

Kendelse

i

faglig voldgift (FV2015.0037)

HK/Danmark

som mandatar for

B

mod

3F Bjerringbro og Omegn

Sagen drejer sig om sanktionen for opsigelsen af en tillidsrepræsentant, der ikke var begrundet i tvingende årsager.

Voldgiftsretten er nedsat i medfør af Overenskomst mellem 3F Bjerringbro & Omegn og HK Privat/HK MidtVest. Som medlemmer af voldgiftsretten har fungeret faglig sekretær Birgitte Schneider og faglig konsulent Monica Hovgaard, udpeget af HK/Privat, samt konsulent John Friedrichsen og forhandlingssekretær Kim René Busch, udpeget af 3F. Landsdommer Tine Vuust er af Arbejdsrettens formand udpeget som opmand.

Sagen har været forhandlet den 27. maj og 15. juni 2015 i HK/Danmark, Weidekampsgade 8, København.

Påstande

Klager har nedlagt påstand om, *principal*t at indklagede tilpligtes at afbøde virkningerne af opsigelsen af B med den konsekvens, at han fortsætter sin ansættelse med virkning fra tidspunktet for voldgiftsrettens afgørelse, *subsidiært* at indklagede tilpligtes at betale 447.858,84 kr. til klager, B, tillige med procesrenter fra den 19. januar 2015, til betaling sker.

Klagerens subsidiære påstand svarer til 52 ugers løn.

Indklagede har over for den principale påstand påstået frifindelse og har over for den subsidiære påstand endeligt nedlagt påstand om betaling af et mindre beløb end påstået.

Sagsfremstilling

B blev den 1. januar 2011 ansat som faglig medarbejder i afdelingen 3F Bjerringbro og Omegn og blev i april 2013 valgt som tillidsrepræsentant. Afdelingen ledes af en bestyrelse og under denne Daglig Ledelse, bestående af afdelingsformand Bent Madsen, organisationssekretær Lotte Ruppert og lederen af a-kassen Tommy Christensen.

Den 19. juni 2013 fik B i forlængelse af et personalemøde samme dag en ”mundtlig advarsel” i anledning af sin adfærd over for Lotte Ruppert, der var mødeleder. Det fremgår af det udleverede referat af den mundtlige advarsel, at B ikke var enig i fremstillingen af det passerede.

Den 16. oktober 2013 fik B en skriftlig advarsel for over for udefrakommende at have ytret sig negativt om interne arbejdsanliggender og afdelingens ledelsesbeslutninger i personale- og arbejdsforhold. Det fremgår af advarslen, at man betragtede forholdet som et brud på reglerne om loyalitet og samarbejde, der kunne have konsekvens for hans ansættelse. Advarslen blev uden forbehold underskrevet af begge parter.

Under et møde den 11. december 2014 bekræftede B og arbejdsmiljørepræsentant i afdelingen, Henny Meyer Regsgaard, over for Daglig Ledelse, at medarbejderne i afdelingen gennem Henny Regsgaard havde rettet henvendelse til Arbejdstilsynet med klage over det psykiske arbejdsmiljø i afdelingen. Der blev den 12. december 2014 på ny afholdt et møde mellem parterne, som afsluttedes med en aftale om et nyt møde den 16. december 2014, hvor man skulle drøfte samarbejdet i afdelingen på grundlag af et af B og Henny Regsgaard udarbejdet oplæg.

Under mødet den 16. december 2014 modtog B en påtænkt opsigelse begrundet i samarbejdsvanskeligheder. Efter en lokal forhandling med HK blev B opsagt den 19. december 2014 og fritstillet i opsigelsesperioden indtil fratræden ved udgangen af april 2015. I henhold til opsigelsesskrivelsen var afskedigelsen begrundet i ”samarbejdsvanskeligheder”.

Den 18. marts 2015 udstedte Arbejdstilsynet et påbud til 3F Bjerringbro og Omegn om at sikre, at psykiske belastninger, der udspringer af arbejdets indhold og organisering, undgås, samt sikre, at arbejdet tilrettelægges, planlægges og udføres, så det er sundhedsmæssigt forsvarligt.

Under voldgiftssagens behandling har 3F Bjerringbro og Omegn anerkendt, at afskedigelsen af B ikke var begrundet i tvingende årsager, og at fratrædelse fra stillingen tidligst kan ske, når den fagretlige behandling er tilendebragt med nærværende kendelse.

Overenskomstgrundlaget

Af § 16, stk. 4, i Overenskomst mellem 3F Bjerringbro og Omegn og HK Privat/HK MidtVest fra den 1. april 2014 til den 31. marts 2015 fremgår om afskedigelse af tillidsrepræsentanter blandt andet:

”Tillidsrepræsentantens afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. [...]

...

Såfremt voldgiftsretten finder, at den foretagne opsigelse ikke er begrundet i tvingende årsager, kan retten underkende opsigelsen, med mindre samarbejdet mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten har lidt væsentligt, eller må antages at ville lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet, kan retten bestemme, at arbejdsgiveren skal betale tillidsrepræsentanten en godtgørelse. Størrelsen af denne kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.”

