



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 6. februar 2018

I sag nr. AR2017.0467

Landsorganisationen i Danmark
for
Fagligt Fælles Forbund
(advokat Pernille Leidersdorff-Ernst)
mod
Dansk Arbejdsgiverforening
for
DIO I
for
ISS Facility Services A/S
(advokat Helge Werner)

*Dommere: Asger Tue Pedersen, Tina Reissmann, Thomas Rønnow, Hanne Schmidt
(retsformand), Anne Windfeldt Trolle, Nicolai Westergaard og Mads Øland.*

Indledning

Sagen angår, om ISS Facility Services A/S' opsigelse af A og B den 5. januar 2017 udgør en organisationsfjendtlig handling i strid med Hovedaftalens § 1, og om bod er forskyldt.

Parternes påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt påstand om, at ISS Facility Services A/S skal betale en bod til Fagligt Fælles Forbund.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DIO I for ISS Facility Services A/S, har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

A blev ansat som servicemedarbejder i ISS Facility Services A/S den 2. maj 2012. B blev ansat som servicemedarbejder i ISS den 26. september 2007 med anciennitetsdato den 30. april 2002. De arbejdede begge på sygehuset i Kolding, som sammen med sygehuset i Middelfart og sygehuset i Fredericia udgjorde Sygehus Lillebælt.



Ved et brev af 6. juli 2016 fra Region Syddanmark, Sygehus Lillebælt, til ISS, meddelte regionen, at man ville lukke Fredericia Sygehus og samtidig afvikle kontrakten om rengøring mellem Sygehus Lillebælt og ISS vedrørende rengøring på hospitalet. Det fremgår af brevet, at servicefunktionerne skulle afvikles i 2016 efter uge 48 og ind i 2017.

Ved brev af 28. september 2016 fra Region Syddanmark, Sygehus Lillebælt, til ISS, meddelte regionen, at man ville lukke rengøring og køkkenservice i Psykiatrien på Kolding Sygehus og samtidig afvikle kontrakten om rengøring mellem Sygehus Lillebælt og ISS vedrørende rengøring på denne afdeling. Det fremgår af brevet, at servicefunktionerne skulle afvikles i 2017 fra uge 6.

Af Ute Clausens kalender fra mandag den 12. til torsdag den 15. december 2016 fremgår en række håndskrevne notater vedrørende bl.a. flytning og afskedigelse af servicemedarbejderne på Fredericia og Kolding sygehuse. På kalenderbladet for 15. december 2016 er ud for navnene ” B” og ”A” anført: ”fyres p.g. af omstrukturering”.

I enslydende breve til A og B dateret den 5. januar 2017 fra ISS og underskrevet af Inge Nielsen på vegne af Ute Clausen, fremgår bl.a.:

”Det er med beklagelse, at jeg må meddele dig din opsigelse i din stilling som servicemedarbejder i ISS Facility Services på Kolding Sygehus.

Opsigelsen sker med overenskomstmæssigt varsel på 4 måneder til fratrædelse den 5. maj 2017.

Årsagen til opsigelsen er omstrukturering på Sygehus Lillebælt på grund af en delvis opsigelse af kontrakten på Kolding Sygehus.”

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af A, B, Gitte Iversen, Else Warming, Jonas Jørgensen, Ute Clausen, Jytte Vinum, Vera Hansen og Vicky Aagaard Pedersen.

A har forklaret bl.a., at hun har været ansat i forskellige funktioner i ISS siden maj 2012. Hun var først ansat som afløser og har arbejdet både dag, aften og nat. Hun har en serviceuddannelse (rengøringsassistentuddannelse) som hun har taget hos ISS, som tog godt et år. Under uddannelsen fortsatte hun som afløser og hjalp også til ved hovedrengøringer.



