4 år og 1 måned. Hun var en af de 10 trunk-tjenere. Det var den bedste arbejdsplads, hun nogensinde havde været på, indtil sagen startede.

Hun var en af dem, der skrev under på opsigelsen af trunkaftalen, og hotellet udarbejdede herefter nye vagtplaner, hvor man skulle arbejde på områder, hvor man ikke følte sig sikker. Hun havde forud for opsigelsen af aftalen haft den samme vagtplan, hvor hun mødte fra 10.30-23, men efter opsigelsen skiftede hendes arbejdstider meget.

Allerede kort tid efter at hun var blevet ansat, havde ledelsen lovet hende en læreplads. Hun fik først at vide, at det skulle godkendes af chefer længere oppe i systemet, så fik hun at vide, at de manglede penge, men hun havde indtrykket af, at det nok skulle lykkes. Da sagen startede, fik hun at vide, at hun alligevel ikke ville få sin uddannelse, hvis de ikke fandt en løsning, hvor de tog lobbybaren med i trunken.

Hun deltog i to af tre møder, der blev afholdt. Hun deltog ikke i det sidste møde, hvor alene Anne-Mette og Malene deltog fra ledelsen, fordi hun var sygemeldt med stress. Det møde, hvor en stor del af ledelsen deltog, var ikke rart. Det føltes som en eftersidning i skolen, hvor de alle sammen sad og kiggede ned i bordet. Hun havde følelsen af, at det var ”kæft, trit og



retning.” Det var ubehageligt, men hun mener ikke, at ledelsen var truende. Hun holdt i begyndelsen fast i sit nej, men efterhånden følte hun sig presset til at sige ja, så hun kunne få sin uddannelse. Det skete ved den anden eller tredje afstemning. Forud for et andet møde blev hun ringet op og bedt om at komme, selvom hun var sygemeldt med stress, fordi hun havde tilkendegivet, at hun ville sige ja. Det betød, at hun mødte op. Ledelsen vidste godt, at hun var sygemeldt med stress. På det tredje møde, hvor Malene og Anne-Mette deltog, kom hun ikke.

Hun kunne godt mærke forskel på chefernes attitude efter, at hun havde sagt ja. Hun fik herefter et møde med Malene og en repræsentant fra kommunen, hvor der blev udarbejdet en mulighedserklæring, ligesom der blev lavet en speciel vagtplan til hende. Hun har derfor ikke været lige så udsat, som de andre. B og A var særligt udsatte. Der var f.eks. hilsepligt på hotellet, men det gjaldt ikke de to, som ledelsen ikke hilste på. Hun fik også på et tidspunkt besked om, at hun skulle spørge, om hun måtte ryge, men da hun spurgte en supervisor direkte, fik hun at vide, at netop hun alligevel ikke behøvede at spørge.

Hun var sygemeldt to gange. Første gang var hun sygemeldt i 6-7 uger, og hun vendte herefter tilbage på den specielle vagtplan. Det gik dog ikke godt, og hun blev sygemeldt igen. Hun kan ikke huske, hvor længe hun var sygemeldt i anden omgang. Begge sygdomsperioder var forårsaget af arbejdsrelateret stress. Hun blev i København, medens hun var sygemeldt. I slutningen af marts 2015 sagde hun op til fratrædelse ved udgangen af april. Hun havde ikke lyst til at fortsætte. I opsigelsesperioden stiftede hun et selskab i Aarhus, som hun startede op, efter at hun var fratrådt sin stilling.

Peter Lykke Nielsen har forklaret bl.a., at han er ansat som konsulent i 3F Privat Service. Han er faglært tjener og har arbejdet som tjener i 20 år, herunder 10 år på Scandic Copenhagen. Den lønaftale (trunkaftale), sagen vedrører, udspringer af en, han har lavet i 1996. Han stoppede på hotellet i 2005 og har ikke siden haft nogen særlig relation til hotellet.

Den gamle trunkaftale, som han havde lavet, omfattede fælles kasse med fælles regnskaber og lighedeling. Den blev udvidet, da man lavede en tidligere lobbybar. Medarbejderne i lobbybaren var omfattet i en periode og fik deres garantiløn af trunken. Lobbybaren blev dog trukket ud af aftalen igen, da hotellet byggede om. Baren blev revet ned. Det indgik også i den dagældende aftale, at de omfattede tjenere ikke skulle håndtere borde og stole. Den løsning, som hotellet foreslog i denne sag, har således været prøvet før, og selvom der på det tidspunkt ale-



ne var 2 tjenere i lobbybaren, kostede det penge at have dem med i trunken. Der var ikke en eneste måned, hvor det balancerede. En aftale om trunk eller lighedeling kan ikke indgås af virksomheden. Det er efter overenskomsten alene tjenerne, der kan tage initiativet til en sådan ordning.

