

KENDELSE

afsagt den 3. maj 2021

i faglig voldgiftssag 2020.1654

DI Overenskomst I
som mandatar for
Remondis A/S
(advokat Sabine Buhl Valentiner)

mod

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen
(advokat Lene Casadepax)

Twisten

Sagen angår, om 3F's medlem, A, opfylder betingelserne for at være tillidsrepræsentant hos Remondis A/S, eller om Remondis' indsigelse mod valget af ham som tillidsrepræsentant er berettiget.

Påstande

DI Overenskomst I har som mandatar for Remondis A/S nedlagt påstand om, at 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen, skal anerkende, at den af Remondis fremsatte indsigelse mod valget af A som tillidsrepræsentant er berettiget, således at han ikke er tillidsrepræsentant.

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen, har nedlagt påstand om frifindelse samt om, at DI Overenskomst I skal tilpligtes at anerkende, at A den 2. oktober 2020 er gyldigt valgt som tillidsrepræsentant hos Remondis.

Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 19. april 2021 med fhv. højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som opmand. Som sidedommere udpeget af klager fungerede Branchedirektør for BSC Godstransport Lars William Wesch og advokat Annette Fæster Petersen, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede forhandlingssekretær Kim René Busch og forhandlingssekretær Frank Boye.

Der blev afgivet forklaringer af administrerende direktør B, regionschef C, kørselsleder D, lønchef E, driftsassistent F, marketingsansvarlig G, renovationsmedarbejder A, tillidsrepræsentant H, fællestillidsrepræsentant I, tillidsrepræsentant J, tidligere tillidsrepræsentant K og renovationsmedarbejder L.

Efter bevisførelse og procedure voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnås enighed om eller flertal for noget resultat. Afgørelsen skal herefter træffes af opmanden, som optog sagen til kendelse.

Overenskomstgrundlaget

Af Transport- og Logistikoverenskomst 2020-2023 indgået mellem DI overenskomst I (ATL) og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen, omfattende bl.a. dagrenovationsarbejde fremgår bl.a. følgende:

”§1. Tillidsrepræsentantregler

...

Stk. 2. Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges bl.a. de anerkendte dygtige arbejdere, der har arbejdet i mindst 1 år på det pågældende arbejdssted. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst.

...

Stk. 6. Samarbejde og opgaver

Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants – pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.”

Sagsfremstilling

Remondis A/S er en del af en tysk familieejet koncern, der på fire kontinenter beskæftiger over 37.000 medarbejdere fordelt på 900 afdelinger. Koncernen er blandt verdens førende udbydere af ydelser inden for genbrug, service og vand. Af selskabets hjemmeside fremgår, at selskabet som partner for mange af landets kommuner betjener mere end 1,3 millioner borgere i Danmark via selskabets affaldsløsninger.

A blev ansat tidsbegrænset i virksomheden med løntilskud den 6. maj 2019. Efter en forlængelse af denne ansættelse blev han den 3. november 2019 ansat som chauffør på sædvanlige vilkår, en ansættelseskontrakt som den 7. september 2020 blev afløst af en ny ansættelsesaftale, hvorefter han siden den 24. august 2020 har været ansat som renovationsmedarbejder.

Torsdag den 25. juni 2020, fredag den 26. juni 2020 og mandag den 29. juni 2020 fandt der overenskomststridige arbejdsnedlæggelser sted blandt chauffører og renovationsmedarbejdere hos Remondis, der kørte affald i Region Storkøbenhavn, idet de strejkende medarbejdere mente, at Remondis' bortvisning af to renovationsmedarbejdere var uberettiget. De pågældende var blevet bortvist efter et møde den 19. juni 2020, som regionschef C og kørselsleder D havde indkaldt chaufførerne og renovationsmedarbejderne til med henblik på at drøfte en ændret frokostordning. Bortvisningen skyldtes, at det var ledelsens opfattelse, at de pågældende på mødet groft havde miskrediteret ledelsen. De overenskomststridige arbejdsnedlæggelser medførte, at husstande i mange af kommunerne i Storkøbenhavn ikke fik fjernet affald i de pågældende dage, hvor arbejdsnedlæggelserne fandt sted.

Under de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser blokerede de strejkende medarbejdere adgangen til Vestforbrændingen i Glostrup og til Amager Ressourcecenter også for chauffører og renovationsmedarbejdere fra andre virksomheder. Der er under sagen fremlagt en video, som varer 38 sekunder. Første sekvens af optagelsen viser en skraldebil, som med ret stor hastighed kører væk fra Amager Ressourcecenter, da den bremses ned for at dreje til højre. Den omringes nu af en gruppe på 5 til 6 personer, herunder A, og denne gruppe er i den næste sekvens af videoen forsamlet foran døren ind til chaufførhuset. Døren står åben, mens flere har fat i chaufførens venstre arm, idet de forsøger at trække ham ud af bilen, samtidig med, at der bl.a. råbes ”politiet er på vej, du bliver bare her, din buk”. A står lidt i baggrunden og bidrager ved at trække i de kolleger, som har fat i chaufføren, men kommer frem i forreste række, hvor han står med en flaske. Chaufføren, som på det tidspunkt ikke er fastholdt længere, slår med sin venstre hånd ud mod A, som herefter kaster flasken mod chaufføren og derpå med sin højre arm retter et knytnæveslag mod chaufførens hoved, dog uden at ramme. Chaufføren beklager sig over en lang kø, og efter, at A har råbt ”Din mor er en luder, mand”, udveksles forskellige ukvemsord parterne imellem, uden at det helt er til at se eller høre, hvem der råber hvad.

Arbejdstagersiden erkendte på et fællesmøde den 26. juni 2020, at arbejdsnedlæggelsen var overenskomststridig, og arbejdstagerne blev pålagt at genoptage arbejdet den 29. juni 2020, hvilket dog ikke skete. Sagen blev behandlet i Arbejdsretten samme dag, hvor 3F tilkendegav, at man på ny ville give de strejkende medarbejdere pålæg om at genoptage arbejdet. Retsformanden tiltrådte pålægget til de strejkende om at genoptage arbejdet straks og senest den 30. juni 2020.

Remondis' driftsmæssige situation var efter det oplyste belastet i en sådan grad af den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse, at Remondis valgte nødtvungen at genansætte de to bortviste medarbejdere.

To tillidsrepræsentanter, som havde forsøgt at forhindre den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse, valgte efterfølgende at ophøre med deres hverv som tillidsrepræsentant, idet den ene dog fortsatte med at være tillidsmand for medarbejdere, der var tilknyttet Remondis' kontrakt med Egedal Kommune.

3F Vestegnen afholdt herefter den 24. juli 2020 tillidsrepræsentantvalg og meddelte efterfølgende Remondis, at A var blevet valgt som tillidsrepræsentant med 23 stemmer til at repræsentere 60 medarbejdere.

Remondis gjorde ved mail af 6. august 2020 indsigelse mod valget med følgende to begrundelser:

”1. Virksomheden oplyser, at valgene er foretaget således, at der forud for valget var ophængt valgmateriale hvor der kunne opstilles kandidater, men selve valget blev kun foretaget én dag, tilmed i sommerferieperioden, hvor flere medarbejdere derfor pga. ferie ikke havde mulighed for at deltage. Jf. overenskomstens § 1, stk. 1, skal det sikres, at alle medarbejdere skal sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

2. Virksomheden gør endvidere indsigelse mod valget af A. Indsigelsen begrundes med, at A tidligere meget aktivt har deltaget i blokade (under en overenskomststridig strejke) ved Vestforbrænding, mandag d. 29. juni 2020, hvilket kan ses af denne video (A er personen i hvid t-shirt og sorte shorts, der er i håndgemæng med chaufføren på renovationsbilen):

As ageren under den ulovlige blokade er meget aggressiv og ikke i tråd med hvad man kan forvente af en tillidsrepræsentant. I øvrigt at As ageren overfor det administrative personale af en sådan karakter (med råb og ophidselse) der ikke giver grundlag til formodning om, at der kan skabes et konstruktivt samarbejde med ham som tillidsrepræsentant.”

A kørte indtil 10. august 2020 under Remondis' kontrakt med Gentofte Kommune, hvor han skulle referere til N som kørselsleder og samarbejde med N driftsassister. Fra 10. august 2020 blev han overflyttet til Remondis' kontrakt med Brøndby Kommune, hvor han skulle referere til kørselsleder D og samarbejde med dennes driftsassister.