Jonas Jørgensen fra 3F havde ringet til hende i december for at høre, om hun ville være tillidsrepræsentant sammen med B. Valget af hende var sket på baggrund af, at de havde talt med mange af de øvrige ISS-medarbejdere på Kolding Sygehus. Hun havde på en uformel måde allerede fungeret som tillidsrepræsentant. B og hun havde snakket om tillidsrepræsentantopgaven helt tilbage i midt november. Det var ingen hemmelighed, at de snakkede om, at der skulle vælges en tillidsrepræsentant, herunder at det var B og hende, der ville stille op. De havde tidligere oplevet, at de i medarbejdergruppen havde snakket om noget helt uformelt, som efterfølgende var gået videre til ledelsen. Hun mener, det var de medarbejdere, der var i familie med nogen fra ledelsen, der havde videregivet denne type informationer. Det er derfor utænkeligt, at ledelsen ikke skulle være bekendt med, at hun ville stille op som tillidsrepræsentant, men hun gik aldrig til nogen i ledelsen og sagde, at hun ville stille op som tillidsrepræsentant. De havde haft et møde den 7. december 2016, men hun var ikke selv til stede, da hun var sygemeldt. Det var ikke et personalemøde, men en julefrokost. Hun hørte ikke fra de andre, der var på mødet, at der blev talt om kommende afskedigelser. Hun hørte første gang om afskedigelserne, da hun selv modtog opsigelsen den 6. januar 2017. Hun havde de første fire år af sin ansættelse ingen nævneværdig sygdom, men hun havde arbejdet meget, og hun havde – nok på grund af mængden af arbejde – en del sygemeldinger i 2016. Hun havde ikke markant mere sygdom end andre medarbejdere, som ikke blev afskediget. Hun har heller aldrig modtaget klager over kvaliteten af sit arbejde, men tværtimod fået ros. Hun har heller ikke fået en advarsel for kvaliteten, men hun har haft én sygesamtale i forbindelse med, at hun blev langtidssygemeldt den 5. november 2016, hvilket hun fortsat er.

B har forklaret bl.a., at hun har været ansat i ISS siden april 2002. Hun arbejdede de sidste tre år på Kolding Sygehus på barsels- og neonatalafdelingen. Neonatalafdelingen kræver et ganske højt rengøringsniveau. Hun var kommet ind i billedet som tillidsrepræsentant i midten af november på baggrund af en snak med de andre om, hvordan det gik på sygehuset, og at det ville være rart for medarbejderne at have en tillidsrepræsentant, der kunne gå til ledelsen. Hun meldte sig frivilligt som tillidsrepræsentant og suppleant, og A og hende blev efterfølgende enige om fordelingen af de to roller. Det var en rimelig bred kreds af medarbejdere, der snakkede om at vælge en tillidsrepræsentant, heriblandt Joan, der var i familie med en fra ledelsen. De havde før oplevet, at det, de talte om i medarbejdergruppen, var gået videre til ledelsen. Det er utænkeligt, at ledelsen ikke vidste besked om, at medarbejderne ville vælge en tillidsrepræsentant, men de talte ikke med ledelsen om det.



Mødet, som også var en julefrokost, blev afholdt den 13. december og ikke den 7. december. Der blev ikke snakket om opsigelser, men om MUS-samtaler. Hun var derfor helt uforberedt, da hun modtog sin opsigelse den 6. januar 2017. Hun havde ikke særligt højt sygefravær – kun 14 dage om året – hvilket ikke var højt på hendes afdeling. Sygefraværet var også 14 dage i 2016. Den oversigt, virksomheden har fremlagt over hendes sygedage, er misvisende, da hendes søsters sygefraværsdage ved en fejl også indgår. Hun har aldrig modtaget advarsler eller klager i forbindelse med kvaliteten af hendes arbejde.

Gitte Iversen har forklaret bl.a., at hun er tillidsrepræsentant i ISS. Hun har aldrig tidligere været aktiv i 3F. Hun blev tillidsrepræsentant efter afskedigelserne i januar 2017, da medarbejderne mente, at det var vigtigt, der var en tillidsrepræsentant. Ledelsen var ikke inde over valget af tillidsrepræsentant. Valget foregik ved, at de satte sedler op i omklædnings- og spiserum. Der er en del gnidninger i samarbejdet med ledelsen, især efter at hun har rejst en sag om, at medarbejderne mangler fridøgn. Kort tid efter, hun havde problematiseret de lange perioder uden fridøgn, indkaldte ledelsen til et infomøde, hvor hun fik skylden for, at alle medarbejderne skulle gå ned i tid som følge af sagen om fridøgn. Ledelsen forklarede, at de ikke kunne få skemaet til at gå op, uden at alle gik ned i tid. Hun er aldrig blevet taget med på råd, når der har været fyringer, hvilket der har været to af i den tid, hun har været tillidsrepræsentant. I starten holdt hun møder med ledelsen, men det sker ikke længere. Hun har kun deltaget i en enkelt sygesamtale, og det var efter medarbejderens ønske. Hun trives i virksomheden, men møder bestemt modstand blandt sine kollegaer. Tillidsrepræsentantvalget blev sat i gang af Jonas Jørgensen og 3F. Hun havde også deltaget i snakken om, at A og B skulle være tillidsrepræsentanter, og det var ingen hemmelighed. Det lyder meget mærkeligt, hvis ledelsen ikke skulle have vidst det, men hun kan ikke afvise, at de ikke vidste det. Hun havde også været med til mødet den 13. december, hvor der blev snakket om MUS-samtaler, men ikke om en kommende personalereduktion. Der er flere personer med meget fravær, der fortsat er i virksomheden.