Det fremgår af overenskomstens § 12, stk. 2, at ved enhver opsigelse fra arbejdsgiver fritstilles medarbejderen ubetinget i opsigelsesperioden.

Forklaringer

Der er under sagen afgivet forklaring af Bent Madsen, B, Henny Regsgaard, Malene Jensen, Eva Korsgaard, Tommy Christensen, Lotte Ruppert og Kenneth Larsen.

Bent Madsen har forklaret bl.a., at han siden 2012 har været formand for 3F Bjerringbro og Omegn, der er en afdeling med 13 ansatte.

På personalemødet den 19. juni 2013 drøftede man det forhold, at medarbejderne havde valgt et nyt medlem til SU, der kom fra den samme afdeling som det siddende medlem. Da man fra ledelsens side ønskede en bred repræsentation i SU, gav Daglig Ledelse udtryk for, at hvis ikke der blev valgt et medlem fra en anden afdeling, ville man nedlægge SU. Dette blev taget meget ilde op af medarbejderne, og B optrådte aggressivt og afbrød mødelederen mange gange. Efter flere forsøg på at få en ordentlig tone på mødet, suspendede han personalemødet og tildelte B en mundtlig advarsel for sin optræden således som beskrevet i referatet af 19. juni 2013.

Advarslen af 16. oktober 2013 var begrundet i, at man under Bs sygemelding fik en henvendelse fra et bestyrelsesmedlem i afdelingen, Kenneth Larsen, om, at B på Huus Autoværksted i Bjerringbro havde ytret sig meget negativt om den måde, hvorpå man tog hånd om sygemeldinger i afdelingen. Advarslen blev meddelt B under en sygesamtale, og B underskrev advarslen uden forbehold efter at have haft lejlighed til at drøfte den med sin bisidder fra HK. B tilkendegav ved den lejlighed, at det nok var på grund af sygdommen, at han havde optrådt uhensigtsmæssigt. Det var ikke et krav, at B skrev advarslen under for at komme tilbage på arbejdspladsen. Der blev aldrig fremsat indsigelse mod de to advarsler fra HK's side.

Vedrørende Tange Friland besluttede man efter sommerferien 2014 at sætte fokus på at få overenskomstdækket virksomheden. På grund af Bs bekymring for, hvordan virksomheden og medarbejderne ville reagere, blev der truffet beslutning om, at B skulle sørge for besvarelse af medlemshenvendelser, mens Tommy Christensen skulle tage sig af a-kasse spørgsmål, og han selv skulle stå for forhandlingerne med virksomheden og kontakten til pressen. Det blev endvidere besluttet, at man altid skulle være to til stede under møder med virksomheden og dens ansatte. Retningslinjerne forelå ikke på skrift, men blev meldt klart ud i organisationen. Herefter nævnte B igen sin bekymring for arbejdet med Tange Friland-sagen, hvilket resulterede i en meget dårlig stemning på et personalemøde. I konsekvens heraf indkaldte han til drøftelser om arbejdsmiljøet den 23. oktober 2013 og til endnu et personalemøde den 5. november 2014. Det har efterfølgende vist sig, at bekymringerne var helt ubegrundede.

B overholdt ikke retningslinjerne vedrørende Tange Friland. Således afholdt B den 1. december 2014 et møde alene med nogle af medarbejderne på Tange Friland. Han kendte måske til mødets afholdelse, men havde ikke accepteret, at B afholdt det alene. Mødet var blevet booket af B til et

tidspunkt, hvor han og B skulle deltage i et internationalt udvalgmøde. Han var ikke vidende om, at der tillige blev afholdt et møde med medarbejderne på Tange Friland den 2. december 2014, og det er ikke korrekt, at B skulle have forsøgt at komme i kontakt med ham eller Tommy pr. telefon den 2. december. Han har fået at vide, at det på mødet blev drøftet, at nogle af medlemmerne have problemer med deres optagelse i a-kassen og dagpengeret. Han forstår ikke, at B drøftede a-kassespørgsmål med medarbejderne på dette møde, idet B var helt klar over, at det var Tommy, der havde ansvaret herfor. Han har ikke før denne sags opståen været klar over, at Henny Regsgaard deltog som referent på mødet den 2. december. Han har for nylig af Henny fået udleveret referatet fra mødet.

I december 2014 forlod B afdelingen for at mødes med en sygemeldt medarbejder, Eva Korsgaard, på hendes bopæl, hvilket var i strid med ledelsens retningslinjer. Årsagen til Evas sygemelding var, at hun mente, at vidnet havde råbt og skreget ad hende under et møde den 27. november 2014. Der havde været et møde mellem Daglig Ledelse og Eva den 3. december 2014, og det var forkert af B, at han ikke orienterede ledelsen om sit møde med Eva.