N, som var driftsassistent hos D, klagede ved mail af 30. september 2020 over A til regionschef C. Klagen er sålydende:

”Emne: Vedr. råben fra chauffør

d.d. kl. ca. 08.07 – Talte jeg med A efter at have sendt glemmer ud. A starter stille og roligt med at hentyde til at de ikke skal hente glemmer så langt tilbage men nu gør de det denne gang. Da jeg ikke har hørt om en tidsbegrænset indmeldingsfrist siger jeg at det er jeg ikke enig i. Hvormed han hæver stemmen og er belærende om hvornår borgers frist er for indmeldinger. Jeg beder ham dæmpe sig og spørger hvor det står skrevet så ville jeg undersøge det. Igen råber han og taler med en speedhastighed på mere end 200 så det kun er støj i ørene og min kommentar er er det nu en af de dage igen (på baggrund af sidste uges verbale overfald). Flere gange siger jeg at jeg undersøger det og vil tage det med på mødet. Han fortsætter sin enetale i et støjende niveau så jeg må afbryde samtalen med *Det her orker jeg ikke* A og lægger røret

I sidste uge (uge 39) hvor D og O lige havde sat i møde med Gladsaxe kommunen kommer vg. 300 ind på pladsen frustreret over de havde fået en forkert køreliste ud som næsten var færdigkørt men hvor kommunen ikke ville acceptere at vi ”blot” byttede om på de 2 tømmedage det omhandlede og at cg 300 skulle stoppe indsamlingen omgående. A førte også her ordet og råbte meget højt og kom af med sin galde og nu gad han ikke mere. F overhørte en del af det og brød ind med at nu skulle han stoppe med at råbe og skringe ad mig og at det ikke var min fejl, det vidste han godt det ikke var.

Det omhandlede mange ting bl.a. aflønning i forhold til de hjælpere der har været på. Jeg forsøgte at berolige ham og var meget pædagogisk og lod ham rase af (fordi jeg havde overskuddet den dag og det var noget konkret)

Trods Fs indblanding fortsatte han ufortrødent sin råben. Ved ikke om nogen har tilkaldt D, men pludselig kommer han ud og overtager heldigvis. – jeg fik en undskyldning af A på opfordring af D.

Jeg er træt af at blive overrumplet på denne måde. Jeg mener selv jeg er til at tale med og får undersøgt det jeg ikke er skråsikker på når chauf. er uenig. Jeg forventer og forlanger der tales i en ordentlig tone og i et niveau så ikke hele nabolaget behøver at blive involveret.”

Klagen resulterede i, at C og D aftalte at give A en skriftlig advarsel. Advarslen, som er underskrevet af D, er dateret den 1. oktober 2020 og er sålydende:

”*Skriftlig advarsel*

Hermed modtager du en skriftlig advarsel. Advarslen er begrundet i, at du har misligholdt dit ansættelsesforhold, da du har haft en uacceptabel opførsel.

Opførsel/sprogbrug

Den uacceptable opførsel bestod i, at du den 16. september 2020 har råbt og brugt et upassende sprog overfor en driftsassistent. Dette har gentaget sig igen den 30. september.

Din opførsel og upassende sprogbrug har vi påtalt mange gange, uden at det har givet anledning til en ændret adfærd fra din side, derfor får du denne advarsel.

Denne opførelse kan vi ikke acceptere og vi må derfor henstille til at du fremover opfører dig professionelt og taler ordentlig til dine kolleger.

Hvis ovenstående gentager sig, vil det få konsekvenser for dit ansættelsesforhold.”

A nægtede at modtage advarslen, da D forsøgte at overgive den til ham, og den blev herefter overbragt til ham med bud.

Der er mellem parterne enighed om, at det tillidsrepræsentantvalg, der fandt sted den 24. juli 2020, led af formalitetsmangler. 3F Vestegnen afholdt derfor tillidsrepræsentantvalg igen den 2. oktober 2020. A blev ved valget valgt som tillidsrepræsentant med 60 stemmer til at repræsentere 90 medarbejdere, hvilket efterfølgende blev meddelt Remondis.

Remondis indkaldte A til en samtale, som fandt sted den 8. oktober 2020. I referatet af samtalen er anført følgende:

”Deltagere: Regionschef C, chauffør A, tillidsmand P (bisidder) og HR-Chef Q.

C byder velkommen til mødet og fortæller, at vi er flere til stede til mødet end normalt. Grunden til at HR-Chef Q sidder med ved bordet er, at vi nu har en ekstraordinær situation, hvor en funktionær har sygemeldt sig på grund af et psykisk belastende arbejdsmiljø. Og derfor er der behov for at sikre opfølgning på denne her sag på et andet niveau end ellers i den daglige kontakt med hinanden. C oplyser, at grunden til at hun har indkaldt A, er, for at få As forklaring på hvorfor vi efter hans opfattelse står i en situation, hvor en funktionær har sygemeldt sig grundet psykisk belastende arbejdsmiljø.

C oplyser, at funktionæren igennem længere tid har oplevet en psykisk overbelastning i samarbejdet med flere renovationsmedarbejdere, herunder særskilt A – grundet As adfærd. Og netop As ikke-acceptable adfærd i sin daglige kontakt med kontorpersonalet har ledt til, at A i sidste uge modtog en skriftlig advarsel for ikke-acceptabel adfærd.

C fortæller, at funktionæren ofte oplever A som højtråbende og med en meget aggressiv toneføring. En oplevelse, som også lønningsskontoret, resten af driftskontoret og C jævnligt har været vidne til. C og A har tidligere haft en snak om opførelse og kommunikation, og ligeledes har personer i driften og på lønkontoret flere gange måttet bede A hidse sig ned og dæmpe sig, førend samtalen kunne fortsætte. Også under dette møde gøres A opmærksom på, at hans tonefald stiger og lyder mere aggressivt i løbet af samtalen, dette benægter A.

A fortæller, at han ikke oplever sig selv som højtråbende og aggressiv, medmindre han først har oplevet et højtråbende og/eller aggressivt tonefald fra kontorpersonalet først. A mener altså, at hans reaktion er en modreaktion på den tone han mødes af på kontoret. A nævner også mange konkrete problemstillinger, som han ikke synes bliver løst korrekt på kontoret, og som frustrerer ham meget. Vi diskuterer hvad vi kan gøre for at løse den slags problemer, og begge sider opfordrer hinanden til at benytte organisationerne (3F og DI) mere, ved længerevarende uenigheder. På den måde kan vi hurtigere få lukket ned for frustrationerne.

Forventningerne omkring kommunikation i REMONDIS rides op og det understreges, at vi forventer en ordentlig tone og en professionel adfærd fra begge sider. Fremover vil vi tage hurtigere fat i den slags situationer, og afholde møder med dem, der ikke kan overholde en ordentlig tone. Det nytter ikke, at vores arbejdsmiljø belastes i en sådan grad, at folk melder sig syge.

A fortæller lidt mere om sin dagligdag og det pres han selv føler sig under. A synes, at han arbejder alt for mange timer og har selv været ved at gå ned med stress over alt det arbejde han bliver sat til. C spørger hvordan det så kan være, at A altid selv melder sig, hvis ekstraarbejde udbydes f.eks. i weekender, og A siger at han tit føler han ikke har et valg. C lover at tage dette til efterretning og undersøge, hvordan As timetal kan mindskes. Vi er meget glade for, at A altid melder sig når der skal køres ekstra, men er selvfølgelig kede af, hvis det medvirker til for meget arbejdspress og dermed risiko for stress. Dette tager vi meget seriøst.

Mødet slutter med at vi lover hinanden fremadrettet at benytte vores organisationer lidt hurtigere i forløbet, hvis vi er utilfredse med noget – således at en situation eller et problem kan løses inden det går i hårknode og ender i f.eks. frustrationer og psykisk pres.”

Remondis gjorde på ny indsigelse mod valget af A som tillidsrepræsentant, og der blev i den anledning afholdt et mæglingmøde den 3. november 2020. Enighed kunne ikke opnås, og DI forbeholdt sig på mødet retten til at videreføre spørgsmålet om valgbarheden af A ved en faglig voldgift.

Da det blev kendt, at Remondis ikke ville anerkende valget af A som tillidsrepræsentant, fandt der fra fredag den 6. november og i en lille uge derefter overenskomststridige arbejdsnedlæggelser sted i en række kommuner.

A har som følge af valget fungeret som tillidsrepræsentant, indtil tvisten om hans valgbarhed er afgjort.

A blev den 3. december 2020 indkaldt til endnu en samtale. I referatet af samtalen er anført følgende:

“Deltagere: Adm. dir. B, Chef for HR og Jura Q, fungerende TR A, bisidder: R (chaufførkollega)

Formål med mødet: Adfærds-korrigerende samtale grundet konkret hændelse d.d. overfor funktionær G. i salgsafdelingen.

B indledte møde med at sige, at ledelsen har fået oplyst, at A d.d. har foretaget en telefonopringning til en medarbejder i salgsafdelingen med henblik på at drøfte vores digitale julekalender for medarbejdere her i december.

Q spørger A om det er korrekt, hvilket A bekræfter. A oplyser, at han ringer til medarbejderen G, for at høre, hvorfor han (og åbenbart flere andre chauffører) ikke har fået information om, at der lige nu kører en julekalender i virksomheden, hvor folk kan vinde præmier. Han opfatter

det, som om der kun er nogle der er blevet inviteret. A bliver f.eks. opmærksom på julekalenderen, fordi han får vist en besked med link fra en af sine kolleger. Det mener han på ingen måde er OK – og det opfattes blandt folk derude på bilerne som om der kun er særligt udvalgte der får lov til at deltage. Og at ledelsen giver sig selv andre rettigheder end chaufførerne.