Ledelsen var varskoet om medarbejdernes opsigelse af trunkordningen i juni 2014. Det skete på et møde ugen forinden opsigelsen, hvor han deltog. På mødet gjorde ledelsen det klart, at man ønskede en fælles trunk, hvor lobbybaren indgik, men tjenerne i trunken ville ikke have lobbybaren med. Ledelsen tilkendegav på mødet, at hvis det var det var medarbejdernes holdning, måtte de overtage opgaven med at sætte borde og stole op. Det ville give en mindre indtjening, fordi opgaven ikke giver mulighed for provision, og det er hårdt arbejde. Tjenerne varslede derfor, at de ville opsigte ligefordelingen/trunken.

Af de 10 medarbejdere, som underskrev opsigelsen, er der alene to ansat på hotellet i dag. E blev opsagt på grund af omsætningsnedgang. F er blevet forfremmet. F endte med at stemme ja til den nye ordning. F havde forinden ringet til ham en sen aften. F var ked af det, fordi han ikke ville skuffe sine kollegaer, men han mente, at det var bedst at tiltræde aftalen, hvis han ville have en fremtid i virksomheden. Han rådede F til at passe på sig selv. G blev sygemeldt med stress. Hun havde et lille barn og en mand, der arbejdede om aftenen. Hun blev sat på rene aftenvagter for at gennemtvinge hendes ja. Hun er ikke på hotellet længere. H har været på hotellet under hele forløbet. J stoppede på hotellet, men har efterfølgende skiftet mening om ordningen. Hun blev ansat igen, først som reservetjener og senere som fastansat. K valgte at udvandre fra møde nummer to, og han har ikke sat sine ben på hotellet siden. D, B og A har selv forklaret om deres forhold.

Ledelsen havde udarbejdet nogle beregninger, som gav et overslag over betydningen af den udvidede trunk. Ifølge den oprindelige beregning ville udvidelsen betyde, at de medarbejdere, der var omfattet af trunken, faldt fra en gennemsnitsløn på 194 kr. i timen til 180 kr. i timen. Ved beregningen havde ledelsen anvendt kendte tal for forbrug af timer for at beregne effekten. Medarbejderne mente ikke, at det ville kunne betale sig. Herefter har ledelsen lavet nogle nye beregninger, hvor der er lagt to nye forudsætninger ind. Først har ledelsen forudsat, at der ansættes 3 elever, hvilket skulle nedbringe antallet af løsarbejdertimer. Løsarbejdere bruger man, når der er travlt. Ledelsen har beregnet, at ansættelsen af de 3 ville betyde en besparelse på 480 løsarbejdertimer. Eleverne ville dog også være på arbejde i stille periode, hvor man



ikke ville indkalde løsarbejdere, og hvor der ikke ville være en besparelse. Effekten er derfor ikke som angivet. Endvidere har man regnet med 480 timer, selvom der f.eks. i januar alene har været anvendt 184 timer på reserver. Man kan ikke spare mere, end der er forbrugt. Derudover er det i beregningen forudsat, at tjenerne skal bruge 3 timer om dagen eller 93 timer om måneden på håndtering af borde og stole. Besparelsen er beregnet ud fra lønnen til en reserve. Det giver dog ikke mening. Dels var det en opgave, som tjenerne ikke havde haft, så det giver ikke mening at regne denne værdi ind. Endvidere ville det være noget, de faste tjenerne gjorde i stille perioder, hvorfor det ikke giver mening at regne med lønnen til en reserve. Han har ikke tillid til beregningerne og kan godt forstå, at tjenerne ikke havde det.

Lone Søgaard har forklaret bl.a., at hun har været 22 år i afdelingen i 3F og 1 år i forbundet.

Når tjenerne går ud af en trunkordning, og virksomheden overtager vagtplanlægningen, har virksomheden pligt til at etablere en fyldestgørende ordning. Hotellet kunne godt have bevaret den tidligere ordning. Det er ikke nødvendigt, at vagtplaner er svingende. Alle vidste f.eks., at Bettina ikke kunne arbejde om aftenen, men efter den nye ordning skulle hun også arbejde om aftenen. Kirsten Glente har i en telefonsamtale sagt til hende, at der var mange måder, hvorpå man kunne sikre, at medarbejderne gik ned i løn.