Vedrørende afdelingens trivsel havde man i slutningen af 2013 afholdt en personalekonference til løsning af samarbejdsvanskeligheder i afdelingen, hvilket havde været en succes. I efteråret 2014 havde han nogle drøftelser med B om trivsel, idet det var hans fornemmelse, at der var utilfredshed blandt medarbejderne og mistrivsel i afdelingen. Han havde en god snak med B herom umiddelbart efter efterårsferien 2014, hvor B gav udtryk for, at alle trivedes godt. I november måned blev trivselspolitikken revideret, uden at det blev nævnt, at der var trivselsproblemer. I december 2014 afholdt Daglig Ledelse nogle møder om trivsel for at samle op personalekonferencen i slutningen af 2013. Han bad i den forbindelse B om at tale med forbundskonsulent Gurli Holm om afdelingens ve og vel. På mødet den 9. december 2014 hørte han første gang fra B, at personalet ikke havde tillid til ledelsen. B var sur og beskyldte ham for at have skjulte dagsordener.

Ved et tilfælde blev han herefter bekendt med anmeldelsen til Arbejdstilsynet af 2. december 2014, og han fik under et møde den 11. december 2014 bekræftet af B og Henny, at der var indgivet en sådan anmeldelse. Daglig Ledelse holdt yderligere et møde med B og Henny den 12. december, hvor man talte om, hvad man fra Daglig Ledelse og personalets side skulle gøre for at komme videre. B brugte meget nedladende ord om Daglig Ledelse og gav klart udtryk for mistillid til både ham,

Daglig Ledelses og afdelingens bestyrelse. Man var hele følelsesregisteret igennem på dette møde, og B var til tider meget højrøstet. Han selv talte stille og roligt, men afviste bestemt Bs tilgang til problemerne. Mødet varede lang tid. Han anerkender, at det er personalets ret at anmelde forhold til Arbejdstilsynet, men han syntes, at B af egen drift med det samme burde have underrettet ledelsen om de alvorlige trivselsproblemer, der lå til grund for anmeldelsen.

Beslutningen om den 16. december 2014 at meddele B en påtænkt opsigelse var begrundet i, at B hele tiden var på kant med ledelsen, at han havde fået to advarsler, at han fortiede oplysninger om trivsel, som han burde have orienteret ledelsen om, hans håndtering af Tange Friland-sagen, og at han tog på sygebesøg i strid med "Daglig Ledelses" retningslinjer. Man havde en grundig snak med forbundet og bestyrelsen, inden beslutningen blev truffet. Da opsigelsen var meddelt B, blev han meget sur, smækkede med døren og råbte ned ad gangen: "Nu har han fyret mig, den idiot".

B har forklaret bl.a., at han ikke havde problemer i afdelingen, før der i forbindelse med, at Bent Madsen blev formand, skete et stemningsskifte. Advarslen i forlængelsen af personalemødet den 19. juni 2013 var han ikke enig i. Han mener ikke, at han optrådte provokerende eller aggressivt, eller at han blandede sig i ledelsesretten, men han udtrykte medarbejdernes utilfredshed med ledelsens trussel om at nedlægge SU, hvis ikke medarbejderne valgte en anden repræsentant. Han sagde, at han ikke mente, at ledelsen havde ret til at nedlægge udvalget. Derefter blev Bent meget ophidset og råbte, at han skulle holde op med at opføre sig som et barn. Kollegerne var dybt rystede over Bents opførsel og nogle græd. Han selv var rystet over behandlingen af ham, men da han havde fået med i referatet, at han ikke var enig i advarslen, gik han ikke videre med sagen.

Advarslen fra oktober 2013 blev afleveret under en sygefraværssamtale efter 3 ugers sygemelding. Han havde en repræsentant med fra HK, fordi han op til sygemeldingen var blevet chikaneret gentagne gange af Bent. Han bad selv om sygefraværssamtalen, fordi han ikke kunne holde ud at gå hjemme. Midt under mødet, hvor de talte om tilbagevenden til arbejdspladsen, sagde Bent, at inden de gik videre, fik han en advarsel, som skulle underskrives. Han opfattede det således, at underskrivelsen var en betingelse for, at han kunne starte stille og roligt op på arbejdet efter sygdommen. Alternativet var, at han skulle forblive sygemeldt, til han kunne starte på fuld tid. Han kunne på mødet ikke få at vide, hvilket medlem der havde rettet henvendelse til Daglig Ledelse, eller hvilke arbejdsforhold han skulle have ytret sig om. Han mener ikke at have ytret sig negativt til en meka-

niker om arbejdsforholdene i afdelingen. Hans psykiske tilstand var på daværende tidspunkt ikke særlig god, og han tænkte nok ikke klart, da han underskrev advarslen.

Personalekonferencen i 2013 gik godt indtil kort tid før afslutningen, hvor en af medarbejderne fremkom et forslag om, at en fra Daglig Ledelse hver morgen skulle gå rundt i afdelingen og hilse på hver enkelt. Det faldt Bent for brystet, at personalet på den måde stillede krav til Daglig Ledelse. Konsulenten fra 3F, Gurli Holm, bad om et møde alene med Daglig Ledelse, og herefter var der enighed om at se fremad og styrke samarbejdet efter personalets ønsker, men stemningen var trykket. De første måneder herefter gik det bedre, men snart blev det psykiske arbejdsmiljø nedprioriteret til fordel for forhandlinger om fusion med Viborg-afdelingen.

