

Tilkendegivelse i faglig voldgiftssag FV2012.0127

3F Privat Service, Hotel og Restauration

for

A og B

(advokat Peter Breum)

mod

HORESTA Arbejdsgiver

for

Globetrotter Hotel ApS

(advokat Marie Louise Larsen)

Uoverensstemmelsen angår, om der med henvisning til de pågældende medarbejderes sygdom var tvingende og saglig grund til at opsige hhv. en tillidsrepræsentant for køkkenpersonalet og en kok.

Klager har nedlagt påstand om,

at indklagede skal anerkende, at afskedigelsen af A ikke er begrundet i tvingende årsager, og

at indklagede skal betale godtgørelse for urimelig afskedigelse, samt

at indklagede skal betale godtgørelse for usaglig opsigelse af B.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 29. november 2012 med undertegnede fhv. højesteretsdommer Poul Sørensen som opmand.

Der blev afgivet forklaring af kokkene A og B samt af adm. direktør Wicki Larsen, kok Itthiokon Surayothee, tidl. køkkenchef Kim Nielsen, restaurationschef Kim Poulsen, køkkenchef Brian Svendstrup, kokelev Anders Høj og – telefonisk – kok Ivalu Secall.

Efter bevisførelse, procedure og votering kunne der ikke opnås enighed eller flertal for en afgørelse blandt de af hver af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen træffes derfor af opmanden.

Der var enighed om at afslutte sagen i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse, hvorefter indklagede ville blive frifundet.

Baggrunden for sagen

A, der blev uddannet som kok i 2003, og B, der blev uddannet som kok i 2004, blev hhv. i januar 2007 og marts 2008 ansat som kok i den indklagede hotelvirksomhed.

I september 2010 blev A valgt som tillidsrepræsentant for køkkenpersonalet.

Køkkenchef fra september 2008 var Kim Nielsen, der imidlertid i juli 2010 måtte ophøre pga. sygdom (diskusprolaps). Kim Poulsen var i 2007 blevet ansat som restaurationschef.

Efter Kim Nielsens ophør som køkkenchef i sommeren 2010 blev der ikke ansat nogen ny køkkenchef, men Kim Poulsen blev udnævnt til F & B Manager. A og B blev begge ansat som souschefer med Kim Poulsen som nærmeste overordnede. Samtidig hermed blev der påbegyndt en større ombygning af hotellet, Park Inn Copenhagen Airport.

I efteråret 2010 rejste 3F en sag om efterbetaling mv. for A og B. Den sag blev i februar 2011 forliget, således at A og B tilsammen modtog 250.000 kr., hvoraf de 150.000 kr. var betaling for overtid og søgnehelligdagsbetaling, og de 100.000 kr. var godtgørelse for brud på hviletidsbestemmelser mv.

Efter afslutningen af ombygningen af hotellet i sommeren 2011 blev Brian Svendstrup den 1. september 2011 ansat som køkkenchef, efter at A og B pr. 1. august 2011 havde fået varslet stillingsændringer, således at de på ny og på nedsat løn var blevet ansat som kokke. Både A og B accepterede stillingsændringerne og fortsatte deres ansættelse på de ændrede stillingsvilkår.

Efter en episode/et skænderi i køkkenet den 16. september 2011 blev A og B begge sygemeldt. Som afslutning på et organisationsmøde den 29. februar 2012 blev A og B – der da begge fortsat var sygemeldt med lægeerklæring og uden umiddelbar udsigt til at kunne vende tilbage til arbej-

det – opsagt begrundet i de driftsmæssige gener, deres langvarige sygefravær påførte virksomheden.

Opmandens begrundelse

Der er under hovedforhandlingen afgivet stærkt modstridende forklaringer om A og Bs arbejdsforhold både under deres ansættelse som chefkokke under Kim Poulsens ledelse og under deres påfølgende kortvarige ansættelse som kokke efter Brian Svendstrups ansættelse som køkkenchef samt om den episode/det skænderi, der gav anledning til, at de den 16. september 2011 meldte sig syge. De modstridende forklaringer skyldes utvivlsomt for en stor del de respektive personers subjektive oplevelse af det passerede. Men der er efter bevisførelsen stor usikkerhed om, hvad der reelt er passeret.

Der er dog nogle centrale faktiske omstændigheder, der efter bevisførelsen kan lægges til grund:

- a) Det falder klart inden for den indklagede virksomheds ledelsesbeføjelse at organisere køkkenarbejdet og køkkenledelsen som sket. Der ses endvidere at have været en saglig begrundelse for, at virksomheden *dels under ombygningen* af hotellet med deraf følgende færre hotelgæster og reduceret madproduktion valgte at ansætte den hidtidige restaurationschef Kim Poulsen som F & B Manager og A og B som chefkokke med Kim Poulsen som deres nærmeste overordnede, *dels efter afslutningen af ombygningen*, hvor hotelkapaciteten efter det oplyste blev udvidet med ca. 50 %, valgte at ansætte en køkkenchef, Brian Svendstrup, således at A og B derefter fortsatte som almindelige kokke, hvilket de også valgte at acceptere.
- b) A og B, der hver for sig tidligere forgæves havde søgt ansættelse som køkkenchef i virksomheden, havde svært ved at anerkende Kim Poulsens ledelse som F & B Manager. Kim Poulsens ledelsesstil, som A og B begge oplevede som drillende, overkontrollerende og stærkt provokerende, gjorde det helt sikkert ikke lettere for dem at arbejde under hans ledelse.
- c) A var i 2010 blevet valgt som tillidsrepræsentant, men ses ikke i sin egenskab af tillidsrepræsentant at have påtalt arbejdsforholdene over for indklagedes ledelse.
- d) Det findes godtgjort, at både A og B i deres korte ansættelsestid under Brian Svendstrup som køkkenchef modarbejdede dennes tilrettelæggelse af arbejdet.

- e) A og Bs sygdommeldinger den 16. september 2011 må for en del ses som deres reaktion på deres betydelige frustration som følge af arbejdsforholdene, hvilke arbejdsmiljøforhold den indklagede virksomhed som arbejdsgiver har ansvaret for.
- f) I hvert fald B havde efter ordvekslingen den 16. september 2011 føje til at tro, at Brian Svendstrup og Kim Poulsen havde rettet et uacceptabelt og personligt verbalt angreb mod ham. Derimod er der ikke under bevisførelsen, heller ikke ved As egen forklaring, oplyst omstændigheder, der reelt begrundet, hvorfor også A som følge af det passerede måtte sygdommelde sig denne dag.
- g) A og B havde på opsigelsestidspunktet begge været sygdommeldt i 5½ måned, og der var efter det oplyste ikke udsigt til, at de foreløbig ville kunne genoptage arbejdet.

På den således anførte baggrund findes den indklagede virksomhed efter en helhedsvurdering at have haft hhv. tvingende grund til og saglig begrundelse for, at virksomheden den 29. februar 2012 opsagde A og B med det for hver af dem gældende varsel.

Indklagedes frifindelsespåstand må herefter tages til følge i forhold til både A og B.

Hver part bærer egne omkostninger og skal betale halvdelen af opmandens honorar mv.

København den 13. december 2012

Poul Sørensen