Hun har opsagt den morgenmadsaftale, der har været omtalt i forbindelse med møderne i sagen. Det gjorde hun, fordi der forelå misbrug af aftalen. Det havde ikke noget med denne sag at gøre. Misbruget foregik ved, at man brugte tjenerne på andre tidspunkter end forudsat, ligesom omsætningen var større, end da aftalen blev indgået. Det ville føre til udbetaling af mere løn, hvis aftalen blev opsagt. Hun tog ikke skridt til fagretlig behandling, da problemet kunne løses ved en opsigelse af aftalen.

A havde bedt hende om at deltage i et af medarbejdermøderne, men det måtte hun ikke. Hun kan se af udskriften af optagelsen fra det andet tjenermøde, at Anne-Mette bl.a. har sagt, at hun ikke havde kompetence til at skrive en aftale for tjenerne. Det, mener hun, ikke er korrekt. Tjenerne havde bedt hende om at hjælpe med at udarbejde aftalen, og det kunne hun godt. Det var tjenernes kompetence at indgå aftalen, men hun kunne godt udarbejde den. Det er ikke overenskomststridigt at servicere medlemmerne på denne måde. Det er en fejl, at loungebaren ikke er nævnt, men det kunne have været ændret ved at skrive den ind.



De er kommet med 3-5 løsningsmodeller vedrørende en fælles trunk. De har f.eks. lagt op til, at man kunne se på, om lobbybaren skulle have åbent om formiddagen, ligesom de har foreslået, at alle skulle indgå i trunken. De fik dog at vide, at det handlede om ledelsesretten, og at de derfor ikke skulle blande sig i det.

Hun har ikke tidligere oplevet, at en sag har påvirket medarbejderne så meget, som det er tilfældet i denne sag. Hun har adskillige gange haft grædende medarbejdere i telefonen. Hun har heller aldrig tidligere oplevet, at en leder har råbt til sine ansatte, at hun er ”fucking ligeglad med det, og at de bare skulle gøre, som der blev sagt.” Denne udtalelse har hun ikke selv været vidne til, men hun har hørt den på lydoptagelsen.

Rasmus Knudsø Kruse har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i 3F København og har været ansat i ca. tre år. Han har arbejdet med sagen, siden han blev ansat.

Hans opfattelse af sagen er meget lig den, Lone Søgaard har beskrevet. Det har været en meget hård periode for medarbejderne, og han havde næsten dagligt samtaler med medarbejdere, der var kede af det. Det er hans indtryk, at de har følt sig meget pressede i denne proces, også efter at de havde sagt ja til ordningen.

Han har deltaget i mæglingsmødet vedrørende A, hvor de forsøgte at finde en løsning til alles bedste. A var ikke glad for at være på hotellet mere. Han var en presset mand. Hotellet ville også gerne af med A. De havde næsten en aftale på plads, da arbejdsgiver pludselig ville have skrevet ind, at det var en betingelse, at A ikke måtte afgive forklaring i denne sag, hvis der skulle indgås et forlig. Det blev skrevet ind, efter at arbejdsgiverorganisationen havde været ude af lokalet for at tale med hotellets ledelse, der sad i et andet lokale. Dansk Erhverv sagde herefter på mæglingsmødet, at de ville vælge A som tillidsrepræsentant.

L, der arbejdede i lobbybaren, var en af dem, der havde en dårligere løn og ville få en personlig gevinst ved at komme med i trunken. Han har fortalt vidnet, at han ville sige ja til den fælles trunk, fordi han ville holde sig gode venner med ledelsen. Han er efterfølgende blevet bortvist for tyveri fra arbejdspladsen.



Det er vidnet, der har skrevet til Malene på vegne af A vedrørende en fridag. Han undrede sig over, at A bad om hans hjælp til dette, men A var meget presset og følte, at han blev kastet rundt mellem lederne.

Anne-Mette Pedersen har forklaret bl.a., at hun er HR direktør i Scandic koncernen. De har et godt samarbejde med forbundet vedrørende alle 22 hoteller, og de har tit kontakt.

Scandic Copenhagen er undergået en ombygning for 180 millioner. I denne forbindelse blev hele lobbyområdet ændret, og der blev etableret en stor lobbybar med seating. Tidligere var der alene en loungebar i forbindelse med restauranten og en konferencebar. I loungebaren arbejdede medarbejderne sammen med restauranten, ligesom de to områder havde en ligestillingsordning med konferencen. I alt 10 personer var omfattet af ligestillingsordningen. Efter at lobbybaren kom til, blev der ansat 4 medarbejdere i baren. Det var svært at få det til at hænge sammen i travle perioder, da der oftest alene var en tjener på vagt ad gangen i baren. Der var behov for flere hænder i travle perioder. Flere gæster har klaget over langsom betjening i lobbybaren, og det var synd for medarbejderen der, at andre medarbejdere ikke kunne hjælpe til. De fire medarbejdere, der var tilknyttet baren, var kede af situationen og bad ledelsen om at se på sammensætningen af aflønningen. Ledelsen ville derfor gerne i dialog med de øvrige tjenere, og arbejdet hermed blev sat i gang den 10. juni 2014.