Q oplyser A om, at det der med at lave en digital julekalender med præmier er en idé der opstod 1 uge før 1. december. For at lave noget positivt og sjovt for alle oven på den ulovlige arbejdsnedlæggelse. Altså et ønske fra ledelsen om at skabe lidt fællesskab og julestemning. Medarbejderen G – der i forvejen har travlt med vigtige leverancer til andre dele af forretningen – bruger velvilligt en masse ekstra energi og kræfter på at få denne julekalender klar. Bl.a. sikrer G sig, at alle kørselsledere bliver bedt om at tage direkte kontakt til alle deres chauffører ved at sende en sms ud med en besked om julekalenderen – og der udsendes derudover et link mhp. deltagelse i julekalenderen. Dvs. virksomheden har gjort alt for at sikre, at alle har fået besked om julekalenderen.

Q oplyste A om, at medarbejderen G oplevede samtalen med A som grænseoverskridende, direkte fjendtlig og måtte afbryde samtalen fordi G ikke ønskede at være i samtalen mere (A oplyste at samtalen nok har varet i ca. 4 minutter). Medarbejder G brød herefter grædende sammen – og valgte herefter at forlade arbejdspladsen for at køre hjem og sunde sig. Medarbejderen udtrykte overfor Q, at hun følte sig som kørt over af et tog under og efter samtalen med A.

Q informerede herefter A om, at ledelsen selvfølgelig må reagere omgående på en sådan hændelse – og at han derfor er blevet indkaldt til en samtale med henblik på en irrettesættelse.

Ledelsen hverken kan eller vil tåle en sådan opførsel og adfærd. Og A må forstå, at dette er allersidste gang vi kommer til at have en sådan samtale med ham på denne måde. Ledelsen accepterer ikke yderligere situationer, hvor A med sin tale og opførsel verbalt overfuser en anden person i denne virksomhed.

A anførte, at han på ingen måde har overfuset medarbejder G. Eller at han talte højlydt eller var ubehagelig. Han vurderer selv, at han stille og roligt spurgte ind til hvorfor ikke alle havde fået information om den julekalender. A tilføjede, at han jo ikke mener, at det er særligt smart af ledelsen at sætte en julekalender i gang, der åbenbart ikke er til alle. Det skaber da bare større splittelse mellem chauffører og ledelse.

Q oplyste hertil, at medarbejder G – ud over også at håndtere al logistikken omkring julekalenderen – kan se, hvor mange personer der åbner lågerne i julekalenderen. Og rent faktisk var der 257 personer, der åbnede låge nr. 1. Hvilket er et rigtig højt tal – og dejligt at vide, at så mange kolleger rent faktisk har lyst til at deltage.

B tilføjede i samme moment, at det høje antal deltagere jo beviser, at vores information om julekalenderen må være kommet ud til de fleste af vores chauffører. Derudover er der jo nogen, der aktivt ikke vælger at deltage. Og derfor må antallet af dem, der har fået information om julekalenderen, være en hel del højere.

Q tydeliggjorde, at ledelsen på ingen måde ønsker at se en sådan upassende adfærd fra As side mere. Og at det forventes, at A fremadrettet ikke tager kontakt til diverse administrativt personale. Hverken i sit hverv som TR eller som medarbejder A. Men at han – hvis han har noget på hjertet – tager direkte fat i sin daglige leder i form af kørselsleder eller regionschef.

Der er en grund til at der er nogle personer, der fungerer som TR. En af grundene er bl.a. at vi på den måde sikrer, at ikke alle chauffører tager fat i folk på kontoret for hver lille udfordring der er. Men at de retter henvendelse til deres TR, som så igen retter henvendelse til egen daglig leder for den valgte vedkommende er valgt for.

A mener ikke, at han bør holde sig til denne "proces". Men at han har ret til at rette henvendelse til dem, der kan svare på hans spørgsmål – gerne her og nu. [Det fremlagte referat er her påført følgende håndskrevne kommentar fra A: Forkert, har sagt jeg ikke er blevet det fortalt før]

Q pointerede her, at det ikke kommer til at forholde sig sådan. Spillereglen her hos REMONDIS er, at TR retter henvendelse til egen daglig leder. Og så vil denne undersøge sagen og vende tilbage til TR. Og det er en spilleregel, som ledelsen forventer, at A fremadrettet overholder.

B tilføjede hertil, at A til nøds har mulighed for at ringe direkte til B, hvis den pågældende daglige leder er optaget. MEN det gælder kun i de få og konkrete sager af større eller alvorlig karakter, hvor A ikke kan få fat i egen daglig leder - og sagen haster.

A nikkede til, at han havde forstået den henstilling.

A ønskede derudover at diskutere en konkret sag vedr. Københavns Ejendomme og adgang til lokalaftaler. Hvor han var særlig frustreret over, at han efter gentagne henvendelser til forskellige administrative personer ikke havde fået udleveret f.eks. lokalaftalen for Københavns Ejendomme. Og fordi han ikke kunne få fat i dem havde han i mellemtiden fået kopi af alle lokalaftaler for REMONDIS udleveret af både hhv. 3F og forhenværende TR K. [Det fremlagte referat er her påført følgende håndskrevne kommentar fra A: Ikke personligt men det den vej de kom]

B anførte hertil, at det er meningen, at en TR skal kunne få udleveret de lokalaftaler, der måtte gælde for det valggrundlag han er valgt for. Vi kan ikke som ledelse udlevere disse oplysninger til alle der måtte henvende sig.

A forklarede, at medarbejderne fra aftalen med Københavns Ejendomme havde rettet henvendelse til ham, da deres TR i Erhverv er syg. Og at de gerne ville have A til at gå ind i sagen. B anførte hertil, at A ikke kan agere TR for disse kolleger. Men i givet fald må henvise til Fælles TR I, der i så fald må overtage den konkrete sag.”

Det fremlagte referat er nederst underskrevet af chef for HR og Jura Q og er påført følgende håndskrevne kommentar fra A: ”Jeg mener den er mangelfuld og kan derfor ikke underskrive”

Klageskriftet i sagen blev indgivet den 11. december 2020.

Fællestillidsrepræsentant I har den 22. december 2020 afgivet følgende erklæring:

”Siden A blev valgt som tillidsrepræsentant har jeg haft et tæt samarbejde med A som har været konstruktivt. A sætter sig ind i tingene og prøver at løse de sager der er. REMONDIS har givet A STOR ros for hans arbejde, derfor undrer det mig at de fastholder indsigelse mod ham! A har sin måde at sige tingene på dette kan måske være svært for nogle at håndtere MEN efter min mening er der IKKE tale om truende adfærd!! A er Tillidsrepræsentant!”

Forklaringer

Administrerende direktør i Remondis B har forklaret bl.a., at Remondis i 2018 overtog aktiemajoriteten i M. Larsen Vognmandsfirma A/S, en af de største virksomheder i Danmark inden for håndtering og behandling af affald med 500 personer ansat. Han har været i branchen i 15 år og blev en del af Remondis’ direktion i oktober 2019. Den 1. september 2020 blev han udnævnt som administrerende direktør. Der er en fri og åben omgangstone i virksomheden, hvor ”en spade kaldes for en spade”. Han har et godt samarbejde med tillidsrepræsentanterne, ligesom der er et godt samarbejde i samarbejdsudvalget, og han oplever normalt omgangstonen på arbejdspladsen som god.

Regionschef C refererer til ham, og kørselslederne refererer til C. Fredag den 19. juni 2020 havde hun og kørselsleder D et møde med deltagelse af et større antal chauffører og renovationsmedarbejdere, hvor det blev drøftet, hvorledes frokoster kunne afvikles mest hensigtsmæssigt. Ledelsen ville gerne foreslå en anden ordning end den hidtidige, således at frokosterne kunne afvikles med kørsel af færre kilometre. Under debatten herom optrådte to medarbejdere meget aggressivt over for ledelsens repræsentanter, som de nedgjorde på en meget ubehagelig og personlig måde, hvilket førte til, at de pågældende medarbejdere blev bortvist. Der fandt herefter overenskomststridige arbejdsnedlæggelser sted torsdag den 25. juni, fredag den 26. juni og mandag den 29. juni 2020 med deltagelse af mange af de chauffører og renovationsmedarbejdere, der kørte affald i Storkøbenhavn, herunder A. Arbejdsnedlæggelserne var meget indgribende over for driften, idet indgåede kontrakter ikke kunne overholdes med risiko for bod til følge. Sagen fyldte meget i pressen, og der kom mange klager. For at få arbejdet i gang igen besluttede Remondis at genansætte de to bortviste medarbejdere, men man tilkendegav udtrykkeligt, at man fortsat mente, at bortvisningerne havde været berettigede.

Han så den optagne video samtidig med, at arbejdsstandsningerne ophørte, og blev meget ked af at erfare, at Remondis havde medarbejdere, som optrådte så voldsomt. De overvejede, om det skulle have ansættelsesretlige konsekvenser, men afstod herfra for at bevare roen på arbejdspladsen.

Brøndby-afdelingens to tillidsrepræsentanter nedlagde efterfølgende deres tillidshverv, da de ikke længere mente, at de havde den fornødne opbakning blandt medarbejderne. Den ene fortsatte dog med at være tillidsrepræsentant i en anden kommune. Der blev herefter ved 3F's foranstaltning afholdt tillidsrepræsentantvalg, som Remondis efterfølgende gjorde indsigelse imod, dels på grund af fremgangsmåden, dels fordi A ikke var egnet til at være tillidsrepræsentant, hvilket han havde demonstreret ved flere lejligheder.

Han har aldrig før oplevet at skulle gøre indsigelse mod valget af en tillidsmand, men de måtte gøre indsigelse igen, da A blev valgt på ny i oktober 2020, da der ikke var sket nogen forbedring siden det første valg, snarere tværtimod.

I november 2020 var der overenskomststridige arbejdsnedlæggelser igen, da det blev kendt, at Remondis ikke ville anerkende valget af A, og arbejdsnedlæggelserne bredte sig også uden for Københavnsområdet, ligesom de har resulteret i, at Remondis har måttet betale høje summer i bod.

Remondis så med meget stor alvor på episoden den 3. december 2020 og indkaldte A til samtale samme dag med deltagelse af en bisidder. Han deltog også selv i mødet. A var blevet meget vred over, at han og flere andre chauffører ikke havde modtaget en mail om den iværksatte julekalenderquiz, og A havde herefter ringet direkte til den kommunikationsmedarbejder, som havde udarbejdet quizen, og overfuset hende, så hun var brudt fuldstændig sammen. A tog det på mødet ikke rigtig alvorligt og viste ingen anger, men forsvarede sig med, at det, som han og andre chauffører havde været udsat for, var for galt.

Han er fortsat af den klare opfattelse, at A er uegnet som tillidsrepræsentant, hvilket han har hørt, at A også har demonstreret ved flere lejligheder siden den 3. december 2020, uden at han dog kender de nærmere detaljer. Udover sin problematiske adfærd er A heller ikke en stabil medarbejder. Han har sine gode dage, hvor han er en dygtig medarbejder, som tager fra, men han har også sine dårlige dage, hvor han ikke udfører de opgaver, som Remondis og kunderne med rette kan forvente. Alt i alt er det således alt for usikkert at have A som tillidsrepræsentant.

Han har for nyligt hørt, at A under arbejdsnedlæggelserne i november 2020 skulle have opfordret kolleger til at nedlægge arbejdet.

Regionschef C har forklaret bl.a., at hun har været ansat i Remondis i 2 1/2 år. Der var i tiden efter, at Remondis havde overtaget M. Larsen, mange overgangsproblemer, bl.a. fordi Remondis gerne ville have afskaffet alt overarbejde, og omgangstonen kunne dengang være hård. Bortset fra de problemer, som er udløst af nærværende sag, oplever hun ikke i dag problemer med omgangstonen på arbejdspladsen. Den kan godt være lidt hård, men er samtidig kærlig, der er tale om såkaldt "håndværkerhumor", og det går begge veje.

Foreholdt udskrift af en SMS fra 10. januar 2020, som en medarbejder, P, har sendt til daværende tillidsrepræsentant K, hvori D klager over, at en kørselsleder (T) har kaldt ham et svin i forbindelse med, at han sygemeldte sig, forklarer hun, at hun er bekendt med klagen. Det var ikke normal sprogbrug. Forholdet var imidlertid det, at Fs sygemelding var kommet lige efter, at kolleger havde vedtaget at etablere en ulovlig arbejdsnedlæggelse. T havde opfattet det sådan, at F med sin sygemelding ville sikre sig at få løn under arbejdsnedlæggelsen, og han havde derfor over for F givet udtryk for, at han syntes, at det var en svinsk fremgangsmåde.

Hun har et fint samarbejde med tillidsrepræsentanterne og oplever sig selv som en lyttende og empatisk chef, som gerne vil lære.

Arbejdsnedlæggelserne i slutningen af juni 2020 var udløst af fyringen af to medarbejdere, som på et frokostmøde den 19. juni 2020 havde overfuset hende og D på det groveste og herunder havde beskyldt dem for at være uduelige og ikke i stand til at varetage deres job, ligesom de var kommet med mange nedladende bemærkninger. Hun fik stoppet dialogen, men gik meget rystet fra mødet.

Hun så videoen visende bl.a. uacceptabel adfærd fra As side lige efter, at arbejdet var gået i gang igen, og var rystet over, hvad hun så, men de gjorde ikke noget, da de var bange for, at det ville føre til nye arbejdsnedlæggelser.

A var ikke en stabil medarbejder, da han havde sine gode og sine dårlige dage. På de dårlige dage var han ikke en god skraldemand. Der gøres meget for, at medarbejdere skal roses uanset historik, hvis

de gør noget godt, og han fik derfor megen ros på sine gode dage, herunder fra det administrative personale. Man kunne imidlertid aldrig vide, om det var en god eller en dårlig dag, og A kunne have en meget upassende adfærd.

Hun havde kort tid efter det første tillidsrepræsentantvalg en samtale med A for lukkede døre efter, at A havde optrådt konfliktskabende, idet han i andre chaufførers påhør havde beskyldt ledelsen for i nye ansættelseskontrakter at ville forsøge at snyde chaufførerne. Hun er endvidere bekendt med, at A ofte havde konflikter med sin kørselsleder M og dennes driftsassistenten, og at kørselsleder D i den forbindelse havde flere samtaler med ham. Dette førte til, at A den 10. august 2020 blev flyttet til Remondis' kontrakt med Brøndby Kommune, således at han herefter skulle samarbejde med D og dennes driftsassistenten.

Ændringen af As ansættelseskontrakt i september 2020 var en ren formalitet og ændrede ikke noget i hans ansættelsesvilkår.

Den skriftlige advarsel, som A fik den 1. oktober 2020, var udløst af to episoder, som havde fundet sted med kort tidsinterval, og som driftsassistent N havde klaget over den 30. september 2020. Episoderne havde rystet N, som ellers var en robust medarbejder, i en sådan grad, at hun måtte sygemelde sig. Sygemeldingen har varet et lille halvt år, hvor hun har gået til psykolog. Hun er nu tilbage på arbejde igen, men hun er pt. en skygge af sig selv. Hun er således blevet meget stille og tør ikke tage ansvar, så der må pt. arbejdes meget med hende.

Ud over de to episoder omfattede advarslen også de mange påtaler for upassende opførsel mv., som A løbende havde modtaget, uden at det havde ført til ændringer af hans adfærd.

Da A nægtede at tage imod advarslen, valgt hun at indkalde ham til en samtale bl.a. for at få ham til at indse, hvad det er for et arbejdsmiljø, som han er med til at skabe, men det var under samtalen hendes opfattelse, at han ingen erkendelse havde af, at hans adfærd var for frembrusende. A forsvarede sig med, at han selv var blevet mødt med en aggressiv tone fra Ns side, men han havde ikke forud for advarslen givet udtryk for, at der skulle være noget at udsætte på hendes opførsel.

Remondis' manglende anerkendelse af A som tillidsrepræsentant førte i november 2020 til arbejdsnedlæggelser, som løb over 6 dage, og som bredte sig til hele landet. Det var i starten af arbejdsnedlæggelserne uafklaret, om A var fungerende tillidsrepræsentant. Det anerkendte Remondis, og han deltog herefter ikke i arbejdsnedlæggelserne, men blev i huset sammen med de øvrige tillidsrepræsentanter. Hun har hørt, at A skulle have opfordret øvrige ansatte til at nedlægge arbejdet.

Der har været mange møder og samtaler med A i anledning af, at han som fungerende tillidsrepræsentant skaber problemer, som ikke er der. De andre tillidsrepræsentanter går ikke videre med alting,

men forsøger at dæmpe gemytterne og vælger deres kampe. Dette evner A ikke, idet han i stedet løbende udviser en adfærd, som er direkte konfliktskabende.

Ved juletid protesterede A f.eks. mod, at Remondis lukkede kantinen i juledagene, hvilket var ren rutine og ikke tidligere havde givet anledning til protester. Remondis sørgede herefter for, at der var en kantinemedarbejder til stede, men der indfandt sig ikke en eneste chauffør for at få frokost. Der har endvidere været flere episoder, hvor A ifølge ledelsens opfattelse har skabt unødvendige kommunikationsproblemer og modvirket et godt og roligt samarbejde på arbejdspladsen. Det er hendes opfattelse, at forholdet mellem A og ledelsen løbende bliver mere og mere anstrengt.

Kørselsleder D har forklaret bl.a., at han har haft ledelsesansvar siden slutningen af 1990'erne og har været kørselsleder hos Remondis siden 1. marts 2020. Omgangstonen på arbejdspladsen er generelt fri og hjertelig og ligner omgangstonen på andre arbejdspladser. Han oplever endvidere C som en lyttende og empatisk leder, som forsøger at se det bedste i en situation.

Han har selv et godt samarbejde med A, som han den 10. august 2020 blev kørselsleder for. A havde forinden da kørt under en anden kørselsleder, hvor der havde været en del kontroverser vedrørende lønspørgsmål, kørsel, bilen, mv. Der havde endvidere været kolleger, som ikke ville køre med A, fordi han råbte efter borgere.

Han har haft mange samtaler med A såvel før som efter, han blev kørselsleder for ham, hvor han under gåture på parkeringspladsen har forsøgt at tale A ned efter opståede episoder på kontoret mv. Samtalerne havde klart et adfærdskorrigerende sigte, idet han gjorde, hvad han kunne for at overtale A til at tage det roligt og gå til ham, hvis der opstod problemer.

Den skriftlige advarsel, som blev givet den 1. oktober 2020, omfattede bl.a. en episode i september 2020, hvor A sammen med en kollega kom tilbage efter en kørsel, som var blevet stoppet, fordi de havde fået udleveret en forkert rute. Han oplevede ikke selv starten på episoden, idet han sad i møde, men han kunne høre, at der foregik noget, og kunne gennem ruden se, at A og N stod ude på gårdspladsen, ligesom han på As kropssprog kunne se, at han var stærkt ophidset. Han tænkte derfor, at han hellere måtte gå derud. Da han kom ud til dem, var A ved at give N en veritabel skideballe. N virkede udadtil rolig og fattet, mens A var ophidset i en grad, som på en skala fra 1-10 må rubriceres som 8 ½-9. Det lykkedes for ham at få dæmpet A, og han sagde herefter til ham: ”Mangler du ikke noget?” Derefter gav A N en undskyldning. N brød efterfølgende sammen inde på hans kontor, og han måtte køre hende hjem. Da et lignende verbalt overfald gentog sig ugen efter, indgav N en skriftlig klage og sygemeldte sig. Hun var herefter sygemeldt i lang tid og er i dag en skygge af sig selv uden gnist i øjet og uden selvtilid. Han har hørt klager over N, men 19 ud af 20 har været vedrørende episoder, hvor han selv har været til stede, og hvor der ikke har været noget at udsætte på N, som er meget professionel.

Han forsøgte den 1. oktober 2020 selv at overgive advarslen til A, men denne nægtede at modtage den, uanset hvad han gjorde, idet A nægtede, at han skulle have optrådt aggressivt. A pegede under forløbet med en finger på ham i en afstand af ½ meter og sagde, at når han vandt valget, så ville han ”starte så mange sager mod jer”.

Han har vedrørende arbejdsnedlæggelserne i november 2020 fået fortalt, at A skulle have været med i en bil, som henvendte sig til kolleger, der var i færd med at hente skrald, med tilkendegivelse om, at hvis de ikke straks standsede arbejdet, ville de om lidt være omringet af 10 biler.

A er ikke en stabil medarbejder, da han har sine gode og sine dårlige dage. På de gode dage nærmer han sig på en skala fra 1 til 10 de 10. På de dårlige dage nærmer han sig 1. Som tillidsrepræsentant kommer han ikke over 3-4. Der er således ikke nogen sag, som er for lille til ikke at blive taget op af A.

Lønchef *E* har forklaret bl.a., at hun har arbejdet som leder i mange år, og at hun blev ansat som lønchef i Remondis den 1. oktober 2019. A har ofte henvendt sig til lønkontoret og spurgt ind til spørgsmål omkring løn og overenskomstforhold. Hvis han er uenig i det svar, som han får, reagerer han med aggressivitet, idet han ikke vil acceptere svaret og hæver stemmen. Alle på lønkontoret, som består af 4 fuldtidsmedarbejdere og 2-3 på deltid, har oplevet dette. En medarbejder har f.eks. oplyst, at hun har været nødt til at lægge telefonen på, fordi hun fik ondt i maven. Hun har med sin autoritet som leder selv mulighed for at skære igennem og sige ”sådan er det”, men det er ikke så let for hendes medarbejdere. Hun forstår ikke, hvorfor A ikke kan nøjes med at sige, at han ikke er enig, uden at hidse sig op.

Driftsassistent *F* har vedrørende den første episode i september 2020, som N har klaget over, forklaret, at hun sad sammen med N på kontoret, da A kom ind stærkt ophidset. N valgte at tage ham med uden for, og hun selv gik ud til dem lidt efter. A var mere end rasende og talte med meget store bogstaver, mens N var stille og rolig. As kollega stod ved siden af, men sagde ingenting. N optrådte professionelt, men brød efterfølgende sammen. N er ellers ikke sart. N har været sygemeldt i lang tid og fremstår i dag som mere stille end tidligere.

A taler altid højt, så man er aldrig i tvivl om hans tilstedeværelse. Hun er bekendt med, at chauffører på 3 ”havebiler” i Københavns Kommune har frabedt sig at få A med som vikar på bilerne, fordi han optræder højtråbende over for borgerne.

Hun har aldrig hørt N tale upassende eller grimt til nogen.

Marketingsansvarlig *G* har forklaret bl.a., at hun efter arbejdsnedlæggelserne i november 2020 af ledelsen var blevet bedt om at lave en julekalenderquiz, hvilket hun havde brugt meget tid på. På quizzens 3. dag blev hun ringet op af A, som var meget vred over, at han ikke havde modtaget nogen

underretning om quizen, og spurgte, hvordan det kunne være. Hun forklarede, at hun havde informeret kørselslederne, som skulle informere videre. Hun forsøgte under samtalen at være løsningsorienteret, men A insisterede bare på, at quizen skulle fjernes, når den nu ikke var nået ud til alle. Der var ingen rum for at nå frem til nogen anden løsning, idet A blot var sur og utilnærmelig. Hun har aldrig oplevet noget lignende og blev meget rystet. Efter samtalen brød hun grædende sammen og måtte gå hjem.

A har forklaret bl.a., at han i dag er 28 år, har kone og to børn og bor i Brønshøj. Han har været ansat i Remondis i to år og er glad for sit arbejde. Han har i hele sin ansættelsestid alene haft 7 sygedage og har ca. 10 timers overarbejde om ugen. Han anser sig derfor for en god og stabil arbejdskraft. Han har aldrig fået skæld ud, kun ros, og har aldrig forud for den 1. oktober 2020 modtaget en advarsel. Han har et høreproblem og taler derfor højt, men han råber ikke. Han har aldrig råbt eller skreget i Remondis, og han har heller aldrig råbt efter en borger. Hvis det havde været tilfældet, ville han have fået en advarsel. Tonen fra ledelsens side kan være hård og truende. Han oplever ikke C som lyttende og empatisk, men som ond og truende ham på hans arbejdsvilkår. Han bliver også ofte mødt med et aggressivt tonefald fra kontorfunktionærerne, og han er af sin tidligere kørselsleder blevet kaldt svin flere gange. Han kan ikke genkende, at han skulle have gode og dårlige dage, men ledelsen anser det kun for en god dag, hvis han gør alt, hvad ledelsen vil have. Hvis han derimod påpeger fejl, er det ledelsens opfattelse, at han har en dårlig dag.

Hvad angår den under sagen foreviste video, bekræfter han, at han optræder på videoen. Episoden på videoen var udløst af, at den pågældende chauffør forinden havde påkørt flere af dem, som deltog i blokaden, og i den forbindelse havde ramt en lærling lige på, idet chaufføren ikke ville stoppe på blokadevagternes forlangende. Han ringede selv straks via sin mobil til politiet, som bad om, at de stoppede bilen og holdt chaufføren tilbage, indtil politiet ankom. De stoppede derfor bilen og forsøgte at komme ind i førerhuset for at fratage chaufføren nøglerne. Chaufføren slog herunder ud efter ham og ramte ham, så når han slog ud efter chaufføren, var det alene i selvforsvar. Der har efterfølgende kørt en straffesag mod chaufføren, og han selv har under denne sag fået tilkendt 1500 kr. i erstatning for at blive påkørt.

Han kan ikke genkende Ds forklaring om, at der skulle have været samarbejdsproblemer, da han kørte i Gentofte, og han bestrider, at D skulle have haft adfærdskorrigerende samtaler med ham. Han har kun haft én samtale med D, og den drejede sig om manglende udbetaling af løn.

Hvad angår den første episode i september 2020, som N har klaget over, havde D over telefonen kommanderet ham og hans makker hjem, idet de havde fået udleveret en forkert rute, og D truede dem med, at han ville lave et notat herom, hvis de nægtede at afbryde deres arbejde. Han valgte derfor at køre tilbage til firmaet for at få en forklaring. Han havde forinden ringet til N, og hun stod og ventede, da de ankom. Han har ikke talt grimt til N, men hun led af angst. Det har C fortalt. Hans og Ns forhold er i dag helt suverænt. Han er bekendt med, at der mange gange er blevet klaget over N

fra bilerne. F kom til stede på et tidspunkt, men D var ikke til stede og har ikke bedt ham om at sige undskyld, hvilket han heller ikke har gjort. Han er uenig i indholdet af den udarbejdede advarsel, og han har derfor også nægtet at modtage den. Han er også uenig i de beskyldninger, som fremgår af referatet af mødet den 8. oktober 2020.

Han stillede op til tillidsmandsvalget, fordi der har været stor splid på arbejdspladsen med mange arbejdsnedlæggelser.

Han deltog ikke i arbejdsnedlæggelserne i november 2019, da han var valgt tillidsrepræsentant, og han har ikke opfordret nogen til at nedlægge arbejdet.

Hvad angår episoden den 3. december 2020 benægter han at have optrådt upassende. Han har ikke optrådt sådan, som det fremgår af referatet af mødet afholdt samme dag, og han har derfor heller ikke kunnet godkende referatet. Han overholdt i samtalen med G en ordentlig tone, men det var vigtigt for ham at påpege, at ledelsen havde begået en uretfærdighed ved ikke at inddrage alle ansatte i den iværksatte julekalenderquiz. G mente ikke, at de havde gjort noget forkert, og ville ikke gå med på hans forslag. Det endte med, at der blev sendt meddelelser ud, så alle kunne deltage.

Han har et godt samarbejde med fællestillidsmanden og de øvrige tillidsrepræsentanter. Han har endnu ikke været på tillidsmandskursus og støtter sig derfor til sine tillidsmandskolleger og videre op i systemet. Han får megen ros for sit tillidsmandsarbejde, også fra virksomhedens ledelse. Han forsvare dagligt ledelsen og vejleder sine kolleger om deres pligter efter overenskomsten f.eks. om, at de har pligt til at udføre overarbejde. Det er løbende et punkt på de ugentlige tillidsmandsmøder, at de ansatte føler sig udsat for en hård tone eller føler sig truede af ledelsen.

Han har ikke opfordret kolleger til at gå imod ledelsens instrukser, men han har påpeget det, hvis instrukser mv. ikke er i overensstemmelse med lovgivningen eller overenskomsten, og han har taget det op med ledelsen, hvis ansatte er gået til ham med deres utilfredshed.

Tillidsrepræsentant *H* har forklaret bl.a., at han har været ansat i Remondis i 12 år og har kørt i Gentofte Kommune i de sidste 10 år. Han blev valgt som tillidsrepræsentant samtidig med *A* og er tillidsrepræsentant for medarbejderne, som kører i Lyngby og Gentofte kommuner. Han har kørt med *A* nogle gange, da denne kørte i Gentofte Kommune. Han kender ikke til, at der skulle være chauffører, som ikke vil køre med *A*, og har ikke oplevet episoder, hvor *A* har optrådt upassende. Han sparrer som tillidsrepræsentant meget med *A*. Denne går meget op i sit tillidsmandsarbejde. *A* snakker meget hurtigt, og han bliver derfor let misforstået, men han optræder ikke grov eller ubehagelig.

Han har ikke selv nogen problemer med ledelsen. Han har på de ugentlige tillidsmandsmøder erfaret, at *A* af ledelsen er blevet bedt om ikke at tage små sager op, men hvad er små sager? De sager, som *A* har taget op, ville han også selv have taget op.

Han har hørt forlydender om, at N skulle have haft problemer med nogen af chaufførerne.

Fællestillidsrepræsentant I har forklaret bl.a., at han har været ansat i virksomheden siden 2009. I 2014 blev han tillidsrepræsentant i Næstved, og han har siden 2020 været valgt som fællestillidsrepræsentant. Der var, da Remondis overtog virksomheden, store problemer, som resulterede i en hård intern omgangstone, også fordi Remondis var truet på økonomien. Der var en del, der skulle ryddes op i, funktionærerne var nye og renovationsmedarbejderne frustrerede.

Han har et tæt samarbejde med tillidsrepræsentanterne og taler med A dagligt. Denne har et kommunikationsproblem, fordi han taler meget hurtigt og meget højt, men han optræder ikke aggressivt eller truende. Det er hans indtryk, at ledelsen opfatter A som en god arbejdskraft, og ledelsen har også rost A flere gange for hans tillidsmandsarbejde.

Han har ikke selv sin daglige gang i København, men han har fra andre hørt, at N har gjort brug af en dårlig tone.

Han finder det uberettiget, at ledelsen ikke vil acceptere A som tillidsrepræsentant, når de roser ham.

Han har selv et fortrinligt samarbejde med ledelse.

Tillidsrepræsentant J har forklaret bl.a., at han har været ansat i virksomheden siden 1999, og at han har været tillidsrepræsentant fra start. Han er tillidsrepræsentant for de medarbejdere, som kører i Egedal Kommune. På et tidspunkt, hvor K stoppede som tillidsrepræsentant, fik han også overdraget tillidsmandserhvervet i Gladsaxe og Gentofte, men uden afholdelse af valg. Han var til stede på mødet den 19. juni 2020, hvor to medarbejdere miskrediterede ledelsen. Da han anså bortvisningerne af de to medarbejdere for berettiget, kunne han ikke støtte kravet om genansættelse.

Han har ikke selv arbejdet sammen med A, men har et godt samarbejde med A som tillidsrepræsentant. Han oplever ham som meget engageret. Er der blot en medarbejder, som påtaler noget, så engagerer A sig.

Han har ikke selv oplevet en dårlig tone fra ledelsen, men spørgsmålet herom kommer jævnligt op på tillidsrepræsentantmøderne, og så må de jo gå videre hermed.

Han finder det uberettiget, at ledelsen ikke vil acceptere A som tillidsrepræsentant, når det nu er ham, som medarbejderne vil have.

Tidligere tillidsrepræsentant *K* har forklaret bl.a., at han har været i branchen i 33 år. Han var tillidsrepræsentant i virksomheden, da den blev virksomhedsoverdraget til Remondis. Den tidligere indehaver var en bandit, men til at tale med. Skiftet til Remondis mærkedes tydeligt, fordi de aktivt gik ind og forsøgte at lave forskellige begrænsninger. Tonen var hård på begge sider, og han havde på det tidspunkt nok Danmarksrekord i lønsager. Det hjalp, da *E* blev ansat som lønchef. Hun var en gave til virksomheden og kunne få løst problemerne. Den dårlige tone var et løbende samtaleemne, og advarsler blev uddelt med rund hånd. Når *A* kun har fået én advarsel, så har det været fordi, at der ikke har været grundlag for andet. Han opfatter *A* som engageret og som en, som sætter sig ind i tingene. Han har ikke oplevet, at *A* har været aggressiv. Det er hans opfattelse, at virksomheden underbyder for at få kontrakterne og herefter lægger maksimal pres på chaufførerne. Det er der jo mange, som godt kan lide, men når arbejdsgiversiden selv er hård i filten, må den jo acceptere det samme fra den anden side. Han er selv ikke længere ansat i virksomheden.

L har forklaret bl.a., at han blev ansat i Remondis i juli 2019, og han har været makker med *A* siden august 2020. De har samme hurtige tempo, og det er derfor, at han har valgt *A* som makker. *N* har talt dårligt til ham i telefonen. Han har ikke hørt *A* tale grimt eller være aggressiv, ligesom han ikke har hørt *A* råbe. *A* kan tale meget hurtigt og kan joke. Han mener, at *A* er en god tillidsrepræsentant.

Parternes argumentation

DI Overenskomst I har for *Remondis* anført navnlig, at en tillidsrepræsentants virke indebærer, at han skal medvirke til løsning af opkommende tvister om enkelte kollegers og grupper af kollegers rettigheder, og at han skal fremme og vedligeholde gode og rolige samarbejdsforhold. Han skal være en rollemodel for sine kolleger, og efter overenskomstens § 1, stk. 2, skal han vælges blandt de anerkendte og dygtige medarbejdere. Arbejdsgiveren kan også uden for de i overenskomsten udtrykkeligt nævnte tilfælde modsætte sig valget af en tillidsmand, hvis der foreligger særlige forhold, der medfører, at den valgte tillidsrepræsentant må anses for uegnet til at udføre arbejdet, herunder hvis der er alvorlige samarbejdsvanskeligheder mellem ledelse og en valgt tillidsrepræsentant, når disse samarbejdsvanskeligheder ikke hovedsageligt skyldes ledelsens forhold, jf. herved faglig voldgiftskendelse afsagt 30. november 1988 i sag mellem Lærersammenslutningen ved Specialarbejderskolerne og Finansministeriet.

A har gentagne gange vist, at han ikke opfylder de generelle betingelser for at kunne være tillidsrepræsentant, ligesom han ikke opfylder betingelsen i overenskomstens § 1, stk. 2. Han er en dygtig medarbejder på sine gode dage, men han har også dårlige dage, hvor det ikke er tilfældet, og han er derfor ikke en stabil medarbejder. Allerede inden tillidsrepræsentantvalget i juli 2020 havde han udvist en meget opfarende og til tider aggressiv adfærd over for sin daværende kørselsleder og dennes folk, hvilket han havde haft flere adfældsregulerende samtaler med *D* om. I slutningen af juni 2020 deltog han meget aktivt i blokade under en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, hvorunder han udviste aggressiv adfærd og kom i håndgemæng med en chauffør fra et andet firma. Hans ageren over

for det administrative personale foregik ofte med råb og ophidselse, og den 10. august 2020 fik han D som nærmeste kørselsleder i håbet om, at det ville gå bedre med at samarbejde med denne og dennes driftsassister. Uanset adfærdsregulerende samtaler såvel med regionschef C som med D ændrede han imidlertid ikke adfærd, hvilket til sidst resulterede i klagen fra N af 30. september 2020. N blev i forlængelse af de to verbale overgreb, som klagen angik, sygemeldt i længere tid og har fortsat alvorlige psykiske men. A nægtede at modtage den advarsel, som klagen gav anledning til, og udviste i den forbindelse en upassende adfærd overfor D. Under den samtale, han herefter blev indkaldt til, benægtede han, at han skulle have en frembrusende og aggressiv adfærd, som var upassende, og der var derfor heller ikke udsigt til, at han ville rette ind efter advarslen.

Herefter og da han i flere episoder havde vist, at han på ingen måde var løsningsorienteret og med til at fremme og vedligeholde gode og rolige samarbejdsforhold, men tværtimod var konfliktskabende, var det ledelsens vurdering, at han ikke havde forudsætningerne for at være tillidsrepræsentant og en rollemodel for sine kolleger. På den baggrund var det fuldt berettiget, at Remondis gjorde indsigelse mod valget af ham som tillidsrepræsentant. At A da heller ikke har rettet ind efter den meddelte advarsel, illustreres af episoden den 3. december 2020, som også resulterede i, at en medarbejder måtte gå hjem efter at være blevet overfuset af A. Også i tiden herefter har A i forskellige sammenhænge vist, at han er uden selvindsigt og ikke evner at være med til at fremme et godt samarbejde, hvilket også illustreres meget godt af hans forklaring under hovedforhandlingen om, at han oplever regionschef C som ond og truende.

Den foreliggende sag handler ikke om at lære at være tillidsrepræsentant eller om, at A er besværlig og kantet. Den handler om, at A savner de fornødne personlige kvalifikationer for at udfylde rollen som tillidsrepræsentant, og der skal derfor gives Remondis medhold i den nedlagte påstand.

3F Fagligt Fælles Forbund har anført navnlig, at en tillidsrepræsentant er medarbejdernes og organisationens repræsentant på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren må ikke blande sig i valget af tillidsmand, som er et rent medarbejderanliggende, men skal tage valget til efterretning. Der kan kun gøres indsigelse mod valget, hvis den valgte tillidsrepræsentant ikke opfylder de krav, som fremgår af overenskomsten. Der påhviler arbejdsgiveren en streng bevisbyrde herfor, hvis arbejdsgiveren vil påberåbe sig, at den valgte tillidsrepræsentant ikke er egnet til at bestride hvervet, og det er ikke tilstrækkeligt at godtgøre, at den pågældende er kantet og besværlig og derfor må forventes at have det vanskeligere end andre ved at honorere den almindelige samarbejdspligt.

Det fremgår af bevisførelsen, at A har fået meget ros for sit arbejde, han har altid været villig til at tage en ekstra tørn, og det er ikke godtgjort, at han tidligere skulle have modtaget påtaler af nogen art. Det må derfor lægges til grund, at han opfylder overenskomstens krav om at være en anerkendt dygtig medarbejder.

Den episode, som fremgår af den foreviste video, kan ikke tillægges nogen betydning ved vurderingen af hans valgbarhed. Der var tale om en helt ekstraordinær episode, som fandt sted på et tidspunkt, hvor A ikke var tillidsmand, og hvor der var opstået en meget ophidset stemning som følge af, at en lastbil havde forsøgt at påkøre nogle personer. Politiet var tilkaldt og havde bedt om, at chaufføren blev holdt tilbage, og det var chaufføren, som først slog ud efter A.

Det var derfor uberettiget, når Remondis ved tillidsrepræsentantvalget den 24. juli 2020 anfægtede hans valgbarhed, da han havde været ansat siden den 6. maj 2019, uden at der havde været påtalt problemer med arbejdsindsats eller adfærd. Da valget den 24. juli 2020 var ugyldigt på grund af formalitetsmangler, skulle det imidlertid gå om. Remondis, som ikke altid har været enig, når A gjorde opmærksom på problemer, der skulle løses, har herefter ved kontinuerligt at påtale hans adfærd forsøgt at bygge en sag op med henblik på at få ham til at fremstå som uegnet til at varetage hvervet som tillidsrepræsentant. Det bestrides imidlertid, at A skulle have udvist upassende adfærd, som har kunnet give anledning til berettiget påtale. Hvis A virkelig skulle have optrådt så aggressivt, som Remondis gør gældende, kan det undre, at han ikke er blevet bortvist eller afskediget. A kan tale meget hurtigt og med høj stemmeføring, men det skyldes kun, at han er engageret. Han har derimod aldrig været aggressiv eller truende. Det må i den forbindelse tillige tages i betragtning, at der i øvrigt er en hård tone på arbejdspladsen, og at det er forventeligt, at ens tone kan blive hård, hvis man selv mødes med en hård tone. Dertil kommer, at der er tale om en arbejdsplads med hårdt fysisk arbejde og mange arbejdstimer, hvorfor der må være rum for at kunne give udtryk for frustrationer.

Det fremgår af de forklaringer, som er afgivet af H, I, J, K og L, at de ikke har oplevet, at A har optrådt upassende med råben og skrigen eller aggressiv adfærd, og de har endvidere forklaret, at A som nyvalgt tillidsrepræsentant har gjort en stor indsats, som han har fået stor ros for, også fra arbejdsgiverside. Han kan tale for hurtigt og engageret, men han er ikke aggressiv eller ubehagelig.

Hvad angår Remondis' kritik af As håndtering af forskellige sager som tillidsrepræsentant er kritikken ikke berettiget, og der skal i øvrigt være plads for, at en nyvalgt tillidsrepræsentant skal kunne gøre sig sine erfaringer. Siden han den 2. oktober 2020 blev valgt til tillidsrepræsentant, har han deltaget i utallige møder, opsigelser og bortvisninger, fundet fælles løsninger, brugt sin tid til at tale med ansatte med henblik på at finde løsninger og modtaget ros fra ansatte og ledere for sin indsats.

Det gøres derfor samlet gældende, at A er valgbar som tillidsrepræsentant, og at Remondis skal anerkende, at valget den 2. oktober 2020 er gyldigt.

Opmandens begrundelse og resultat

Generelt vedrørende tillidsrepræsentanternes valgbarhed

Tvisten i sagen angår, om Remondis' nægtelse af at anerkende valget den 2. oktober 2020 af A som tillidsrepræsentant hos Remondis er berettiget som følge af, at han savner de fornødne personlige kvalifikationer til at kunne bestride hvervet.

Det følger af overenskomstens § 1, stk. 2, at tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige arbejdere på det pågældende arbejdssted, og tillidsmanden har efter overenskomstens § 1, stk. 6, pligt til at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet. En sådan pligt påhviler også arbejdsgiveren og dennes repræsentant.

Reglen om, at tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere, skal anvendes med forståelse for, at meningen ikke er at afskære medarbejderne fra at vælge en tillidsrepræsentant, men må antages at have til formål at sikre alle involverede en passende kvalificeret person, jf. Jens Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, 2014, s. 384-385. En indsigelse fra arbejdsgiveren mod den valgte medarbejder kan i den forbindelse også støtte sig på en bredere vurdering af vedkommendes egnethed, men der påhviler arbejdsgiveren en tung bevisbyrde for, at en i øvrigt lovlig valgt tillidsrepræsentant ikke er egnet til at bestride hvervet, jf. herved faglig voldgiftskendelse af 7. oktober 1997 i sag mellem Grafisk Forbund og Dansk Industri samt Jens Kristiansen, *anførte værk*, s. 387, hvor det anføres, at det ikke er tilstrækkeligt, at vedkommende er kantet og besværlig og derfor må forventes at have vanskeligere end andre ved at honorere den almindelige samarbejdspligt mellem parterne. Som anført af Ole Hasselbalch i værket *Tillidsmandsret og repræsentation*, 3. udgave, 2013, s. 107, må den, der bestrider posten, dog selvsagt have et sådant niveau og personlige egenskaber, at han kan opnå den nødvendige autoritet og i det hele taget må formodes alvorligt at gå ind i den samarbejds- og retsordning, som overenskomsten repræsenterer. Det må derfor antages, at personer, som savner egnethed til hvervet f.eks. på grund af manglende vilje til at overholde givne forskrifter, heller ikke er valgbare, uanset dette ikke fremgår af overenskomsten.

Den konkrete bevisbedømmelse

Opmanden har ved sin vurdering af sagen lagt bl.a. følgende bevisbedømmelse til grund:

Uanset As bestridelse af forløbet i forbindelse med den første episode i september 2020, som Ns klage angik, finder opmanden det godtgjort, at episoden forløb som beskrevet i klagen. Dette støttes således af de forklaringer, som er afgivet af F og D. As bestridelse af, at D overhovedet skulle have været til stede under episoden og således ikke kan have bedt ham om at sige undskyld, er endvidere en forklaring, som først er fremkommet under hovedforhandlingen. Ifølge mødereferatet af 8. oktober 2020, som er underskrevet af A, forsvarede han sig på mødet med, at hans reaktion var en modreaktion på den tone, han blev mødt med af personalet på kontoret, og i svarskriftet, som er afgivet 7. januar 2021, henviser vedrørende N bl.a. til, at hun har talt nedsættende og ikke særligt pænt til de ansatte, hvis de ikke gjorde, som hun sagde. Der er imidlertid efter bevisførelsen ikke grundlag for at antage, at N selv har givet anledning til den opførsel fra As side, som er omfattet af hendes klage. Det findes efter de forklaringer, som er afgivet af især C, D og F, ubetænkeligt at lægge til grund, at N efter begge

episoder brød sammen og måtte forlade arbejdspladsen, ligesom episoderne udløste en langvarig sygdomsmeddeling af N med behov for psykologbistand.