Tange Friland er en overenskomstdækket virksomhed, der beskæftiger sig med dyrkning og pakning af rodfrugter. Virksomheden samarbejder med et firma, der beskæftiger litauere og rumænere, og som ikke er overenskomstdækket. 3F ville gerne have overenskomst med firmaet, og kravet blev efter lang tids forberedelse sendt, men firmaet meldte tilbage, at det var man ikke interesseret i. Han sagde til Bent på et tidspunkt i efteråret 2014, at han var meget utryg, idet der i fagbladet havde været en artikel om nogle fagforeningsansatte, der var blevet tævet med baseball-bats, fordi de havde krævet overenskomst. Han fremsatte derfor ønske om, at man fik nogle retningslinjer for kontakten med medlemmerne på virksomhederne. Der blev aldrig skrevet noget ned, men Bent sagde, at han skulle tage sig af medlemskontakten og Tommy af a-kassespørgsmål, uden at dette dog blev nærmere præciseret. På et møde i starten af november 2014 nævnte han igen over for Daglig Ledelse, at de blev nødt til at få udmøntet præcist, hvordan man skulle gebærde sig i forhold til medlemmerne, for der blev ved med at komme spørgsmål fra medlemmerne til personalet om optagelse i a-kassen og understøttelse. Personalet var meget utryg ved, hvordan de skulle håndtere henvendelserne. Efter Bents bestemmelse blev der indkaldt til et internt sikkerhedsgruppemøde med deltagelse af Henny, Tommy og ham selv. Tommy var ikke meget for at lave faste rammer, men han sagde, at spørgsmålet ville blive drøftet i Daglig Ledelse, og så ville de høre nærmere. Ledelsen vendte dog ikke tilbage, men Bent sagde på et morgenmøde, at de altid skulle være to til stede under møder med medlemmerne.

Mødet den 1. december 2014 var kommet i stand efter en henvendelse fra et medlem på Tange Friland, der sammen med sin hustru ville have en snak om uddannelse. Stik imod hans forventning

kom de ikke alene, idet de havde taget 10-12 af deres kolleger med. Han forsøgte at få fat i Tommy, der imidlertid afviste at deltage i mødet og sagde, at han selv måtte finde ud, hvad der skulle ske. Bent havde også set alle mødedeltagerne og fået at vide, at de skulle tale med B, hvorefter han var gået sin vej. Da han ikke syntes, at det var pænt at smide dem ud, afholdt han mødet med dem. Han sagde under mødet, at han ikke kunne besvare spørgsmål om a-kassen.

Mødet den 2. december 2014 havde været planlagt nogle dage forinden med deltagelse af Bent og Tommy og medarbejdere fra Tange Friland. Daglig Ledelse havde imidlertid i anledning af Eva Korsgaards sygdomsmeddelelse besluttet at holde et møde uden for huset med Gurli, og han blev af Bent den 1. december 2014 instrueret om, at han kunne ringe til dem under mødet, hvis a-kassespørgsmål igen kom på tale. Da Henny så, at han var alene om mødet, tilbød hun at deltage som referent. Under mødet ringede han til Bents telefon, som imidlertid gik på mobilsvare. Han ringede ikke til de to andre, fordi han formodede, at de alle havde slået mobilsvare til under mødet med Gurli.

Han har ikke sagt til Bent i efteråret 2014, at trivslen i afdelingen var god. Han havde den 5. december 2014 et møde med Gurli, som havde sagt til ham, at Daglig Ledelse var bekymret for, om der var mistro i afdelingen. Han bekræftede over for Gurli, at medarbejderne manglede tillid til ledelsen og derfor mistroedes, og det var baggrunden for hans møde med Daglig Ledelse den 9. december 2014.

Den 11. december 2014 stod han sammen med Henny i kopirummet, da Bent kom og spurgte, om de lige havde 5 minutter. De kom ind på hans kontor, hvor de to andre fra Daglig Ledelse var til stede. Bent sagde: "Inden vi starter, skal vi lige høre, om I har anmeldt afdelingen til Arbejdstilsynet". Det bekræftede han, og herefter "brød helvede løs". Han blev i en meget anklagende tone beskyldt for at være utroværdig af både Bent og Tommy, mens Lotte forholdt sig passivt. Han måtte undervejs forlade mødet, fordi han fik det dårligt. De blev beordret til at gå hjem og forberede sig på, hvordan de syntes, at samarbejdet fremover skulle være i afdelingen.

Den 12. december 2014 blev deres oplæg drøftet, og de fik at vide, at det var et godt oplæg, men samtidig fortsatte beskyldningerne imod ham, herunder om at han havde opildnet kollegerne til at lave anmeldelsen til Arbejdstilsynet. Stemningen var meget dårlig. Tange Friland blev også nævnt,