De indkaldte til tjernermødet den 8. september 2014, fordi de var blevet kontaktet af nogle tjenere – både inden og uden for ligestillingsaftalen – som gerne ville have indflydelse på opsigelsen af ligestillingsaftalen, men som ikke var blevet hørt. Medarbejderne bad om et tjernermøde, hvilket de organiserede. Ledelsen stillede talstærkt op, fordi de har en bred organisation, og fordi de ønskede, at alle blev hørt. Der var en konflikt mellem to grupper af tjenere, fordi nogle ønskede at arbejde på egen pind, mens andre ønskede ligestilling. Derudover havde hotellet brug for et bedre samarbejde. Scandic Copenhagen adskilte sig fra de øvrige hoteller, fordi der var en salgs-enhed, der ikke indgik i ligestillingsordning. Endvidere satte tjenerne ikke borde og stole op, som det var tilfældet på de øvrige hoteller. Problemet var ikke de store arrangementer, som også fremover skulle varetages af de housemen, der var ansat til at sætte op. Problemet var, at der ikke var mulighed for, at tjenerne selv satte op til mindre møder med op til 20 deltagere. Der var behov for en større fleksibilitet, hvilket ville kunne løses på denne måde. De valgte derfor at indgå i en dialog med tjenerne, så de kunne finde en løsning, der



kunne tilgodese alle. Hvis der var mere fleksibilitet, ville det give mulighed for en større omsætning og dermed en højere løn.

Hun synes, at tonen på mødet var fin. Ledelsen havde brug for at præsentere sine ønsker og hvilke muligheder, tjenerne havde. De fandt dog ikke frem til en løsning. Hun havde kontakt med tjenerne på flere efterfølgende møder. Ledelsen foreslog bl.a., at der som del i ordningen blev ansat 3 elever. En elev er væsentligt lavere lønnet end reservetjenerne, og tjenerne ville derfor spare en del af udgiften til reserverne i en ligedelingsordning. Scandic tilbød at betale halvdelen af lønnen til eleverne.

De beregninger, ledelsen har udarbejdet, er udarbejdet på grundlag af historiske tal. Der er tale om en teoretisk beregning, der viser lønnen, hvis aftalen indgås. De kunne se, at det ville betyde en lønnedgang for tjenerne i ligedelingsordningen, hvis ordningen blev udvidet til at omfatte tjenerne i lobbybaren. De foretog derfor en beregning, hvor de kompenserede ved ansættelse af elever og ved housemen-timer. Når disse forudsætninger blev lagt ind i beregningerne, ville det betyde en lønstigning, også for medarbejderne i ligedelingsordningen.

Der kom heller ikke noget resultat ud af det andet medarbejdermøde. Tonen var god, og de redegjorde endnu engang for beregningerne. De talte om sygefraværet, og der var en medarbejder, der blev ved med at spørge ind til, hvad der ville ske ved fortsat sygemelding. Det var det, der var baggrund for hendes udtalelse om, at det kunne føre til afskedigelse.

Efter mødet arbejdede medarbejderne på egen pind, hvilket betyder, at man får løn på grund af den omsætning, man selv genererer. Tjenerne har efterfølgende valgt at lave ligedeling, hvilket Scandic naturligvis har accepteret. Som hun forstår det, virker det godt. Hun ved ikke, hvad tjenerne tjener, efter at den nye ordning er trådt i kraft.

Kirsten Glente Grinsted har forklaret bl.a., at hun er direktør for Scandic Copenhagen.

Forud for den store istandsættelse af hotellet var der alene en kaffestation i lobbyen, men med etableringen af lobbybaren har hotellet fået en fuld bar med øl og cocktails. Baren har et stort omsætningspotentiale. De fire tjenerne, der arbejdede i lobbybaren, var ikke nyansatte på hotellet.