Else Warming har forklaret bl.a., at hun har været ansat i ISS fra 1992 til oktober 2016. I 12 år var hun sikkerhedsrepræsentant. Hun arbejdede på Fredericia Sygehus indtil 2014 og rykkede til Kolding Sygehus formentlig lidt før sommeren 2014. Som sikkerhedsrepræsentant sørgede hun for, at alt gik forsvarligt til, og hun anmeldte arbejdsskader, hjalp med APV mv. De første mange år var samarbejdet med ledelsen rigtigt godt, men det ændrede sig, da Ute Clausen og Jytte Vinum blev ledere. Hun stoppede i ISS på grund af en arbejdsskade, og fordi hun blev



psykisk nedkørt, bl.a. ved at blive omplaceret til kælderen, hvor hun aldrig så dagslys. Hun var sygemeldt i 10 måneder, før hun sagde op. Det er utænkeligt, at ledelsen ikke skulle være vidende om, at der var planer om at vælge en tillidsrepræsentant. Hun kan bekræfte, at A arbejdede samtidig med sin uddannelse, og at A arbejdede alt for meget. Hun havde også fortalt A, at det var dumt, hun arbejdede så meget, og at hun ikke ville kunne holde til det.

Jonas Jørgensen har forklaret bl.a., at han i 2016 og indtil april 2017 var ansat som organisator i 3F, dvs. en der arbejder aktivt med at organisere arbejdspladser. Det handler dels om at få flere medlemmer, dels om at få dem til at være aktive og vælge en tillidsrepræsentant. Han havde Kolding Sygehus som primærområde, og han var i Kolding fra oktober 2016 som en del af indsatsen kaldet ”Ren Respekt”. Han gik i gang med arbejdet med at få valgt tillidsrepræsentanter som noget af det første. Han startede med at kontakte de ISS-medarbejdere, der var medlemmer i 3F, og som var ansat på sygehuset. Der var flere af dem, han talte med, der tilkendegav, at der var problemer på arbejdspladsen, herunder at der var et for højt tempo, og at man arbejdede for mange dage i træk. Som udefrakommende fik han indtrykket af, at der var splittelse i medarbejdergruppen, og at der fra ledelsens side ikke var et ønske om, at der skulle være sammenhold. Hans opfattelse var, at der i medarbejdergruppen var en vis frygt for at være forbundet med en fagforening, og nogle var endda paniske omkring det, herunder særligt blandt dem, der havde en anden etnisk oprindelse end dansk. Han talte løbende med medarbejderne på sygehuset, og det handlede også om at snakke med nok medarbejdere til, at han kunne pejle sig ind på, hvem der kunne være tillidsrepræsentant. Der blev holdt et gruppemøde i starten af december 2016, som skulle munde ud i valget af en tillidsrepræsentant i starten af 2017. Den 5. januar 2017 var der et stort møde, hvor det blev besluttet, at der skulle afholdes et tillidsrepræsentantvalg den 2. februar 2017, og at A skulle stille op som tillidsrepræsentant og B som suppleant. Dagen efter mødet fik han at vide, at A og B var blevet afskediget. Han og en kollega talte herefter med Gitte Iversen om, hvorvidt hun ønskede at stille op i stedet, da de mente, det var vigtigt at vælge en tillidsrepræsentant nu, så det hele ikke faldt sammen. Valget blev herefter annonceret på løbesedler, der blev hængt op på sygehuset. Han havde ikke hørt om medarbejderreduktionen, før han hørte om afskedigelserne den 6. januar 2017. Hvis medarbejderne var blevet orienteret om den kommende medarbejderreduktion i november-december, så ville han også have hørt om det. Der var en udbredt opfattelse af, at der var en sammenhæng mellem afskedigelserne og valget af tillidsrepræsentant.



Vicky Maria Aagaard Pedersen har forklaret bl.a., at hun er Head of Employee Relations, People & Culture ved ISS. Hun har været ansat i ISS i 12 år. De har i gennemsnit 60 tillidsrepræsentanter i hele landet, og sådan har det altid været. De har også et samarbejdssekretariat, der bl.a. hjælper med at vælge tillidsrepræsentanter. Det ville være uhørt og medføre en advarsel, hvis nogen fra ISS' ledelse havde modarbejdet et valg af en tillidsrepræsentant, og hun er ikke bekendt med, at det nogensinde er sket i den tid, hun har været ansat i ISS.