og han blev bebrejdet, at han ville hjælpe medlemmerne med at føre sag mod afdelingen. Det eneste, han havde sagt på mødet den 2. december 2014, var - da medlemmerne blev ved med at presse ham - at der var en klagemulighed i 3F, som er offentliggjort på 3F's hjemmeside. Også besøget hos Eva Korsgaard blev bragt op. Han fortalte, at hun havde kontaktet ham pr. mail og havde bedt om et besøg, idet han havde deltaget i mødet den 27. november, som var årsag til hendes sygemelding, og hun ville gerne høre hans version af mødet. Han havde sagt til hende, at han ikke kunne bekræfte hendes opfattelse af, at Bent havde råbt og skreget ad hende under mødet. Han havde meddelt Lotte under et morgenmøde, at han ville tage ud og besøge Eva dagen efter, og hun havde ikke protesteret herimod. Han blev under mødet den 12. december beskyldt for at modarbejde ledelsen. Mødet varede fra kl. 9 til kl. 13.30, og han havde det under og efter mødet meget ubehageligt på grund af de gentagne angreb på ham og Henny. Det blev aftalt, at de skulle lave et oplæg til Daglig Ledelse til et personalemøde den 18. december, og at dette oplæg skulle drøftes med Daglig Ledelse på et møde den 16. december 2014.

Det kom fuldstændig bag på ham, at han under mødet den 16. december blev opsagt. Han blev helt ude af den og reagerede uhensigtsmæssigt. Det blev ikke uddybet under mødet, hvilke samarbejdsproblemer der var tale om. Han har ikke altid været enig med Daglig Ledelse, men han har aldrig angrebet ledelsen for at være uduelig. Han har alene forholdt sig til samarbejdet mellem ledelsen og kollegerne og forsøgt at varetage opgaven som tillidsrepræsentant så godt som muligt.

Han ønsker at vende tilbage til sit arbejde i afdelingen, og han mener også, at det kan lade sig gøre. Han har fået forefaldende vikararbejde på timelønsbasis på et asylcenter i Grenå. Det er af et beskedent omfang. Han har søgt tre stillinger som faglig sekretær, men har fået afslag. Han er fortsat psykisk påvirket af opsigelsen, og uden arbejde er han nødsaget til at sælge sit hus.

Henny Regsgaard har forklaret bl.a., at hun har været ansat i 3F Bjerringbro og Omegn siden den 1. juli 2012. Hun blev valgt som arbejdsmiljørepræsentant i maj 2013. Hun ophørte hermed og med at være tillidsrepræsentant suppleant den 5. januar 2015 på grund af forløbet i december 2014.

I løbet af 2013 var der mange konflikter i afdelingen, hvilket hun orienterede Tommy Christensen om, herunder på møder den 14. maj og den 8. september 2013. Der var megen sygdom i afdelingen. B gik meget op i, at personalekonferencen i 2013 skulle blive en succes, og det var også tæt på at

lykkedes, indtil den sidste halve time, hvorefter konferencen sluttede i en lidt trist stemning. Der blev herefter ikke arbejdet med arbejdsmiljøet på grund af fusionsplanerne med Viborg-afdelingen. Efterfølgende har hun over for Lotte Ruppert givet udtryk for, at når Lotte syntes, at det var svært at få folk til at byde ind, så skyldtes det nok, at medarbejderne følte sig utrygge og pressede i arbejdet og generelt ikke trivedes. Hun har også i løbet af 2014 orienteret Tommy om, at der var nogle kolleger, der havde det rigtig skidt, og hun foreslog på et tidspunkt, at der blev lavet en psykisk APV, hvilket han afviste, fordi der så kunne komme noget op, som ledelsen skulle tage hånd om. Hun sagde til ham, at hun ikke syntes, at det var en god ide, men han holdt fast. Hun oplevede selv bryst smerter i sommeren 2014, som hun opfattede som arbejdsrelaterede. Hun skrev et brev til Daglig Ledelse og B herom, men fik onsdag den 20. august 2014 at vide af Bent eller Lotte, at hun en anden gang bare skulle ringe eller sende en sms, fordi et brev forpligtede dem til at handle.

Hun blev som arbejdsmiljørepræsentant involveret i sagen vedrørende Tange Friland, idet mange var utrygge ved for første gang at stå midt i en faglig konflikt. Hun vidste fra et møde med Daglig Ledelse den 1. december 2014, at der skulle holdes et medlemsmøde den 2. december 2014 med de ansatte på Tange Friland. Der kom mange mennesker til mødet, og derfor spurgte hun B, hvor ledelsen var henne, og om ikke hun skulle hjælpe ham som referent. B sagde, at han havde fået nogle retningslinjer, herunder at han kunne ringe til ledelsen, hvilket han forsøgte under mødet, men telefonen blev ikke taget. Hun var fortørnet over, at B skulle stå med hele arrangementet alene. Det referat, hun tog, var alene tænkt som et arbejdsblad for B. Da Bent for få dage siden bad hende om en kopi, følte hun det meget ubehageligt.

Anmeldelsen til Arbejdstilsynet var foranlediget af den dårlige stemning blandt medarbejderne som følge af Eva Korsgaards sygemelding og baggrunden herfor. Eva havde haft det dårligt i lang tid, hvilket hun havde talt med Tommy og Lotte om. Medarbejderne var enige om at rette henvendelse til Arbejdstilsynet, og hun kontaktede derfor Arbejdstilsynet, som sagde, at de kun kunne gå ind i sagen, hvis hun foretog en anmeldelse. Hun sagde herefter, at så var dette en anmeldelse, og hun spurgte Arbejdstilsynet, om hun skulle orientere ledelsen herom, hvilket de frarådede. Da det ofte endte i konflikt, hvis man påpegede problemer over for ledelsen, magtede hun ikke at fortælle dem om anmeldelsen til Arbejdstilsynet.