Ledelsen oplevede, at der var kunder, der ikke var tilfredse med serveringen i lobbybaren. Der er kun en medarbejder på arbejde i baren ad gangen, og det slår ikke til i travle perioder. De fik klager. Ledelsen ønskede derfor at lægge baren sammen med de øvrige afdelinger for at få mere fleksibilitet, bl.a. således, at de øvrige tjenere kunne hjælpe til ved behov. De kunne godt have pålagt tjenere i andre barer at arbejde i lobbybaren, men de valgte et møde for at få en dialog. På mødet forelagde de tjenerne, at der er fire salgsenheder, og at omsætningen var størst i konferencen, hvorefter fulgte hhv. restauranten, loungebaren og til sidst lobbybaren. De ville gerne have alle i en fælles trunk, men de tjenerne, der var i den eksisterende trunk, ville gå ned i løn ved en sammenlægning af afdelingerne med lighedeling. Det var ikke hensigten, og ledelsen foreslog derfor bl.a. at ansætte elever, der i et vist omfang ville kunne tage over for reservetjenerne, der var dyrere.

Hun mener, at de beregninger, de har lavet, er realistiske. De har regnet med 480 reservetimer, hvilket er et gennemsnit over helt året. I nogle måneder har de brugt færre og i andre langt flere. Det er rigtigt, at tjenerne ikke tidligere havde håndteret borde og stole, men det var varslet, at de skulle gøre det, og det var derfor realistisk at medtage det i beregningerne.

Hun deltog i det første tjenermøde den 8. september. Stemningen var positiv. Hun indledte selv mødet, og ledelsen forsøgte at høre alle, så alle forstod, hvad sagen gik ud på. De har en meget sammensat medarbejderskare, som taler forskellige sprog, og de var vigtigt for dem, at alle kunne forstå forslaget.

Da der ikke kom en aftale i stand, udarbejdede hotellet vagtplaner. De valgte at lave en vagtplan, der var retfærdig for alle. Alle skulle have mulighed for en anstændig omsætning og løn. Der var den største omsætning i konferencen. Hvis de havde medarbejdere, der alene arbejdede i konferencen, ville de kunne tjene op mod 80.000 kr. om måneden, mens resten ville skulle nøjes med garantilønnen. De roterede derfor vagtplanen, så det var mest fair. Det var ens for alle medarbejdere, og alle roterede rundt i huset. Det var vanskeligt for nogle medarbejdere, mens andre godt kunne lide det. Hotellet har åbent 24 timer i døgnet, så det var naturligt, at medarbejderne skulle arbejde på forskellige tidspunkter.

Hun har haft det meget godt med A, også under denne sag. Både A, B og C endte med at blive opsagt på grund af langvarig sygdom. De tilbød C arbejde på Scandic Sydhavn, som havde mulighed for at tilbyde ham arbejdstider, der passede ham bedre, men det sagde han nej til.



Hun har haft en dialog med Lone Søgaard i forbindelse med sagen. Hun har på intet tidspunkt sagt, at de ændrede arbejdsplaner var en måde at tvinge tjenerne ind i en lighedlingsordning på.

Der er en lighedlingsordning i dag, som omfatter alle områder. Der var 12, der skrev under på aftalen, og 2 der stemte imod, og det er flertallet, der bestemmer. Det var A og B, der stemte imod. Den nye lighedlingsordning er ikke helt så rentabel for medarbejderne som den tidligere, men den er godt på vej. De har et nyt team, og der er en god stemning. Der er alene tale om en lighedlingsordning og ikke en trunk. Der har aldrig været en trunk med fælles hæftelse. Den tidligere ordning var også en lighedlingsordning.

Malene Demintri Krause har forklaret bl.a., at hun har været ansat på hotellet i 23 år og har været restaurantchef siden 2006.

Der har ikke været fælles hæftelse for tjenerne. Det har altid været hotellet, der har kompenseret for eventuelle tab. Hun har selv arbejdet under den første lokalaftale, og hun har aldrig hæftet for noget.

Det første tjenermøde kom i stand på tjenernes opfordring. Hun syntes, at det var flot, at koncernchefen deltog i mødet. Mødet var informativt, og der var en udmærket tone. Det sluttede med, at alle klappede, men der kom desværre ikke en løsning. Der begyndte at være mange sygdommeldinger, og der var en del medarbejdere, der var grådabile. Også det andet møde blev afholdt på foranledning af medarbejderne. Hun har ikke sagt "fuck" til nogen af medarbejderne på mødet. Det var et meget følelsesmæssigt møde, også for hende. Der var mange medarbejdere, der var kede af det og havde bedt hende om hjælp. Der var mødepligt til møderne, således, at alle tjenerne kunne få løn for at deltage. Der var flertal for en lighedlingsordning på det andet tjenermøde. Hun kan ikke huske, hvorfor der ikke blev etableret en lighedlingsordning på dette tidspunkt, selvom det var muligt.