Ute Clausen har forklaret bl.a., at hun er kundechef i ISS, hvor hun har været ansat de sidste 20 år. Hun kommer oprindeligt fra Tyskland, hvor hun er uddannet som lærer, og hvor hun har haft ansvaret for et stort vaskeri. ISS har ansvaret for rengøringen af ca. 90.000 kvadratmeter sygehus. Da de mistede Fredericia, mistede de en stor del af omsætningen, så de måtte omstrukturere mv. Da de fik underretningerne om, at dele af sygehusene ville lukke, kunne de se, at datoerne for, hvornår det ville blive udmøntet, formentlig ikke ville holde. Derfor begyndte ledelsen ikke straks at forholde sig til afskedigelse af medarbejdere. De undersøgte også først, om de kunne overføre medarbejdere til andre arbejdspladser. Det lykkedes også med flere medarbejdere, ligesom nogle selv sagde op. Både i Fredericia og i Middelfart skete afskedigelserne efter samtaler med 3F. I Kolding var der tre medarbejdere, som alle havde sygdom og derfor stoppede, og to weekend afløsere, som ikke fik forlænget deres kontrakt. Herudover var der bl.a. A og B. Hun havde drøftet med sit team, der bestod af Jytte Willum og Vera Hansen, hvem de kunne undvære, for det stod klart, at de ikke kunne beholde alle. Hun havde på grund af strålebehandling for kræft svært ved at finde tid til at mødes med teamet i den periode. Den 12. december mødtes hun med teamet, og hun har i sin kalender noteret, hvordan de aftalte at flytte rundt på medarbejdere, og hvilke de måtte afskedige. I kalenderen for den 15. december har hun anført, hvad de skulle gøre med medarbejderne på Kolding Sygehus. B og A blev valgt som dem, de måtte afskedige, på grund af deres fravær og kvaliteten af deres arbejde. A havde været fraværende fra sidst i oktober og havde nok haft 16-19 dages fravær i resten af 2016. B havde også haft 16-19 dages fravær i 2016. Hun vidste ikke, at A overvejede at stille op som tillidsrepræsentant. Da de tog beslutningen, havde hun sagt til sit team, at hun ikke ønskede at afskedige dem inden jul, da det var dårlig stil. De, der blev ansat i perioden, efter det stod klart, at de på et senere tidspunkt måtte afskedige medarbejdere som følge af sygehusnedlæggelserne, blev ansat som weekend afløsere og en enkelt som barselsvikar. Det var ikke muligt at undgå at afskedige B og A ved at placere dem som weekend afløsere i stedet, da man ikke ville kunne tilbyde dem



37 timer. Hun havde deltaget i julefrokosten den 13. december 2016, hvor hun havde forklaret, at der ville komme en runde med afskedigelser. Hun havde sagt, at hendes dør var åben, hvis de ønskede at tale med hende om det, men det var svært, for hun havde ikke kontor på sygehuset. Afskedigelsesbrevene var udarbejdet af ISS' driftssupport, som også underskrev brevene på hendes vegne.

Jytte Vinum har forklaret bl.a., at hun har været ansat i ISS i 23 år, hvor hun er serviceleder. I dag arbejder hun primært med Kolding Sygehus. I efteråret 2016 havde hun ikke en regelmæssig kontakt med B eller A, men hun kendte til deres sygefravær. A ringede hun til som følge af hendes langtidssygemelding. Hun hørte ikke noget om, at A og B ville stille op som tillidsrepræsentant og suppleant. Hun talte med Ute Clausen om, hvem der skulle afskediges. Det var hende, der påpegede overfor Ute, at kvaliteten af A's og B's arbejde ikke var god nok. Hun havde tidligere påpeget over for B, at kvaliteten af hendes arbejde ikke var god nok, og hun havde vist hende, hvad der skulle rettes op på.

Vera Hansen har forklaret bl.a., at hun har været serviceleder hos ISS på Kolding Sygehus siden 2000. Hun snakkede om arbejdsrelaterede spørgsmål med sin søster, der gjorde rent på Kolding Sygehus, når hun var på arbejde, men hun har aldrig hørt, at B og A ville stille op som tillidsrepræsentant og suppleant. Hun var med til at vælge A og B som dem, der skulle afskediges. Hun vidste, hvor meget sygefravær, de havde, og det var på grund af dette sygefravær, men også kvaliteten af deres arbejde, at de valgte dem. Grunden til, de havde flyttet Else Warming til opgaver i kælderen, var fordi hun skulle have mere skånsomme opgaver.

Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at indklagede ikke har godtgjort, at opsigelserne af klagers medlemmer var driftsmæssigt begrundet i regionens beslutning om at lukke hospitalet i Fredericia og den psykiatriske afdeling på hospitalet i Kolding. De mange nyansættelser umiddelbart op til og efter opsigelsen af klagers medlemmer viser det modsatte. Ingen af de afskedigede har fået advarsler forud for, at de blev afskediget, og de har heller ikke haft sygefravær af betydning. ISS var fuldt ud bekendt med, at der foregik et arbejde med at få valgt en tillidsrepræsentant, og at A og B ville stille op hertil som henholdsvis tillidsrepræsentant og suppleant. Afskedigelserne var derfor reelt begrundet i klagerens faglige aktivitet med at få valgt en tillidsrepræsentant samt A og B's kandidatur hertil.



Afskedigelserne var derfor i strid med Hovedaftalens § 1, og alvorlig bod er herefter forskyldt. Bodden bør udmåles til ikke under 250.000 i en sag af denne karakter.

Indklagede har anført navnlig, at bevisbyrden for, at afskedigelserne var udtryk for en organisationsfjendtlig handling i strid med Hovedaftalens § 1 påhviler klager, og at denne bevisbyrde ikke er løftet. Afskedigelserne var driftsmæssigt nødvendige som følge af regionens beslutning om at lukke hospitalet i Fredericia samt den psykiatriske afdeling på hospitalet i Kolding, hvilket medførte et omsætningstab på ca. 10 procent af omsætningen knyttet til kontrakten med Sygehus Lillebælt. Ute Clausen, Jytte Vinum og Vera Hansen drøftede, hvilke medarbejdere der bedst kunne undværes. Ud af de i alt 99 servicemedarbejdere, der var beskæftiget med rengøringen på Region Syds hospitaler i Fredericia, Kolding og Middelfart, valgte de at afskedige 9 faste medarbejdere og 2 weekend afløsere, mens 2 medarbejdere selv sagde op. ISS vidste ikke, at A og B stillede op til hvervet som tillidsrepræsentant og suppleant. ISS valgte at afskedige A og B på baggrund af deres sygefravær og kvaliteten af deres arbejde. Berettigelsen af afskedigelserne hører desuden under Afskedigelsesnævnets kompetence. Hvis bod er forskyldt, skal den udmåles til ikke højere end 50.000 kr.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Efter bevisførelsen lægger retten til grund, at ISS Facility Services A/S som følge af Region Syds beslutning om at lukke hospitalet i Fredericia samt den psykiatriske afdeling på hospitalet i Kolding fandt det nødvendigt af driftsmæssige grunde at foretage en personalereduktion, og at ISS i den forbindelse forsøgte at begrænse antallet af afskedigelser ved at omplacere medarbejderne mellem hospitalerne. Retten lægger endvidere efter vidnerne Ute Clausen, Jytte Vinum og Vera Hansens forklaringer samt notaterne i Ute Clausens kalender til grund, at beslutningerne om omplacering og afskedigelser blev truffet midt i december 2016, og at beslutningen om at afskedige A og B skete efter en vurdering af deres sygefravær og kvaliteten af deres arbejde. Efter de nævnte vidners forklaringer, der understøttes af forklaringerne fra A, B og Gitte Iversen, der ikke havde orienteret ledelsen om personalets overvejelser om en tillidsrepræsentant, lægger retten endelig til grund, at Ute Clausen, Jytte Vinum og Vera Hansen ikke ved beslutningen om afskedigelse og selve afskedigelserne, der fandt sted ved brev af 5. januar 2017, var bekendt med drøftelserne om at vælge en tillidsrepræsentant, ligesom de ikke var bekendt med, at A og B på et møde den 5. januar 2017 stillede op som henholdsvis tillidsrepræsentant og suppleant.



Retten finder det herefter ikke godtgjort, at afskedigelserne af A og B var begrundet i deres faglige aktiviteter, og afskedigelserne kan derfor ikke anses for at være i strid med Hovedaftalens § 1 om organisationsfjendtlige handlinger.

T h i k e n d e s f o r r e t :

Dansk Arbejdsgiverforening for DIO I for ISS Facility Services A/S frifindes.

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

Hanne Schmidt