Den 11. december 2014 blev hun og B spurgt, om der var foretaget en anmeldelse til Arbejdstilsynet, hvilket de bekræftede. På mødet den 12. december var stemningen ubehagelig og aggressiv. Bent gik meget op i, at de havde holdt møde med medarbejderne i arbejdstiden uden at få lov, og B blev bebrejdet alt muligt. B prøvede at svare for sig i forhold til den byge af angreb, han blev udsat for. Han var ikke aggressiv eller højtråbende. Han forsøgte at få løst problemerne i mindelighed, og han opførte sig ikke på nogen måde provokerende. På et tidspunkt kunne hun se, at han fik det dårligt og havde brug for en pause. B og hun satte sig ind på hans kontor, og han sagde til hende, at han ikke kunne holde til mere, hvilket hun sagde videre til Daglig Ledelse. Tommy kom ind og sagde til dem, at nu skulle de få en ordentlig tone og komme tilbage. Men angrebene fortsatte bare. Daglig Ledelse ville gerne have anmeldelsen til Arbejdstilsynet trukket tilbage. B sagde, at det ville han gerne være med til, mens hun var mere forbeholden, fordi det var medarbejderne, der havde ønsket anmeldelsen, og hun ville høre dem først.

Det var meningen, at de på mødet den 16. december 2014 skulle forberede et personalemøde den 18. december, hvor man skulle drøfte spørgsmålet om, hvordan man kom videre, hvis anmeldelsen til Arbejdstilsynet blev trukket tilbage. Mødet den 16. december startede i en god stemning, og hun blev rost for sit oplæg, men så snart B kom ind i mødelokalet, vendte stemningen 180 grader. Han blev bebrejdet besøg hos en syg kollega, sin håndtering af Tange Friland mv. Han var meget overrasket, da det havde været meningen, at mødet skulle handle om samarbejde. Da B fik udleveret opsigelsen, blev han lamslået og sagde herefter højlydt: "Det her kan I kraftedeme ikke". B blev bedt om at blive siddende, indtil han havde skrevet under, men bagefter forlod han lokalet under højlydte meningsudvekslinger.

Hun har aldrig tidligere oplevet, at B har talt grimt til ledelsen. Hun og B har været gode kolleger og ses også nogle gange privat. Hun blev sygemeldt den 16. december 2014, og hendes symptomer er anmeldt som en arbejdsskade. Hun har gået til psykolog og psykoterapeut.

Malene Jensen har forklaret bl.a., at hun har været ansat hos 3F i Bjerringbro og Omegn siden 1994 med ansvar for medlemskaber og kontingent. Hun deltog i personalemødet den 19. juni 2013 og mener ikke, at B optrådte provokerende eller talte grimt til ledelsen. Han var stille og rolig, men vedholdende i sit krav på et svar om baggrunden for nedlæggelsen af SU. Hun har været i SU og deltaget i 3-4 møder sammen med B, og han har altid optrådt ordentligt.

Hun deltog i drøftelserne om anmeldelsen til Arbejdstilsynet, som blev krævet, fordi de i lang tid havde råbt om hjælp uden at blive hørt af ledelsen. De så derfor ikke anden udvej. Hun var på arbejde, da B blev opsagt. Der blev råbt højt på gangen.

Eva Korsgaard har forklaret bl.a., at hun nu er opsagt fra sin stilling i 3F Bjerringbro og Omegn, hvor hun har været ansat siden den 1. januar 2001. Ingen i afdelingen vil glemme personalemødet den 19. juni 2013. Hun beundrede B for, at han bevarede fatningen og talte stille og roligt, selvom stemningen var forfærdelig. B har altid optrådt professionelt over for ledelsen.

Hun blev sygemeldt efter et møde den 27. november 2014. Hun havde bedt ledelsen om et møde for at drøfte, hvad der var foregået den 27. november, og dette møde blev afholdt den 3. december 2014 med deltagelse af Daglig Ledelse og Gurli Holm. Ledelsens oplevelse harmonerede slet ikke med hendes, og derfor bad hun B om at komme hjem til hende, så hun kunne finde ud af, hvad der reelt var sket. Hun ville gerne have et besøg, for hun magtede ikke en telefonopringning.

Hun har været sygemeldt siden og har den 23. april 2015 fået stillet diagnosen PTSD. Sygdommen er blevet anmeldt som en arbejdsskade.

Lotte Ruppert har forklaret bl.a., at hun har ansvaret for administration og personale i 3F Bjerringbro og Omegn.