Efter opsigelsen af lokalaf-talen i juni var det hende, der startede med at udarbejde vagtplaner. Det var ferietid, og hun udarbejdede derfor planen på egen hånd, da planen skulle være klar til den 1. august. Vagtplanerne var ens for alle, og det var kompliceret at udarbejde dem, fordi alle medarbejdere skulle have lige mulighed for at arbejde i de store indtægtsområder. Planer-



ne blev bedre over tid, og de blev justeret. Efter erfaring og dialog med medarbejderne blev det muligt i et vist omfang at tage hensyn til medarbejdernes forslag. Den første plan er udarbejdet i ferien, og der var en del sygdom.

Det er rigtigt, at B og A oprindeligt var sat på til det selskab, hvor de blev taget af. De var begge syge i dagene op til selskabet, og hun vidste ikke, hvornår de ville raskmelde sig. Ledelsen blev derfor nødt til at ændre planen for at sikre, at der var tjenere nok til at håndtere konferencen. De to raskmeldte sig den dag, hvor selskabet fandt sted, og på det tidspunkt var vagtplanen ændret. Hun tilbød i stedet B og A at arbejde i restauranten, men det ønskede ingen af dem.

Af de 10 medarbejdere, som skrev under på opsigelsen af lighedsaftalen, er B sagt op på grund af langvarig og pletvis sygdom. Også K og C er opsagt på grund af sygdom. For alle tre var der tale om sygemeldinger af 1-2 dages eller måneders varighed. Der var ikke nogen rød tråd. D sagde selv sin stilling op. Hun havde været langtidssyg på grund af stress, og de havde et møde, hvor der blev udarbejdet en mulighedserklæring. De var meget glade for hende. De indgik en aftale om, at der skulle komme en faglærer og vurdere D den 17. marts med henblik på iværksættelse af uddannelse. D sygemeldte sig dog på ny den 13. marts. Emanuel er blevet bortvist på grund af tyveri, og Jannie søgte selv nyt job i en kantine med arbejdstider i dagtimerne. Hun er stadig ansat som reservetjener på hotellet.

Parternes argumentation

Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund har navnlig anført, at Scandic Hotel A/S har misbrugt sin ledelsesret, idet virksomheden i strid med overenskomsten har blandet sig i serveringspersonalets ret til at vedtage at arbejde i fælles trunk. Det er således efter overenskomsten alene serveringspersonalet, der kan indgå aftale om fælles trunk, og det forhold, at arbejdsgiver efterfølgende skal godkende aftalen, ændrer ikke ved, at det er medarbejderne, der alene har initiativretten. Indklagede har forsøgt at tiltvinge sig ledelsesretten af trunken, herunder ved at gennemtvinge indtil flere afstemninger med henblik på at få vedtaget ledelsens forslag til en trunkordning og dermed få medarbejderne til at finansiere opretholdelsen af en urentabel lobbybar.



Medarbejderne har under hele forløbet udvist den fornødne fleksibilitet og herunder ydet bistand til lobbybaren, når der var behov herfor, ligesom de har søgt en løsning på konflikten bl.a. ved fremsættelsen af tilbuddet den 17. oktober 2014. Indklagede har imidlertid på intet tidspunkt medvirket til en konstruktiv dialog om en løsning i samarbejde med medarbejderne, men har gennem en massiv pression forsøgt at få sit eget overenskomststridige forslag gennemtvunget. Det fremgår af de afgivne forklaringer, at medarbejderne følte sig utroligt pressede af ledelsen, hvilket understøttes af afskrifterne af tjenermøderne. Ledelsen har endvidere kort efter den oprindelige fremsættelse af ledelsens forslag i juni 2014 pålagt medarbejderne i den tidligere trunkordning en arbejdsopgave (opsætning af borde og stole), der ville nedsætte deres omsætning, og dernæst tilbudt at lade arbejdsopgaven udgå i forbindelse med forsøget på at presse medarbejderne til at acceptere den nye trunkordning. Ledelsen har endelig i sin adfærd og tiltaleform udøvet pression, ligesom en medarbejder er blevet stillet en uddannelse i udsigt, hvis hun stemte ja til forslaget.

Den massive pression havde til følge, at flere medarbejdere blev skadede af forløbet og måtte langtidssygemeldes, hvilket må anses som en skærpende omstændighed.

Klager har endvidere anført, at Scandic Hotel har udvist organisationsfjendtlig adfærd, idet ledelsens adfærd over for de tjenere, der stod fast på deres overenskomstmæssige ret til selv at vedtage trunk, har særlig chikanøs karakter. Disse medarbejdere blev således vagtplaneret på uhensigtsmæssige tidspunkter, herunder på tidspunkter hvor der ikke var indtjening. De medarbejdere, der gav efter, fik mere tålelige arbejdsvilkår. Selskabets adfærd over for tillidsrepræsentanten var særligt chikanøs med en række særlige påbud og afgivelse af flere usaglige afskedigelser.