Efter indholdet af de forklaringer, som er afgivet af C, D, E og F findes det endvidere godtgjort, at A også forud for episoderne i september 2020 har optrådt frembrusende over for ledelsen og kontorpersonalet med høj stemmeføring og meget hurtig tale med forsvar for egne synspunkter og uden at give plads for dialog og på en sådan måde, at den, han talte med, ofte bagefter har følt det meget ubehageligt og har følt sig kørt over. At A har en usædvanlig måde at kommunikere på, støttes da også af forklaringen fra tillidsrepræsentant H om, at "A taler meget hurtigt, og han bliver derfor let misforstået", af Fællestillidsrepræsentant Is erklæring af 22. december 2020, hvori denne giver udtryk for, at "A har sin måde at sige tingene på dette kan måske være svært for nogen at håndtere ..." samt af fællestillidsmandens forklaring under hovedforhandlingen om, at A har et kommunikationsproblem, fordi han taler meget hurtigt og meget højt. Også under As forklaring under hovedforhandlingen var hans forklaring præget af en særdeles hurtig talestrøm, som det var meget svært at følge med i, hvilket ikke ændrede sig, selv om opmanden påtalte det flere gange.

Efter de forklaringer, som er afgivet af især C og D, lægges det dernæst til grund, at ledelsen på tidspunktet for advarslens meddelelse mange gange havde påtalt over for A, at han i ophidselse havde udvist en upassende opførsel og sprogbrug. Bevisførelsen giver samtidig ikke grundlag for at antage, at As adfærd skulle være udløst af upassende adfærd udvist af ledelsen eller dennes repræsentanter. Da indholdet af Ns klage af 30. september 2020 endvidere findes i sin helhed at kunne lægges til grund, findes advarslen af 1. oktober 2020 at være meddelt med rette.

A afviste imidlertid at modtage advarslen, og han kunne heller ikke under den samtale, som han blev indkaldt til den 8. oktober 2020, anerkende at have udvist en ukorrekt adfærd. Efter mødereferatets sidste to afsnit, synes der dog at have været en vis åbning fra As side, idet han her forklarer om, at han har været ved at gå ned med stress over alt det arbejde, han bliver sat til.

På grundlag af den forklaring, som er afgivet af G, og indholdet af referatet af mødet afholdt den 3. december 2020 lægger opmanden vedrørende episoden samme dag forud for mødet til grund, at A under episoden udviste en grænseoverskridende adfærd over for G ved at ringe hende op i utilfredshed over, at en mail vedrørende en julekalenderquiz ikke var tilgået alle chauffører, herunder ham selv, idet han under telefonsamtalen bebrejdede hende dette i stærke vendinger uden at ville høre på hendes løsningsorienterede forslag og i den forbindelse optrådte på en sådan måde, at hun så sig nødsaget til at afbryde telefonsamtalen, hvorpå hun brød grædende sammen og måtte gå hjem. Det fremgår af den forklaring, som er afgivet af administrerende direktør B, og som understøttes af mødereferatet, at A på mødet ikke tog sagen alvorligt, men mente, at han havde talt stille og roligt til G, lige som han gav udtryk for, at misæren efter hans opfattelse beroede på ledelsens forhold. Det lykkedes således ikke at få en dialog i gang med A om, at den adfærd, han havde udvist, var upassende over for G.

Opmandens vurdering af As egnethed til at bestride posten som tillidsrepræsentant

Opmanden finder det ikke godtgjort, at A skulle være en udygtig medarbejder, ligesom opmanden ikke finder, at den episode, som fremgår af den under sagen foreviste video, i sig selv kan begrunde, at A ikke opfylder valgbarhedsbetingelserne. Opmanden har herved lagt vægt på, at episoden fandt sted på et tidspunkt, hvor A endnu ikke var tillidsrepræsentant og heller ikke var på valg som tillidsrepræsentant, at der forud var gået et ikke nærmere oplyst forløb, som kan have været egnet til at ophidse gemytterne, uden at det specielt kan antages at bero på As forhold, og at A først slog ud efter den pågældende chauffør efter, at denne havde slået ud efter ham.

Sagens udfald kommer dermed til at bero på, om Remondis har godtgjort, at indsigelsen mod valget af A som tillidsrepræsentant er sagligt begrundet som følge af en velbegrundet frygt for, at der ikke vil kunne etableres et rimeligt godt samarbejde mellem A og ledelsen, uden at dette beror på ledelsens forhold.

Tillidsrepræsentanten spiller i den forbindelse en central rolle i overenskomstsyste­met som bindeled mellem medarbejderne, ledelsen og de faglige organisationer, idet tillidsrepræsentanten som medarbejdernes og den faglige organisations repræsentant har pligt til – sammen med arbejdsgiveren og dennes repræsentant – at arbejde for at fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet. Et sådant samarbejde mellem tillidsrepræsentant og ledelse er således en betingelse for, at tillidsrepræsentant-institutionen kan fungere efter sit formål.

Tillidsrepræsentanten er ikke arbejdsgiverens mand, og arbejdsgiveren må ikke blande sig i valget, som skal respekteres, også selv om den valgte måske er kantet og besværlig, jf. det ovenfor anførte. Kan ledelsen imidlertid godtgøre, at der er begrundet frygt for, at den valgte, uden at det beror på ledelsens forhold, er uegnet til at indgå i en samarbejdsproces, men tværtimod må påregnes at ville være konfliktskabende, vil dette kunne være en saglig indsigelse.

Opmanden finder, at advarslen meddelt den 1. oktober 2020 ikke var udløst af det tillidsrepræsentantvalg, som skulle afholdes den 2. oktober 2020, men derimod var udløst af den klage, som den 30. september 2020 var indgivet af N. Klagen omfattede to episoder, hvoraf den ene havde fundet sted i uge 39 og den anden den 30. september 2020, dvs. umiddelbart forud for tillidsmandsvalgets afholdelse og på tidspunkter, hvor A havde stillet op til tillidsmandsvalget. En tillidsmand skal som nævnt medvirke som bindeled mellem ledelsen, medarbejdergruppen og organisationen og skal sammen med arbejdsgiverens repræsentanter medvirke til opretholdelse af gode og rolige arbejdsforhold. En adfærd som beskrevet i klagen af 30. september 2020 og i advarslen af 1. oktober 2020 er ikke egnet til at fremme et sådant samarbejde, og som nævnt ovenfor finder opmanden, at advarslen blev givet med rette. Det var derfor sagligt, når ledelsen efter advarslens indhold og karakter nærrede en betydelig mistillid til, om ledelsen og dens repræsentanter ville kunne samarbejde med A som tillidsrepræsentant.

A nægtede at modtage advarslen og fastholdt på mødet den 8. oktober 2020 med ledelsen, hvortil han var indkaldt med bisidder, at han ikke var højtråbende med en aggressiv stemmeføring, uanset han blev foreholdt, at lønningskontoret, resten af driftskontoret og C jævnligt havde været vidne hertil, hvilket er blevet bekræftet af klagers vidner under hovedforhandlingen. Han foreholdtes, at flere personer i driften og på lønkontoret flere gang havde måttet bede ham hidse sig ned og dæmpe sig, førend samtalen kunne fortsættes. I referatet af mødet er noteret, at han også under det pågældende møde blev gjort opmærksom på, at hans tonefald stiger og lyder mere aggressivt i løbet af samtalen, hvilket han ifølge referatet benægtede. Han er herefter refereret for at udtale, at han ikke oplever sig selv som højtråbende og aggressiv, medmindre han selv først er blevet mødt med et højtråbende og/eller aggressivt tonefald.

Der er imidlertid efter bevisførelsen ikke grundlag for at antage, at A har været udsat for upassende adfærd udvist af ledelsen eller ledelsens repræsentanter, og de tillidsrepræsentanter, som har afgivet forklaring under sagen, har alle forklaret, at de har et udmærket samarbejde med ledelsen.

As afvisning af at modtage klagen og hans holdning under samtalen den 8. oktober 2020 gav ikke ledelsen grund til at forvente, at han ville eller kunne forbedre sin adfærd, og at dette heller ikke skete, illustreres af episoden den 3. december 2020, hvor A igen ikke kunne styre sin adfærd, men – uanset han var fungerende tillidsmand – verbalt overfaldt en kommunikationsmedarbejder, som efterfølgende brød sammen og måtte tage hjem for at sunde sig.

Uanset As dygtighed som renovationsmedarbejder, og uanset han er valgt af et stort flertal af medarbejderne, må det herefter efter en samlet vurdering lægges til grund, at Remondis' indsigelse mod As valg til tillidsrepræsentant har været sagligt begrundet, idet det ikke er foreneligt med tillidsmandshvervet, at en tillidsrepræsentant ikke retter ind efter en med rette meddelt advarsel, men fortsætter med at lade sig styre af sit temperament med risiko for alvorlige konsekvenser for samarbejdsklima og arbejdsmiljø på arbejdspladsen til følge.

Det forhold at A på mødet den 8. oktober 2020 forsvarede sig med, at han havde været i en stress situation på grund af for meget arbejde, kan ikke føre til en anden vurdering, da en tillidsrepræsentant også i en stress situation skal kunne optræde roligt og afbalanceret.

Opmanden tager herefter Remondis' påstand til følge.

THI BESTEMMES:

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen, skal anerkende, at den af Remondis A/S fremsatte indsigelse mod valget af A som tillidsrepræsentant er berettiget, således at han ikke er tillidsrepræsentant.

Hver part bærer sine egne omkostninger for voldgiftsretten. Parterne betaler opmandens honorar med halvdelen hver.

København, den 3. maj 2021

Lene Pagter Kristensen