På mødet den 19. juni 2013 oplevede hun B som provokerende og aggressiv, og han brød mange gange ind i hendes mødeledelse. Dette var baggrunden for advarslen. Under sygefraværssamtalen den 16. oktober 2013 sagde B, at han ikke kunne udelukke, at han var kommet til at udtale sig negativt om ledelsen til andre, men at han jo også var syg. Han bad selv om en kuglepen, så han kunne skrive advarslen under. Der blev ikke stillet nogen betingelser for, at han kunne komme tilbage på arbejdet på nedsat tid. Hun undrede sig dengang over, at B var så imødekommende, for han kunne godt være meget opfarende og udfordre ledelsen i en slags magtkamp.

Hun hørte fra Bent Madsen i efteråret 2014, at han havde haft et møde med B, fordi han havde en fornemmelse af, at der var utilfredshed med ledelsen i afdelingen, men hans tilbagemelding var, at der ikke var nogen problemer.

Møderne i december 2014 foregik stille og roligt. Først da B på mødet den 16. december 2014 blev opsagt, sprang han op og råbte, at de ville smide ham ud af hans eget hus. Han blev ved med at råbe ude på gangen. Baggrunden for opsigelsen var, at man flere gange havde forsøgt at spørge ind til, om der var problemstillinger, der skulle tages hånd om, men oplevede, at man blev holdt hen. Endvidere var man utilfreds med Bs meget konfronterende stil.

Hun har aldrig sagt til Henny Regsgaard, at hun ikke måtte skrive breve til ledelsen om sine problemer. Hun erindrer ikke, at B skulle have orienteret hende om sit forestående besøg hos Eva Korsgaard.

Tommy Christensen har forklaret bl.a., at han er valgt næstformand og leder af a-kassen i 3F Bjergringbro og Omegn.

På mødet den 19. juni 2013 forsøgte B i høje toner at aftvinge Lotte Ruppert et svar, og han presede hende på en aggressiv måde. Det skete flere gange, og hans adfærd lå langt fra det, man kunne forvente af en skolet faglig medarbejder. I efteråret 2014 var der også nogle episoder, hvor B tilkendegav, at alt, hvad Daglig Ledelse gjorde, ikke var godt nok, og at de bare skulle lytte til ham. Bent havde talt med B om afdelingens trivsel i efteråret 2014 og vendte tilbage med besked om, at der ikke var problemer. Han mindes ikke, at han selv skulle have talt med Henny Regsgaard om dårlig trivsel.

Vedrørende Tange Friland var retningslinjerne om fordeling af ansvaret for håndtering af medlemmerne helt klare. Mandag den 1. december 2014 skulle han og B til et møde i internationalt udvalg kl. 16. Torsdagen før havde B sendt ham en kalenderinvitation til deltagelse i mødet med nogle ansatte på Tange Friland. Han oplevede det som et udslag af arrogance, når B indkaldte ham til et møde, selvom det var klart, at de begge var optaget. Han sagde til B, at han ikke kunne deltage i mødet den 1. december, men sagde ikke, at B ikke måtte holde mødet alene. Det burde ikke være nødven-

digt. Han var ikke bekendt med, at der tillige blev afholdt et møde den 2. december 2014, og han var ikke indkaldt til det.

På møderne den 9., 11. og 12. december 2014 blev der drøftet trivsel i afdelingen. Bent ”gik lidt til” B, men ikke mere end hvad der må betegnes som helt acceptabelt. Beslutningen om at opsiges B blev truffet, fordi de ikke følte, at de havde en samarbejdspartner i B. Bs holdning til ledelsen var, at hver gang de kom med forslag til noget i forhold til personalet, så var det ikke godt nok, men skulle gøres på hans måde. Der var tale om en samlet vurdering af Bs attitude og handlinger i efteråret 2014, hvor samarbejdet havde kørt skævt i en lang periode. Det forhold, at B ikke sagde noget om, at der var problemer i personalegruppen, var i sig selv et tillidsbrud og viste, at samarbejdet ikke fungerede tilfredsstillende.

Kenneth Larsen har forklaret bl.a., at han i de seneste tre år har været bestyrelsesmedlem i 3F Bjerringbro og Omegn.

Under Bs sygdom i efteråret 2013 blev han ringet op af en god ven, Henrik Huus Lund, hvis far er indehaver af Huus Autoværksted. Henrik spurgte: ”Hvordan er det dog i kører jeres afdeling. I pisser jeres ansatte tilbage på arbejde, så de ikke får lov til at være syge, og det er i virkeligheden ledelsens skyld, at de er syge.” Han videregav denne information til Daglig Ledelse.

Procedure

B har til støtte for den principale påstand anført, at han mener at kunne fortsætte ansættelsen hos 3F Bjerringbro og Omegn. Under hensyn hertil og til, at der i øvrigt var tilfredshed med hans indsats, bør virkningerne af den uberettigede opsigelse afbødes ved, at han ikke skal fratræde sin stilling.

Til støtte for den subsidiære påstand har B anført, at sagens omstændigheder taler for tilkendelse af en meget høj godtgørelse. Han har ikke bidraget til samarbejdsvanskelighederne i afdelingen, og en opsigelse med denne begrundelse savner ethvert sagligt grundlag. De påberåbte advarsler var uberettigede og er under alle omstændigheder forældede. Han har heller ikke efterfølgende handlet illoyalt over for ledelsen eller i øvrigt på en måde, som berettigede til en opsigelse. Hertil kommer, at tonen over for ham på møderne i december måned var helt uacceptabel. Han har været meget psy-

kisk påvirket af forløbet op til opsigelsen og har efterfølgende endnu ikke været i stand til at finde andet fast arbejde. Det forhold, at arbejdsgiveren er en fagforening, som burde vide bedre, er også en skærpende omstændighed. Der er ikke grundlag for at antage, at den fagretlige sag ikke har været fremmet så hurtigt som muligt.