Selskabet har ved sin adfærd presset 8 ud af 10 af medarbejderne, der var modstandere af den nye trunk, ud af virksomheden.

Endelig har indklagede søgt at sætte afdelingen og tillidsrepræsentanten i miskredit hos medarbejderne, ligesom ledelsen under det første tjenermøde i september 2014 hindrede tillidsrepræsentanten i at søge hjælp og vejledning hos sin afdeling.

Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Scandic Hotel A/S har navnlig anført, at indklagede på ingen måde har misbrugt ledelsesretten. Det er klager, der har be-



visbyrden for, at Scandic Hotels A/S har handlet i strid med ledelsesretten, og denne bevisbyrde er ikke løftet.

Bestemmelsen i overenskomsten om arbejde i fælles kasse og fælles beholdning indebærer ikke en ubetinget ret for medarbejderne til at træffe beslutning om at arbejde i trunk, idet en sådan aftale skal godkendes af virksomheden. Der er intet til hinder for, at en arbejdsgiver deltager i drøftelser af tilrettelæggelsen af arbejdsforholdene. Den tidligere aftale om fælles trunk blev opsagt af medarbejderne selv, og ledelsen har ikke blandet sig i, om medarbejderne arbejdede i fælles trunk. Uoverensstemmelsen om fordelingen af omsætningen udsprang af forskellige opfattelser hos medarbejderne, henholdsvis tjenerne i den tidligere trunkordning og tjenerne i lobbybaren. Ledelsen har forsøgt at lytte til samtlige medarbejdere. Den aftale, ledelsen foreslog, var overenskomstmæssig. Ledelsen havde endvidere udarbejdet et forslag til arbejdstilrettelæggelse, der måtte forventes at føre til, at medarbejderne i den gamle ordning ikke ville få en lønnedgang.

Ledelsen har ikke udøvet pression på de to tjernemøder. Det var medarbejderne, der havde opsagt trunkaftalen, og det var derfor naturligt, at virksomheden ønskede at drøfte det videre forløb med medarbejderne. Det andet møde blev indkaldt efter ønske fra tjenerne, og ledelsen har på møderne ønsket at sikre sig, at alle kunne komme til orde.

Efter opsigelsen af trunken påhvilede det efter overenskomsten arbejdsgiveren at udarbejde vagtplaner, og det er ikke godtgjort, at tilrettelæggelsen af arbejdet eller ledelsens adfærd i øvrigt havde karakter af pression for at formå medarbejderne til at indgå en aftale om fælles trunk. Det bestrides, at ledelsens adfærd er årsag til sygemeldingerne hos medarbejderne.

Indklagede har endvidere bestridt, at Scandic Hotel har udvist organisationsfjendtlig adfærd. Virksomhedens handlinger har ikke været begrundet i organisationsmæssige tilhørsforhold. Selskabet har ikke over for forbundets medlemmer ageret eller ytret sig på baggrund af disses organisationsforhold. Vagtplanerne er udarbejdet efter saglige og ensartede kriterier, og der er ikke ført bevis for, at Scandic Hotel har udøvet chikane mod nogle medarbejdere, eller at dette var begrundet i medarbejdernes organisationsforhold.

Arbejdsretten skal ikke tage stilling til uoverensstemmelser om de individuelle ansættelsesforhold.



Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Det følger af § 4, stk. 1, i Hovedaftalen mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening af 31. oktober 1973 med ændringer pr. 1. januar 1993, at arbejdsgivere skal udøve ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de imellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler. Ledelsesretten skal efter arbejdsretlig praksis udøves på en måde, der er saglig, driftsmæssigt velbegrunder og proportional.

Efter Protokollat A stk. 1, i Overenskomst 2014-2017 mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration kan serveringspersonalet frit bestemme, hvorvidt der arbejdes i fælles trunk, idet en sådan aftale dog skal godkendes af ledelsen. Arbejdsretten finder, at bestemmelsen ikke indebærer et forbud imod, at ledelsen fremsætter forslag om arbejde i fælles trunk, eller at ledelsen deltager i drøftelser herom forud for en sådan aftale.

Spørgsmålet er herefter, om det er godtgjort, at ledelsen har udøvet en sådan pression i forbindelse med forsøget på at indgå en aftale om fælles trunk, at ledelsen reelt har frataget serveringspersonalet friheden til at vælge, om de ønsker at arbejde i fælles trunk.

