

**KENDELSE**  
**I**  
**FAGLIG VOILDGIFT**  
(FV2013.0201)

3F Privat Service, Hotel og Restauration  
(konsulent Ilse Werrenrath)

mod

Restaurationsselskabet af 5.5.1985 ApS  
(Hviids Vinstue)  
(advokat Gudrun Fenger)

Afsagt den 8. maj 2014

## 1. Indledning

Sagen vedrører spørgsmålet, om en bortvisning af en tillidsrepræsentant var berettiget og begrundet i tvingende årsager, og om der forelå bodspådragende organisationsforfølgelse.

Sagen er behandlet med undertegnede dommer Ulrik Finn Jørgensen som opmand og efter parternes aftale uden andre medlemmer af voldgiftsretten.

## 2. Parternes påstande

Klager, 3F, har nedlagt følgende påstande:

Den indklagede virksomhed tilpligtes at betale:

Principal: Godtgørelse for usaglig afskedigelse + opsigelsesløn 12 + 5 måneders løn

Subsidiært: Løn i opsigelsesperioden, forlænget TR-varsel = 5 måneder.

Indklagede, Restaurations-selskabet af 5.5. 1985 ApS., har påstået frifindelse.

Klageren har præciseret, at løn i opsigelsesperioden skal forstås som løn i den løbende måned plus det angivne antal måneder.

Parterne har under forhandlingen af sagen anmodet opmanden om at tage stilling til, om indklagede skal betale bod for at have handlet organisationsfjendtligt og i bekræftende fald fastsætte bodens størrelse.

## 3. Sagens behandling

Der er under voldgiftsforhandlingen den 29. april 2014 afgivet forklaring af forhenværende tillidsrepræsentant A, indklagedes ejer Per Møller, administrerende direktør Knud Westberg og faglig sekretær Anja Karstensen.

## 4. Overenskomstgrundlaget

Indklagede er ikke medlem af en overenskomstbærende arbejdsgiverorganisation, men har tiltrådt den til enhver tid gældende Hovedoverenskomst for hotel-, restaurant og turisterhvervet indgået mellem klageren og HORESTA.

Det fremgår af den fra 2012 til 2014 gældende overenskomst blandt andet:

*”§ 64. Tillidsrepræsentantbestemmelser  
Stk. 1. Opgaver*

*Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel over for sin organisation som over for arbejdsgiveren, at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.*

.....

*Stk. 6. Opsigelse af tillidsrepræsentanten*

*Opsigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager. Den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, må aldrig give anledning til, at den pågældende opsiges, eller at den pågældendes stilling forringes.*

*Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan normalt ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, der er 5 måneder, medmindre tillidsrepræsentanten ved opsigelsen er sikret længere frist ved kollektivt overenskomst, inden 3F Privat Service, Hotel og Restauration har haft mulighed for at få opsigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling.*

*Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.*

*Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af Tillidsrepræsentanten”.*

Det fremgår af Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LO, som der er henvist til i den tiltrådte overenskomst § 65, stk. 7, § 1 blandt andet:

*”Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.”*

## **5. Sagsfremstilling**

A blev den 14. juni 2009 ansat hos indklagede som medhjælper og siden 1. september 2009 som tjener.

Hun blev den 5. december 2012 valgt som tillidsrepræsentant. Indklagede har ikke bestridt, at A er valgt, godkendt og anmeldt i overensstemmelse med overenskomstens regler.

Den 14. juni 2013 afholdt 3F og indklagede et forhandlingsmøde foranlediget af, at A mente sig forulempet af en ansat hos indklagedes underentreprenør, som stod for opvask og rengøring.

Det fremgår af referatet fra mødet blandt andet:

*”Sagen drøftedes og parterne enedes om følgende:*

*Fysisk og psykisk vold accepteres ikke på arbejdspladsen og vil medføre øjeblikkelig bortvisning”*

Den 11. august 2013 afholdt tillidsrepræsentanten et medlemsmøde uden for arbejdstiden og uden for virksomheden.

A blev ved skrivelse af 13. august 2013 bortvist. Det fremgår af skrivelserne:

*”Som tillidsrepræsentant er det iflg. Overenskomsten din opgave, at bygge bro mellem medarbejdere og ledelsen, dette er ikke sket, tværtimod afholder du dine egne møder med medarbejderne, senest søndag den 11. ds., uden ledelsens vidende.*

*Som indehaver af den virksomhed, du er ansat i, er det din pligt, at informere ledelsen om, hvad der holdes møde om. Du har holdt dine overordnede, samt mig uden for nogen form for information, hvilket er uacceptabelt.*

*Hertil kommer, at du tidligere har solgt ud af forretningens inventar, glas med logo, som følge heraf føler jeg ikke, at det er muligt at videreføre et samarbejde, som aldrig har eksisteret.*

*Derfor må vore veje skilles, og du er hermed opsagt pr. dd., fra din stilling som tjener i Hviids Vinstue.*

*Per Møller”*

Parterne er enige om, at As månedsløn udgjorde 21.500 kr.

Virksomheden havde 5-9 medarbejdere.

## **6. Forklaringer**

A har forklaret, at hun startede som medhjælper og senere blev tjener.

Der var problemer med, at en af inspektørerne ofte var fuld i arbejdstiden. Derudover var en tjener sendt på 5 ugers alkoholafvænnning. Tjenerne var også i tvivl om, om de fik overenskomstmæssig løn, da de ikke kendte omsætningen. Hendes inspektør, Maria, opfordrede hende derfor til at stille op som tillidsrepræsentant.

Hun blev valgt og kom efterfølgende på tillidsrepræsentantkursus. Efter kurset indkaldte hun kolleger til et møde, hvor de skulle tale om de nævnte problemer samt om rygepauser. Mødet blev holdt på Toga Vinstue en dag, hvor alle havde mulighed for at deltage. Hun var ikke på mødet illoyal over for arbejdsgiveren, og der blev heller ikke af andre talt negativt om arbejdsgiveren.

Hun var på arbejde næste dag. Da hun den følgende dag havde fri, blev hun kaldt på arbejde, hvor hun blev bortvist.

Det var kolleger, der havde bedt hende indkalde til det nævnte møde. Hun husker ikke, om hun orienterede Per Møller om mødet.

Hun fik ikke efterfølgende reaktioner fra kolleger.

En dag i december 2012 bad en kunde om at måtte købe 6 glas som julegave til sin far. De solgte ikke normalt glas, men inspektøren, Marie, der havde hørt forespørgslen, nikkede ja og sagde, at de skulle koste 150 kr. Hun lagde pengene i kassen, men der er ikke noget kasseapparat. Hun noterede ikke salget, hvorfor pengene er gået til drikkepenge. Nogle dage efter nævnte Per Møller forholdet.

Hun beklagede, at hun havde glemte at notere salget og hun betalte de 150 kr. af egen lomme. Per Møller betragtede sagen som afsluttet.

Det var ølglas, hun havde solgt.

Hun har ikke andre gange solgt glas eller set andre gøre det. Til jul giver de gløggglas til stamkunder, og det sker, at nogle kunder køber overskydende glas i januar.

Hun har på et tidspunkt haft problemer med opvaskerne, som var ansat hos en underentreprenør, og som var voldelige.

Per Møller har forklaret, at han er ejer af Hviids Vinstue.

Først efter valget af A var gennemført, fik han oplyst, at der skulle vælges en tillidsrepræsentant. Hun havde ikke gennemført de kurser, der skulle til for, at hun kunne magte jobbet. Det var inspektøren, Maria, der foreslog, at A skulle vælges.

A beskyldte uberettiget en kollega for at være alkoholiker. Hun nævnte det over for ham. Han tænker, at A var interesseret i at overtage hans inspektørjob. Hvis der havde været et alkoholproblem, ville han have tilbudt inspektøren et afvænningsophold, som ville blive betalt af hans forsikring.

Han ved ikke, om A havde opbakning fra kollegerne.

Han undrede sig over, at A kort efter valget søgte om at blive inspektør afløser.

Straks efter valget kom der mange diskussioner og problemer for eksempel om, hvor man skulle opbevare medbragt mad. Han har ikke hørt, om kollegerne var tilfredse med A som tillidsrepræsentant.

Den påståede voldelige adfærd fra en kollega var en diskussion mellem en opvaske, som ikke var færdig med sin rengøring, og A, der mente, at den pågældende skulle skifte en fustage til fadøl. Han oplevede ikke selv episoden. A ringede til en inspektør, der den næste dag tog på arbejde for at løse problemet.

På et tidspunkt var der et mæglingsmøde med 3F vedrørende ”voldsepisoden”. A deltog ikke i mødet, hvilket han betragter som et udtryk for, at hun er konfliktsky.

Der udleveres dagligt opgørelser over salget, så den enkelte tjener kan beregne sin provisionsløn. 10 måneder om året optjenes alene garantiløn. Kun i november og december optjenes provisionsløn. A var i slutningen af 2012 ansat på deltid og optjente derfor kun garantiløn også i julemånederne.

Han kendte ikke til fyraftensmødet, før kollegerne efterfølgende brokkede sig over at skulle deltage i et møde en søndag aften. Han ville nok have accepteret, at mødet kunne være blevet holdt i arbejdstiden.

Det var kollegernes utilfredshed med mødet, der for ham var dråben, der fik bægeret til at flyde over og viste, at A ikke var voksen til at varetage opgaven som tillidsrepræsentant.

I december 2012 var man gået væk fra at have navn trykt på ølglassene. Man fandt cirka 150 glas med navnet trykt på på lageret. De blev brugt i restauranten. Han har hørt fra stamgæster, at A solgte flere poser med glas.

Da han omkring juletid 2012 opdagede, at A havde solgt glas, kaldte han hende ind på kontoret, hvor hun erkendte, at hun havde solgt 6 ølglas og lagde nogle penge til ham. Han betragtede sagen som afsluttet.

Først senere blev han klar over, at hun også havde solgt gløggglas. Det var i januar 2013. Han gjorde ikke noget over for A, men tænkte at det vel holdt op af sig selv. Han har ikke kendskab til, at der senere skulle være solgt glas.

Det var de andre tjeneres utilfredshed med fyraftensmødet, der var anledningen til bortvisningen.

Knud Westberg har forklaret, at han er administrerende direktør på Hviids Vinstue. Han står for den daglige drift, og han hjælper også til med servering. Han har været ansat siden 1982.

Personalet havde talt om valg af tillidsrepræsentant. Han har rygtevis hørt, at det var Maria, der foreslog A.

A var ”meget tillidsmand”, men det var ikke noget, han havde problemer med.

En lørdag blev han ringet op af A i anledning af episoden med opvaskeren, hvor A mente, at opvaskeren skulle hjælpe med at skifte en fustage. Han tog først derind den følgende dag, hvor der var yderligere en episode. Da mente opvaskeren ikke, at A ville hjælpe med at sætte fortovsserveringen op, og A sagde, at hun var blevet skubbet. Han talte med både opvaskeren, hans arbejdsgiver og A.

Han ved, at A og en af inspektørerne ikke havde det godt sammen.

Han ved, at medarbejderne var utilfredse med tidspunktet for fyraftensmødet. En var udeblevet, og to mødte beruset op.

Han tror, at A kunne blive en god tillidsrepræsentant, men hun var lidt for ivrig i starten. Hun virkede glad for arbejdet.

Der var en af de ansatte, der fortalte ham, at der blev solgt glas. Han husker ikke, hvem der sagde det. Han ved, at A har erkendt over for Per, at hun har solgt glas.

Der forsvinder jævnlige glas.

Anja Karstensen har forklaret, at hun er ansat i forbundets lokale afdeling. På et mæglingssmøde den 14. juni 2013 drøftede man episoden mellem A og opvaskeren. A var bange for opvaskeren og så

berørt, at hun ikke turde deltage. Der var ikke på mødet tvivl om, at opvaskeren havde været voldelig, og at A var den forurettede, men kun om hvordan man skulle forholde sig til det.

## **7. Parternes hovedsynspunkter**

Klager har navnlig anført, at tillidsrepræsentanten var berettiget til at afholde det omhandlede fyraftensmøde, og at hun ikke har solgt glas bortset fra én gang, hvor det skete med tilladelse fra inspektøren. Den skete fejl med den manglende notering af betalingen på 150 kr. blev drøftet og løst 9 måneder inden bortvisningen. Da bortvisningen skyldes arbejdsgiverens utilfredshed med tillidsrepræsentantens udførelse af hvervet, er der tale om organisationsforfølgelse.

Indklagede har navnlig anført, at tillidsrepræsentantens salg af glas er udtryk for illoyalitet, som udgør en grov misligholdelse, som berettiger til bortvisning, og at tillidsrepræsentanten ved afholdelsen af det omhandlede medarbejdermøde viste, at hun ikke fremmede et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet. Det samme viste episoden med opvaskeren.

## **8. Opmandens bemærkninger og afgørelse**

Det er ubestridt, at A i december 2012 i strid med virksomhedens normale politik solgte 6 ølglas til en kunde. Der er ikke enighed om, om dette skete med en inspektørs godkendelse. Der er enighed om, at A ikke foretog korrekt registrering af salget, hvorfor salgssummen gik til de ansattes drikkepenge. Der er ligeledes enighed om, at episoden kort tid efter blev drøftet mellem A og Per Møller. Per Møller har forklaret, at han efter drøftelsen betragtede sagen som afsluttet.

Allerede fordi Per Møller efter drøftelsen betragtede sagen som afsluttet og tilkendegav dette over for A, kan salget af glassene ikke indgå som en del af begrundelsen for, at der i august 2013 forelå tvingende grunde til at afskedige, herunder bortvise, A.

Det er ikke under sagen godtgjort, at A har foretaget yderligere salg af virksomhedens glas.

En tillidsrepræsentant er berettiget til at afholde møder med sine kolleger og er ikke forpligtet til hverken at orientere arbejdsgiveren før eller efter mødet. Det afholdte møde udgør derfor ikke tvingende årsag til at afskedige endside bortvise A.

Hvis en arbejdsgiver finder, at en tillidsrepræsentant ikke er egnet til at bestride hvervet, må arbejdsgiveren indlede fagretlig behandling af dette spørgsmål, og tillidsrepræsentantens egnethed til at udøve hvervet må aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges, uanset om uegnerheden, som det ikke er tilfældet i denne sag, er godtgjort.

Indklagede skal derfor betale løn i opsigelsesperioden på 5 17/30 måned á 21.500 kr. eller 119.683 kr. Da der ikke er fremkommet oplysninger om As eventuelle arbejdsløshedsperioder i opsigelsesperioden, tilkendes hun ikke feriegodtgørelse af beløbet.

Da der ikke forelå tvingende årsag og dermed saglig begrundelse for opsigelsen, skal indklagede betale en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til ansættelsesforholdets

varighed, månedslønnens størrelse og at A modtager kompensation for opsigelsen i form af løn i en forlænget opsigelsesperiode, hvor hun ikke har udført arbejde, til 40.000 kr.

Som forklaret af Per Møller var det kollegernes utilfredshed med det afholdte møde, der var anledningen til bortvisningen. Bortset fra at det skete salg af glas og mistanken om yderligere glassalg som anført ovenfor ikke kunne begrunde eller indgå i begrundelsen for en overenskomstmæssig bortvisning, har As varetagelse af hvervet som tillidsrepræsentant også efter Per Møllers forklaring været afgørende for hans beslutning om at foretage bortvisningen. Bortvisningen var derfor organisationsfjendtlig, hvorfor indklagede skal betale en bod til 3F for overtrædelse af Hovedaftalens § 1, jf. arbejdsretslovens § 12, jf. § 9, stk. 1, nr. 1. Bodens størrelse fastsættes under hensyntagen til virksomhedens størrelse og de i øvrigt fastsatte økonomiske konsekvenser af sagen til 20.000 kr.

Alle beløb skal betales til 3F, som er overenskomstpart.

#### **Thi bestemmes:**

Restaurationsselskabet af 5.5.1985 ApS skal inden 14 dage til 3F Privat Service, Hotel og Restauration betale 179.683 kr.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part, men hver part skal betale halvdelen af opmandens honorar.

Lyngby, den 8. maj 2014

Ulrik Finn Jørgensen