3F Bjerringbro og Omegn har til støtte for frifindelsespåstanden anført, at samarbejdet mellem parterne må antages at have lidt en sådan skade, at fortsat ansættelse ikke kan komme på tale.

Til støtte for påstanden om en lavere godtgørelse end påstået har 3F Bjerringbro og Omegn anført, at opsigelsen – selvom den ikke var begrundet i tvingende årsager – dog var sagligt begrundet i Bs forhold. Således var der i 2013 med rette meddelt ham to advarsler for illoyal optræden, og hans behandling af sagen vedrørende Tange Friland og besøg hos en sygemeldt medarbejder skete i strid med de instrukser, som Daglig Ledelse havde givet og må anses for illoyal optræden. Hertil kommer, at ledelsen med rette kunne forvente at blive orienteret af en tillidsrepræsentant om omfanget af medarbejdernes utilfredshed med trivslen og samarbejdet med ledelsen, når der blev taget så drastisk et skridt som at foretage anmeldelse til Arbejdstilsynet. Undladelse heraf udgjorde en misligholdelse af de samarbejdspligter, der påhviler en tillidsrepræsentant. Når samtidig henses til Bs relativt unge alder og ansættelsesanciennitet på under 4 år, til hans beskæftigelse efter fratræden og til, at han fortsat modtager løn under den fagretlige behandling af sagen, som kunne have været fremmet med større hurtighed fra HK's side, bør godtgørelsen udmåles til et væsentligt lavere beløb end det krævede.

Opmandens afgørelse og begrundelsen herfor

Da der blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten ikke har kunnet opnås enighed, træffes afgørelsen af opmanden, der udtaler følgende:

Jeg finder, at der ikke er grundlag for underkende afskedigelsen af B i medfør af overenskomstens § 16, stk. 4, når henses til, at begrundelsen for opsigelsen er angivet som samarbejdsproblemer, og at der efter bevisførelsen må antages fortsat at være alvorlige samarbejdsproblemer i afdelingen. 3F Bjerringbro og Omegn frifindes derfor for Bs principale påstand om fortsat ansættelse i afdelingen.

Der skal derfor efter samme bestemmelse udmåles en godtgørelse, som højst kan udgøre 52 ugers løn.

Ved udmåling af godtgørelsens størrelse lægger jeg på den ene side vægt på Bs forholdsvis korte anciennitet og på den anden side, at der fra 3F Bjerringbro og Omegns side ikke er dokumenteret et sagligt grundlag for beslutningen om opsigelse.

Jeg finder således, at de to advarsler fra 2013 ikke kan tillægges betydning for vurderingen af opsigelsens saglighed den 19. december 2014. B protesterede allerede ved modtagelsen mod indholdet af advarslen af 19. juni 2013, og det er efter de afgivne forklaringer ikke godtgjort, at advarslen var berettiget. Advarslen af 16. oktober 2013 vedrører en enkeltstående episode under omstændigheder, som ikke kan sammenlignes med den adfærd, som man nu anfører som grundlag for afskedigelsen af ham.

Jeg finder det heller ikke dokumenteret, at B ved behandlingen af Tange Friland-sagen eller ved besøget hos en sygemeldt medarbejder udviste illoyalitet over for afdelingen eller på anden måde misligholdt sit ansættelsesforhold.

For så vidt angår spørgsmålet om problemerne med medarbejdernes trivsel kunne 3F Bjerringbro og Omegn med rette forvente af en tillidsrepræsentant at blive orienteret om omfattende trivselsproblemer og medarbejderes klager over samarbejdet med ledelsen. Efter de afgivne forklaringer finder jeg dog ikke grundlag for at antage, at ledelsen ikke var bekendt hermed, og det forhold, at B ikke specifikt orienterede om anmeldelsen af det psykiske arbejdsmiljø til Arbejdstilsynet, kan ikke i sig selv begrunde en opsigelse.

Jeg har endvidere lagt vægt på, at møderne i december 2014 efter forklaringerne fra B og Henny Regsgaard må antages at være forløbet på en for dem helt uacceptabel måde.

Herefter, og da der ikke er grundlag for at antage, at den fagretlige behandling ikke er blevet gennemført hurtigst muligt, finder jeg efter en samlet vurdering, at godtgørelsen passende kan fastsættes til 186.607,85 kr., svarende til 5 måneders løn, med renter som påstået.

T h i b e s t e m m e s:

3F Bjerringbro og Omegn skal inden 14 dage til B betale 186.607,85 kr. med procesrenter fra den 19. januar 2015, til betaling sker.

Hver af parterne bærer deres omkostninger og betaler halvdelen af opmandens honorar.

København, den 17. juni 2015

Tine Vuust