Det lægges efter bevisførelsen til grund, at der hos ledelsen var et stærkt ønske om at opnå en ændring i den hidtidige trunkordning, således at denne også kom til at omfatte tjenerne i lobbybaren. Det må endvidere lægges til grund, at der også var modstridende ønsker hos tjenerne, idet tjenerne i lobbybaren ønskede en ændring af deres arbejdsforhold.

Det lægges endelig til grund, at der som følge af uenigheden om arbejdstilrettelæggelsen opstod et dårligt samarbejdsclima mellem tjenerne og ledelsen, og at tjenerne i den tidligere gældende trunkordning følte sig pressede af ledelsens dispositioner, herunder vagtplanlægningen og forløbet af tjenermøderne i september 2014.

Den hidtil gældende ligedelingsordning for tjenerne i restaurant- og conferenceområdet blev opsagt den 30. juni 2014 på tjenernes initiativ. Før opsigelsen havde de deltagende tjener selv tilrettelagt deres vagter. Som følge af opsigelsen skulle ledelsen udarbejde nye vagtplaner



gældende fra den 1. august 2014. Det ligger inden for ledelsesretten at tilrettelægge en vagtplan, men tilrettelæggelsen af vagtplanen skal være sagligt begrundet og i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser. Efter de afgivne forklaringer har Arbejdsretten ikke grundlag for at tilsidesætte ledelsens oplysninger om, at sammensætningen af vagtplanen og den følgende rokering af medarbejderne var begrundet i et behov for øget fleksibilitet samt et ønske om at give alle medarbejdere samme mulighed for indtjening. Arbejdsretten finder det herefter ikke godtgjort, at vagtplanen var sammensat med det formål at presse serveringspersonalet til at indgå aftale om fælles trunk. Det bemærkes herved, at da den første vagtplan er lagt med kort varsel midt i en ferieperiode, findes det ikke at kunne tages som et udtryk for pression, at denne plan er lagt uden drøftelse med medarbejderne eller tillidsrepræsentanten.

Ved tjernemøderne søgte ledelsen at opnå tilslutning til deres forslag til en ny trunkordning. Det må lægges til grund, at ledelsen tilrettelagde en afstemningsprocedure med anonym afstemning. Arbejdsretten finder, at tjenerne ikke havde pligt til at deltage i en sådan afstemning. Det fremgår dog, at afstemningen var vejledende. Tillidsrepræsentant A fremsatte under mødet den 8. september 2014 ønske om, at 3F-afdelingen skulle deltage. Dette ønske blev ikke imødekommet. Efter at afstemningen var gennemført, blev mødet afsluttet med en tilkendegivelse fra ledelsen af, at man nu ville drøfte udfaldet med tillidsrepræsentanten og Lone Søgaard fra 3F. Selv om det må lægges til grund, at der var en trykket stemning under begge tjernemøder, findes det på den anførte baggrund ikke godtgjort, at indklagede har frataget serveringspersonalet adgangen til frit at bestemme, om de ville arbejde i fælles kasse med fælles beholdning.

Herefter, og da der heller ikke i øvrigt er det fornødne grundlag for at fastslå, at ledelsen ved sin adfærd har udøvet chikane i et forsøg på at gennemtvinge sine ønsker, findes det ikke godtgjort, at indklagede har lagt et sådant pres på medarbejderne, at den herved overskred grænserne for ledelsesretten.

Det er herudover spørgsmålet, om indklagede har handlet organisationsfjendtligt. Bevisbyrden for, at indklagede har begået brud på Hovedaftalens § 1 påhviler klager.

Selvom det under de foreliggende omstændigheder havde været rimeligt, om ledelsen på tjernemødet den 8. september 2014 havde imødekommet tillidsrepræsentantens ønske om, at 3F-afdelingen deltog, findes det ikke godtgjort, at afslaget var et udtryk for en organisations-



fjendtlig handling fra ledelsens side. Der er herved henset til, at ledelsen nævnte, at der kunne holdes et nyt møde med fagforeningens deltagelse, samt til at mødet blev afsluttet med en tilkendegivelse af, at resultatet nu skulle drøftes med fagforeningen.

Der er heller ikke grundlag for at fastslå, at Scandic Hotel har udvist organisationsfjendtlig adfærd ved at søge at nedsætte fagforeningens anseelse i medarbejdernes øjne, eller at ledelsens adfærd i øvrigt har været begrundet i medarbejdernes organisationstilhørsforhold.

På den anførte baggrund tager Arbejdsretten herefter indklagedes frifindelsespåstand til følge.

Thi kendes for ret:

Scandic Hotel A/S frifindes.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Beløbet skal betales inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom.