



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 28. september 2021

I sag nr.: 2020-1617

Fagbevægelsens Hovedorganisation

for

BUPL og FOA

(advokat Berit Lassen)

mod

KL

for

X Kommune

(advokat Christian K. Clasen)

Dommere: Mariane Dissing, Claus Von Elling, Lars Hjortnæs (retsformand), Carl Erik Johansen, Tina Møller Madsen, Benny Rosberg og Anne Windfeldt Trolle.

Indledning

Sagen angår, om X Kommune ved at tjenestefritage fællestillidsrepræsentanterne A og B og efterfølgende tildele dem en advarsel har misbrugt ledelsesretten og udvist organisationsfjendtlig adfærd. Herudover angår sagen, om der er grundlag for at pålægge X Kommune at trække advarslerne tilbage og eventuelt bodsansvar.

Parternes påstande

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for BUPL og FOA, har nedlagt følgende påstande:

- 1) Indklagede, X Kommune, tilpligtes at trække advarslerne af 13. januar 2020 til henholdsvis A, fællestillidsrepræsentant (FOA), og B, fællestillidsrepræsentant (BUPL), tilbage.



- 2) Indklagede, X Kommune, tilpligtes at anerkende, at X Kommune ved at tjenestefritage B, fællestillidsrepræsentant (BUPL), og A, fællestillidsrepræsentant (FOA), har misbrugt ledelsesretten.
- 3) Indklagede, X Kommune, tilpligtes at anerkende, at X Kommune ved at tildele en advarsel til B, fællestillidsrepræsentant (BUPL), og A, fællestillidsrepræsentant (FOA), har misbrugt ledelsesretten.
- 4) Indklagede, X Kommune, tilpligtes at anerkende, at X Kommune ved at tjenestefritage B, fællestillidsrepræsentant (BUPL), og A, fællestillidsrepræsentant (FOA), har udvist organisationsfjendtlig adfærd.
- 5) Indklagede, X Kommune, tilpligtes at anerkende, at X Kommune ved at tildele en advarsel til B, fællestillidsrepræsentant (BUPL), og A, fællestillidsrepræsentant (FOA), har udvist organisationsfjendtlig adfærd.
- 6) Indklagede tilpligtes at betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til BUPL og FOA.

Indklagede, KL for X Kommune, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

Onsdag den 13. november 2019 blev der afholdt et medlemsmøde på SFO ... for medlemmer af FOA og BUPL. Blandt de tilstedeværende var fællestillidsrepræsentanterne A (FOA) og B (BUPL). I forbindelse med mødet opstod en episode, hvor fire medarbejdere skaffede sig adgang til deres personalemapper, som befandt sig i et uaflåst arkivskab på institutionslederen, Js, kontor.

A oplyste torsdag den 14. november 2019 telefonisk J om episoden. Af et notat om samtalen udarbejdet af J mandag den 18. november 2019 fremgår bl.a.:

”Jeg bliver ringet op af A torsdag d. 14.11.2019.

Hun fortæller at hun har været til medlemsmøde på SFO ... onsdag aften og der i den forbindelse var der blevet talt op personfølsomme oplysninger. Under medlemsmødet



bliver det nævnt at jeg har hængemapper på mit kontor, og "man" er utryg ved om der ligger personfølsomme oplysninger der ikke må ligge der.

Hun fortæller videre at hun tilbyder dem der deltager i mødet at gå med hende ind på mit kontor og åbne deres egen personalemappe. Hun går med ind på kontoret for at sikre at de kun kigger i deres egen mappe. Der er to medarbejdere der gerne vil ind og se hvad der ligger i deres sag. I den ene mappe er der en gammel ansøgning, og i den anden ligger der en kopi af en forside af en vandrejournale på denne medarbejders kone. Efter As udsagn bliver medarbejderen utryg ved at hans kones cpr. Nr. ligger der, og hun siger derfor han kan tage det ud af mappen-hvilket han gør.

Jeg spørger A hvordan hun kan tillade sig at gå ind på mit kontor og give tilladelse til at mine medarbejdere åbner mit lukkede (ikke låste) arkivskab når jeg ikke er tilstede. Hun siger der ligger en sag på kommunen vedr. personfølsomme der er blevet sendt forkert i en mødeindkaldelse, og at det er noget man i X kommune tager meget alvorligt. Derfor vælger hun at handle som hun gør så hun kan få lagt en dæmper på, så sagen ikke bliver blæst op. Vi taler lidt frem og tilbage og afslutningsvis siger jeg til hende at jeg undre mig over at hun ikke ringede mig op så jeg evt. kunne være tilstede, til det svare hun at hun ikke ville forstyrre mig efter arbejdstid.

Vi afslutter samtalen og hun slutter med at takke mig for at jeg har taget det så pænt.”

Tirsdag den 19. november 2019 blev A tjenestefritaget. Af brevet om tjenestefritagelse fremgår, at kommunen var blevet orienteret om, at A på mødet den 13. november 2019 gik ind på lederens kontor for at lede efter materiale, som efter hendes opfattelse ikke blev opbevaret korrekt, og at A ifølge det oplyste åbnede et skab på lederens kontor og tilbød to medarbejdere, at de kunne åbne deres personalemapper. Det fremgår videre, at A efter det oplyste opfordrede en medarbejder til at fjerne en forside fra en vandrejournale vedrørende medarbejderens ægtefælle. A blev på denne baggrund fritaget fra tjeneste, mens sagen blev undersøgt.

Onsdag den 20. november 2019 blev B indkaldt til en afklarende samtale med henvisning til, at kommunen om eftermiddagen mandag den 18. november 2019 var blevet bekendt med, at hun havde været til stede på mødet den 13. november 2019. Samtalen blev gennemført samme dag. Ved mødets afslutning blev B tjenestefritaget og indkaldt til en tjenstlig samtale.

Torsdag den 21. november 2019 blev der gennemført afklarende samtaler med SFO-medarbejderne H og D. A og J deltog i afklarende samtaler fredag den 22. november 2019.

Mandag den 25. november 2019 blev der gennemført afklarende samtaler med yderligere seks medarbejdere. Tirsdag den 26. november 2019 blev A og B indkaldt til tjenstlig samtale, som



blev gennemført onsdag den 27. november 2019. Tjenestefritagelserne blev ophævet i forlængelse af samtalerne.

Den 11. december 2019 blev der på ny gennemført tjenstlige samtaler med A og B. De blev under møderne orienteret om, at X Kommune påtænkte at meddele dem en advarsel. Af høringsbrevene af 16. december 2019 om de påtænkte skriftlige advarsler fremgår bl.a.:

”X Kommune er bekendt med, at 4 medarbejdere i løbet af aftenen gav sig selv adgang til personalemapper på lederens kontor. En af disse medarbejdere fjernede desuden et dokument fra personalemappen. Personalemapperne var opbevaret i et ulåst arkivskab.

Det er X Kommunes opfattelse, at du ved det faglige medlemsmøde havde et medværtsansvar i forhold til at sikre, at der slet ikke var nogle deltagere i mødet, der gik på lederens kontor, gik i arkivskabe eller tilsvarende. Uanset at der foreligger et sikkerhedsbrud ved, at lederen havde personfølsomme data liggende i det ulåste arkivskab, så berettiger det ikke den handling. Som FTR burde du have stoppet det og/eller sagt højt på medlemsmødet, at medarbejderne ikke måtte give sig selv adgang til personalemapperne på lederens kontor, så snart du blev opmærksom på det.

...

Som fællestillidsrepræsentant er du rollemodel for dine kollegaer, du nyder stor tillid og opbakning fra både medarbejdere og ledere i X Kommune, men i den konkrete sag, er det kommunens vurdering, at du med din adfærd under medlemsmødet har svigtet den tillid, fordi du ikke greb ind eller sagde højt i løbet af aftenen, at man under ingen omstændigheder må rode i papirer på lederens kontor, selvom papirerne ikke var opbevaret korrekt. I det øjeblik du fandt ud af, at en eller flere af mødedeltagerne havde været/var på lederens kontor for at se i personalemapperne, skulle du have sagt stop og fortalt mødedeltagerne, at man selvfølgelig ikke må give sig selv adgang til at rode i lederens arkivskab. Du eller den anden FTR kunne også have ringet til lederen under mødet og bedt lederen om at komme med det samme, så lederen havde haft mulighed for at være tilstede, når det var så presserende for medarbejderne at få vished om, hvad det lå i personalemapperne.

Det er X Kommunes vurdering, at du som fællestillidsrepræsentant har et særligt ansvar for at forvalte den særlige position og tillid der ligger i hvervet, og hvis du som FTR ikke griber ind eller siger stop, når du bliver klar over, at medarbejdere i forbindelse med et fagligt medlemsmøde opsøger lederens kontor for at give sig selv adgang til et ulåst skab med personalemapper, så er det et tillidsbrud og baggrunden for, at X Kommune påtænker at tildele dig en skriftlig advarsel.”

Advarslerne blev efter partshøring meddelt ved breve af 13. januar 2020. Fire medarbejdere blev den 17. januar 2020 meddelt påtaler for at have skaffet sig adgang til personalemapperne.

Forklaringer



Der er afgivet forklaring af A, B, C, D, E, F, G, J, K og L.

A har forklaret bl.a., at hun er uddannet pædagogmedhjælper. Hun blev ansat i X Kommune i 1991. Hun blev valgt som tillidsrepræsentant i 1994 og som fællestillidsrepræsentant i 1997, hvilket har været hendes fuldtidsbeskæftigelse siden.

Medlemsmødet den 13. november 2019 begyndte kl. 17. Den lokale tillidsrepræsentant for BUPL, M, havde kontaktet B og spurgt, om de ville deltage. De havde sendt en mail til kommunens medarbejdere om, at de som fællestillidsrepræsentanter stillede sig til rådighed, hvis nogen ønskede at invitere dem til møder mv. M oplyste, at mødet drejede sig om dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Mødet blev afholdt i et legerum. Der var ikke nogen dagsorden eller mødeleder. Den lokale tillidsrepræsentant for FOA, C, bød velkommen. Hun oplyste, at de ville tale om det psykiske arbejdsmiljø. Institutionen havde fået et strakspåbud fra Arbejdstilsynet. To koordinatore var ikke blevet inviteret. B gjorde det klart, at det ikke var i orden. Det var hendes medlemmer. Der var ikke en rar stemning. Folk var kede af det. Der var ikke nogen ordstyrer, så folk talte i munden på hinanden. Ingen ønskede at være ordstyrer. Derfor påtog B sig at være det.

Da mødet var ved at være slut – nogle var allerede gået – kom en mand ind i lokalet med et papir i hånden. Det var H. Hun sad med ryggen til døren og talte med C, som hun skulle være bisidder for den efterfølgende dag. B sad også ved bordet med ryggen til døren. Han stillede sig i periferien. De rejste sig og bevægede sig ud gennem børnegarderoben og fællesrummet. Klokken var ca. 20. Det gik undervejs op for hende, at H havde taget papiret fra et skab på lederens kontor. Han sagde, at han havde fundet sin ægtefælles vandrejournal med hendes CPR-nummer og deres adresse. Hun sagde til ham, at han skulle lægge det tilbage, da han ikke måtte fjerne papirer fra kontoret. Det ville han ikke. Han var meget oprevet fordi hans ægtefælle var ansat i psykiatrien. Hun sagde til ham, at hvis han ikke lagde papiret tilbage, så måtte hun ringe til hans leder dagen efter. Mens de stod udenfor, fortalte D til B, at hun havde fundet nogle uddannelsespapirer med hendes CPR-nummer på kontoret. Hun blev først senere bekendt med, at yderligere to medarbejdere havde været inde på kontoret. Hendes fokus var på, at opbevaringen kunne være et brud på GDPR, som de havde haft som emne på et møde kort forinden. De havde bl.a. talt om de mulige konsekvenser, hvis reglerne ikke blev overholdt. Dagen efter mødet informerede hun telefonisk J.



Hun mener ikke, at hun har givet divergerende forklaringer om forløbet. Nogle af referaterne kan læses som om, at episoden fandt sted i legerummet. Det gjorde den ikke. De var i bevægelse væk fra lokalet. De bad om at få referatet fra den afklarende samtale ændret i overensstemmelse hermed. Hun var på det tidspunkt i chok over, at hun var blevet fritaget for tjeneste. Hun fik besked om tjenestefritagelsen af L, der kom forbi hendes bopæl. Der havde ikke været nogen forudgående dialog ud over, at L havde sagt i telefonen, at det drejede sig om noget alvorligt.

Hun havde ikke mødt H før. Hun gjorde det klart for ham, at han ikke måtte fjerne papiret, og at hun i givet fald ville ringe til hans leder. Hun kunne have ringet til J med det samme, men hun tænkte, at det var tids nok at ringe dagen efter. Hun havde ikke selv nogen beføjelser over for medlemmerne.

Det var tilfældigt, at det blev hende, der ringede til J. Hun lagde en besked på telefonsvareren om morgenen. J ringede tilbage lidt før kl. 10. Hun oplyste, at de aftenen før havde været til et medlemsmøde, hvor der bl.a. var blevet talt om GDPR, og at en medarbejder havde nævnt, at der stod et skab med hængemapper med deres navne på hendes kontor. Hun oplyste videre, at de efterfølgende havde fået kendskab til, at to medarbejdere havde været i mapperne. Hun anbefalede, at J talte med de to lokale tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanten, og at hun kiggede det hele igennem for at se, om der var journaliseret korrekt. Derudover foreslog hun J at sende en mail til medarbejderne, så der kom ro på. Senere på dagen deltog hun i et møde med J som bisidder for C. J var sød og smilende. Hun takkede for, at hun havde ringet. Hun sagde til J, at hun også ringede for at passe på hende, for der kunne være store bøder for at overtræde GDPR. Hun har ikke sagt til J, at hun sikrede, at medarbejderne kun kiggede i deres egen mappe. Hun havde før episoden et godt indtryk af J. De har leget sammen som børn. Det var derfor hun sagde, at hun også ringede for at passe på hende, men hun ville have ringet til en hvilken som helst leder om episoden.

Tjenestefritagelsen betød, at hun ikke kunne varetage sit arbejde og servicere medlemmerne. FOA måtte slå i bordet, før hun blev indkaldt til en afklarende samtale, så hun kunne give sin version af forløbet. Til samtalen fik hun læst Js notat op. Hun var ikke enig i gengivelsen af telefonsamtalen. Hun var ikke fulgt med ind på kontoret, og hun havde ikke tilladt medarbejderne at kigge i mapperne. Det var ikke et emne til samtalen, om hun og B havde



været værter for mødet. Det mangler i referatet, at hun sagde til H, at han ikke måtte tage papiret. Spørgsmålet om værtsrolle var heller ikke et emne til samtalen den 27. november 2019.

Hun havde ikke før samtalen den 11. december 2019 hørt om, at der skulle være retningslinjer for fællestillidsrepræsentanternes rolle ved deltagelse i medlemsmøder. De havde kort forinden forhandlet en ny fællestillidsrepræsentantaftale på plads. Der står ikke noget om værtsroller. De var ikke værter, de var inviteret til at deltage i mødet.

Advarslen giver ikke klare retningslinjer for, hvordan hun skal agere fremover. Derfor holder hun nu kun møder med tillidsrepræsentanter i kommunens lokaler. Hun tager kun ud til møder på institutionerne, hvis lederen er til stede. Situationen har ikke været drøftet i MED-udvalg eller hovedudvalg. Efter så mange år som fællestillidsrepræsentant burde kommunen have inviteret hende til et møde for at høre hendes version, før hun blev tjenestefritaget. Hun havde kort forinden været til MUS-samtale med L, hvor hun havde fået at vide, at ordentlighed var hendes kendetegn.

Hun har fået en belastningsreaktion som følge af forløbet. Det er anmeldt som en arbejdsskade. Kommunen har betalt for psykologhjælp.

Under mødet fortalte et medlem, at hun havde været inde på Js kontor for at finde noget tape. Hun havde set nogle hængemapper med de ansattes navne i et skab på kontoret. Hun svarede, at det ikke var farligt, da det ikke var ensbetydende med, at der lå noget personfølsomt i mapperne. Hun forstod det sådan, at medarbejderen ikke havde kigget i mapperne. B fortalte om en sag fra en anden institution, hvor en forkert medarbejder på grund af en navneforveksling var blevet indkaldt til en tjenstlig samtale. Det var sådan, samtalen kom ind på GDPR. Det lød som noget helt almindeligt, at medarbejderne havde deres gang på lederens kontor. Det faldt hende ikke ind at sige, at man ikke måtte kigge i andres sager. Det gav sig selv.

B har forklaret bl.a., at hun blev ansat som pædagog i X Kommune i 2001. Hun blev valgt som tillidsrepræsentant i 2011 og som fællestillidsrepræsentant i 2013, hvilken har været hendes fuldtidsbeskæftigelse siden.



De blev inviteret til medlemsmødet af M. C bød velkommen. Der var ikke nogen mødeleder. De brugte indledningsvis noget tid på, at to koordinatore ikke var blevet inviteret. Der var en fortættet stemning. Der blev talt i munden på hinanden. Folk havde meget på hjertet. Hendes rolle var at lytte. De skulle i fællesskab finde ud af, hvordan de kom videre. Undervejs kom hun til at fungere som ordstyrer.

Efter mødet var hun bekendt med, at to medlemmer havde været i arkivskabet. Det var H og D. A fortalte hende, at H havde været inde på kontoret. Det var sket, efter de havde talt om GDPR. Hun så D komme ud fra personalerummet. Personalerummet ligger i forlængelse af garderobe- og kopirummet, hvorfra der er adgang til Js kontor. På det tidspunkt stod hun selv og ventede ved udgangen i fællesrummet, så de kunne forlade institutionen sammen. D fortalte, at hun havde fundet en mappe med nogle uddannelsespapirer. Hun blev først bekendt med, at H og D kiggede i deres mapper, efter det var sket.

En medarbejder, N, fortalte under mødet, at hun havde ledt efter tape på Js kontor, og at hun i den forbindelse havde set nogle mapper med de ansattes navne. Hun så ikke noget unormalt i, at personalet færdedes på lederens kontor. Kontorer fungerer mange steder som opbevaringssted for forskellige ting. N spurgte til, om der ikke var noget med, at man ikke måtte opbevare personfølsomme oplysninger i et ulåst skab. Hun ved ikke, hvorfor N til hendes afklarende samtale forklarede, at hun ikke var til stede, da emnet om opbevaring af personalesager blev drøftet. Mødet havde en karakter, hvor man bagefter måske ville være varsom ved at svare på spørgsmål om emnerne på mødet. Hun kan have svaret sådan for at passe på sig selv.

Hun talte ikke med H ud over at hilse på ham ved mødets begyndelse. Hun befandt sig i legerummet, indtil de forlod stedet. Hun mener, at A fortalte om episoden med H, da de ventede på de andre i fællesrummet. De aftalte, at A dagen efter skulle ringe til J.

Hendes forklaring til samtalen den 20. november 2019 om hvad H havde fundet, var en gengivelse af, hvad hun havde fået at vide af A. Der blev ikke spurgt ind til værtsroller. De havde ikke en værtsrolle. De var inviteret. Der findes ikke retningslinjer for fællestillidsrepræsentanters deltagelse i medlemsmøder. Det er ikke klart for hende, hvordan hun skal agere fremover. Hun kommer ikke mere i institutioner, hvis lederen ikke er til stede.



De har ikke bedt om retningslinjer. Det har afventet sagens afslutning. Hun har i øvrigt et glimrende samarbejde med kommunen og L, som hun refererer til.

Hun forstår ikke, hvordan H kan have udpeget hende på et billede som den fællestillidsrepræsentant, der gik med ham ind på kontoret. De kendte ikke hinanden i forvejen. Hun har ikke sit billede på BUPLs hjemmeside eller andre steder. Hun var ikke inde på kontoret. Hun befandt sig i legerummet, indtil mødet sluttede. Som gengivet i referatet fra samtalen den 27. november 2019 husker hun det sådan, at H kom ind og afbrød mødet, hvorefter A talte med ham. Hun fandt først ud af, at H havde været inde på kontoret, efter N havde spurgt til GDPR. Hun husker ikke præcis hvornår. Hun holdt fokus på mødet.

C har forklaret bl.a., at hun er uddannet pædagogisk assistent. Hun var genindtrådt som tillidsrepræsentant for FOA-medarbejderne relativt kort tid før mødet den 13. november 2019. Hun havde tidligere været tillidsrepræsentant fra 2005 til 2014.

Temaet for mødet var arbejdspress, dårlig tone, sygdom mv. Der var ikke nogen dagsorden. Fællestillidsrepræsentanterne havde skrevet ud med en åben invitation. Hun og M var enige om at invitere dem til et møde. De skulle have afklaret, hvordan de kom videre. Hun startede med at tage ordet. I løbet af mødet tog B ansvaret for talerækkefølgen. N bragte GDPR op. Hun havde set, at der var nogle hængemapper på Js kontor. Hun spurgte til, hvorfor de måtte være der, når de havde haft meget besvær med at håndtere arbejdspapirer med oplysninger om bl.a. børnene i institutionen. Kontoret bruges i forskellige anledninger, f.eks. til samtaler med forældre eller når børn er kede af det. Der er også kontorartikler på kontoret. Over hængemapperne var der en skuffe med bl.a. viskelædere, sprittusser mv. Der lå en kuvert med sommerferiepenge i en af hængeskufferne.

I slutningen af mødet gik hun ind for at se, om der lå noget om hende på kontoret. Det gjorde der, men det var ikke et problem i forhold til GDPR. På det tidspunkt var der opbrudsstemning. A og H stod i døren i garderoben/kopirummet. A sagde til H, at hvis han tog nogle papirer, så ville hun ringe til J. Hun overvejede ikke, om hun selv skulle reagere som tillidsrepræsentant og som vært for mødet. På vej tilbage fra garderoben til legerummet mødte hun B, som var på vej ud gennem fællesrummet.



Der blev ikke ved den afklarende samtale spurgt ind til hendes værtsrolle. Hun burde også have fået en advarsel. Hun fik en påtale for at have været inde på kontoret.

D har forklaret bl.a., at hun er uddannet pædagog. Hun har arbejdet i SFO'en og den tilknyttede skole i 18 år. Hun er nu pensionist.

Hun kiggede i sin personalemappe, fordi H havde kigget i hans, og havde fundet nogle papirer med personfølsomme oplysninger. Hun regnede ikke med, at den slags lå frit tilgængeligt på kontoret. Det var i slutningen af mødet. Hun havde hentet sit overtøj i personalerummet. Derefter gik hun ind på kontoret. Hun kiggede i skuffen for at se, om der var en hængemappe med hendes navn på. Det burde hun ikke have gjort, men hun er meget påpasselig med sine personlige oplysninger. Hun fandt et uddannelsespapir med sit personnummer. Hun tog ikke papiret. Hun var alene på kontoret. På det tidspunkt var alle på vej ud. Hun var den sidste i slipstrømmen. Det har altid været normalt, at de ansatte har færdedes på lederens kontor.

Hun har ikke underskrevet referatet fra samtalen den 21. november 2019. Det er ikke korrekt som gengivet i referatet, at B gik med hen til kontoret. B var på vej ud, da hun gik ind i personalestuen for at hente sine ting. Til spørgsmålet om den ene fællestillidsrepræsentant tilbød alle, at man kunne åbne sin egen personalemappe, husker hun ikke at have svaret, at ”det syntes jeg, at jeg har hørt dem sige”. Hun kan ikke nu sige, om det blev sagt. Hun fortalte først udenfor, at hun havde kigget i sin mappe.

E har forklaret bl.a., at hun er næstformand i BUPL ... Hun er ansvarlig for det fagpolitiske arbejde. Hun kom ind i sagen den 20. november 2019, da B ringede og fortalte, at A var blevet tjenestefritaget. Hun deltog i den tjenstlige samtale med B den 27. november 2019. Det var alvorligt med en fællestillidsrepræsentant, der var tjenestefritaget på baggrund af oplysninger, som hun ikke kunne genkende. B kunne ikke få det til at passe, at hun var blevet udpeget på et billede. De har ikke et billede af B på deres hjemmeside. Der blev ikke spurgt ind til en værtsrolle.

Som forbund så de med stor alvor på tjenestefritagelsen, som betød, at B havde afleveret hendes computer, telefon mv. Medlemmer sendte lønsager til hende, som ikke kunne blive håndteret. Nogle medlemmer lagde tiltagende desperate beskeder. Det er voldsomt for medarbejderne, at deres fællestillidsrepræsentant er tjenestefritaget.



Hun havde ikke før samtalen i december 2019 hørt om, at der skulle gælde et værtsansvar, når fællestillidsrepræsentanter deltager i medlemsmøder. Hun mener ikke, at der er hjemmel til at pålægge dem en sådan rolle. Der er heller ikke andre organisationer, der har hørt om, at man som fællestillidsrepræsentant har et værtsansvar for møder. De har ikke instruktionsbeføjelse over for medarbejderne. Der er ikke forskel på forpligtelserne for en tillidsrepræsentant og en fællestillidsrepræsentant.

Advarslen har vanskeliggjort det fagpolitiske arbejde. Det opleves som om, at der er blevet lagt benspænd for, at de kan mødes med medlemmerne. Det lokale samarbejde har fået et knæk, fordi de ikke ved, hvad de kan blive mødt med.

E har forklaret bl.a., at hun er faglig politisk konsulent hos FOA Hun kender A som ordentlig og vellidt af medlemmerne og de lokale tillidsrepræsentanter. Hun roses tit af ledelsen for det gode samarbejde.

A var i chok over at være tjenestefritaget, og havde et stort behov for at fortælle hendes version. Hun ringede derfor til G den 21. november 2019 og oplyste, at de havde brug for, at der hurtigt blev indkaldt til en samtale. De blev indkaldt til samtale samme dag. A kunne slet ikke genkende Js gengivelse af telefonsamtalen. Samtalen den 27. november 2019 drejede sig meget om, hvornår A så H og hans papirer. De var ikke enige i dele af referatet. Det var bl.a. refereret, at episoden fandt sted i legerummet. A havde hele tiden sagt, at den fandt sted i gangen, da mødet var i opbrud. Det fyldte igen meget til samtalen den 11. december 2019. Hun forstod ikke, at der blev gjort så meget ud af det. Det drejede sig om en forskel på to minutter, og hun havde under alle omstændigheder grebet ind. Hun havde ikke hørt om, at fællestillidsrepræsentanter skulle have en særlig værtsrolle til medlemsmøder. Hun spurgte derfor ind til det, men fik at vide, at man ikke ville svare på hypotetiske spørgsmål. Hun fornemmede, at det var opfundet til situationen.

A handlede samvittighedsfuldt og greb ind. Advarslen er derfor ikke berettiget. Den har medført, at der er forvirring om, hvordan man nu skal agere. Hun kan ikke svare på, om man har bedt om en uddybning fra kommunen.



G har forklaret bl.a., at hun er leder af [personaleafdelingen] i X Kommune. Hun hørte første gang om sagen om formiddagen den 18. november 2019, hvor hun blev kontaktet af O fra Personaleservice, som var blevet kontaktet af J. Hun bad J udarbejde et notat om samtalen. Hun kendte A som en dygtig fællestillidsrepræsentant. Derfor blev hun også overrasket over at læse, at hun skulle have tilbudt medarbejderne at gå ind på lederens kontor og kigge i deres personalemapper, samt at hun skulle have tilladt H at fjerne et papir fra mappen. Det var et tillidsbrud, hvis det var foregået sådan. Fællestillidsrepræsentanterne har i kraft af deres rolle og position et særligt ansvar, som de skal forvalte med omhu.

Hun orienterede L, som var As nærmere leder. L mente, at det var en potentiel alvorlig sag. Der blev holdt et telefonmøde med KL om morgenen den 19. november 2019. Hun besluttede sammen med L, at episoden skulle undersøges nærmere, da sagen involverede flere medarbejdere, et muligt brud på GDPR og da der kunne være et bortvisningsgrundlag for A. Hun var med til at beslutte, at A skulle tjenestefritages. Brevet med tjenestefritagelsen blev overrakt til A af L. I den forbindelse blev de bekendt med, at B også havde været til stede. Dagen efter gennemførte de en afklarende samtale med B. Under samtalen stod det klart, at hendes udlægning ikke stemte overens med oplysningerne fra J. De måtte derfor undersøge Bs rolle nærmere, hvorfor hun blev tjenestefritaget med besked om, at hun ville blive indkaldt til en tjenstlig samtale. På grund af sagens potentielle alvor blev samtalerne gennemført af hende og L.

De gennemførte en afklarende samtale med H den 21. november 2019. Han forklarede bl.a., at han fik at vide af en af fællestillidsrepræsentanterne, at man kunne se i sin personalemappe, at B fulgte med ham til kontoret, at hun så ham kigge i personalemappen og at han fjernede et dokument. Han forklarede også, at hans fællestillidsrepræsentant sagde til ham, at hvis han tog papiret, så var hun et vidne til det. Forklaringen undrede dem, da A var Hs fællestillidsrepræsentant, ikke B, og B havde forklareret, at det var A, der talte med H. Han virkede meget skråsikker på, at var B, der fulgte med ham. På det tidspunkt havde de ikke hørt As udlægning. De bad på et tidspunkt K om at gennemføre en ekstra samtale med H for at høre, om han var sikker. I den forbindelse udpegede han B på et billede.

D forklarede til hendes samtale, at hun syntes at have hørt i hvert fald den ene fællestillidsrepræsentant sige, at man kunne gå ind på kontoret og åbne sin personalemappe,



og at det blev drøftet i fællestillidsrepræsentanternes tilstedeværelse, at hun gik ind på kontoret. Det blev ikke forklaret, at det skulle være sket, mens folk var på vej ud ad døren.

Referatet fra den afklarende samtale med A er retvisende. Der blev undervejs rejst spørgsmål om rigtigheden af Js notat om telefonsamtalen. L spurgte ind til, at A i forbindelse med meddelelsen om tjenestefritagelse sagde til hende, at hun kun opfordrede medarbejderne til at man kunne kigge i personalemapperne ”for at redde Js røv”. Det afviste A at have sagt. L havde tidligere refereret dette, da hun havde spurgt til, hvordan det var gået med at overbringe brevet om tjenestefritagelse. De gennemførte en afklarende samtale med J den 22. november 2019. Det var for at afklare, om notatet stod til troende. Det gør indtryk, når en fællestillidsrepræsentant helt afviser at have sagt det, som en leder har oplyst.

Til en afklarende samtale den 25. november 2019 tog BUPL forbehold for at føre sagen videre som organisationsfjendtlig adfærd. K havde den 22. november 2019 sendt en mail ud om, at deltagerne på mødet skulle rette henvendelse til ham. BUPL havde meddelt, at de ikke mente, at kommunen kunne bede medlemmerne om at give sig til kende. Hun svarede, at de havde en legitim grund til at undersøge forholdene, da de stod med nogle potentielle personalesager.

Den 26. november 2019 havde de talt med otte ud af ti medarbejdere. Fire havde fortalt, at de havde været på lederens kontor, og at det var sket undervejs i mødet, og to af medarbejderne gav udtryk for, at de var blevet fulgt til kontoret af fællestillidsrepræsentanterne.

Til den tjenstlige samtale med B den 27. november 2019 meddelte BUPL, at man ikke kunne garantere, at man kunne opretholde ro på arbejdspladserne. Hun blev noget paf. De havde en legitim grund til at undersøge sagen. Der var på ingen måde tale om organisationsfjendtlig handling. Det handlede om at komme til bunds i en mulig personalesag. Der var på det tidspunkt gået ca. en uge. Hun beskæftigede sig i perioden ikke med andet end denne sag. Tjenestefritagelserne blev ophævet, fordi de ikke længere vurderede, at de stod med en potentiel bortvisningssag.

Der er ikke nogen retningslinjer for, hvordan fællestillidsrepræsentanter skal agere på medlemsmøder. De har i kraft af deres rolle og position et særligt ansvar for at gribe ind, hvis



de opdager, at der sker noget, der ikke bør ske. Kommunen har ikke efterfølgende fået henvendelser om, hvordan advarslerne skal forstås.

Spørgsmålet om GDPR blev håndteret af en anden afdeling. I første omgang vurderede deres GDPR-ansvarlige, at det var i orden at opbevare oplysningerne i et ulåst skab. De fik en ekstern vurdering, som kom frem til, at det ikke var i orden. J fik en påtale, fordi oplysningerne ikke burde have været i mapperne. Der blev ikke givet en strengere sanktion, fordi kommunens retningslinjer havde været uklare.

I de første samtaler var fokus på at klarlægge hændelsesforløbet. B forklarede ved den første samtale, at det var dem, der havde indkaldt til mødet. A forklarede, at de faciliterede drøftelserne, og at B var mødeleder. På det tidspunkt var de slet ikke der, hvor de tænkte, at de ikke havde været værter. Det afgørende var ikke, hvem der havde indkaldt, men hvordan fællestillidsrepræsentanterne agerede. De vurderede, at de i hvert fald var bekendt med, at to medarbejdere havde været på lederens kontor, og at de skulle have grebet ind.

J har forklaret bl.a., at hun er leder af SFO ... Institutionen er tilknyttet en skole med omkring 500 elever. Der er omkring 260 børn i SFO'en med 20 ansatte. Hun har været ansat i kommunen siden 1994, og har været leder på stedet siden 2016.

Hun havde overtaget arkivskabet fra en tidligere leder. Der var en skuffe øverst og hængemapper nedenunder. Medarbejdernes navne stod på hængemapperne. Hun brugte dem ikke længere til personaleoplysninger. De ansatte kom på kontoret, når der var grund til det. Der var bl.a. et skab med blyanter mv. på kontoret. Kontorartiklerne var ikke i skuffen i arkivskabet. Skuffen i arkivskabet indeholdt hendes ting.

Hun var ikke orienteret om mødet den 13. november 2019. Hun hørte første gang om det, da A ringede dagen efter mødet. Hun fortalte, at der havde været et møde, og at der bl.a. var blevet talt om GDPR. Det var kommet op, at der var hængemapper med navne på kontoret. Nogen havde været bange for, om der lå personfølsomme oplysninger i mapperne. A havde derfor tilbudt, at de kunne gå ind og kigge i mapperne, hvilket D og H havde gjort. D havde fundet en ansøgning. H havde fundet en forside fra ægtefællens vandrejournal. Det var han blevet sur over, hvorfor A havde givet ham lov til at tage den. A bekræftede, at hun havde givet dem lov til at kigge i egne mapper. Hun spurgte A, hvordan hun kunne tillade sig det.



Hun svarede, at hun bl.a. havde gjort det for at passe på hende. Hun sagde også, at hun ikke ville gøre noget stort ud af det, men at der var en sag i kommunen om personoplysninger, som blev taget meget alvorligt. A sluttede af med at takke for, at hun tog det så pænt. Det studsede hun over.

Hun talte med H samme dag. Hun undskyldte for, at papiret havde ligget på kontoret. Derefter skrev hun en mail til personalet. Det havde A foreslået for at få ro på situationen. Der var en forfærdelig stemning på det tidspunkt. Den 15. november 2019 vendte hun episoden med K, der er hendes daglige leder. De blev enige om at summe over det hen over weekenden. Over weekenden blev hun mere og mere vred. Hun tænkte, at det der var foregået, var forkert. De inddrog derfor Personaleservice. Hun skrev notatet om telefonsamtalen om mandagen. Hun kunne ikke forestille sig, at personalet ville kigge i hendes ting, medmindre de havde følt, at det var i orden. A sagde under telefonsamtalen, at hun havde holdt øje med, at de kun kiggede i egne mapper.

Hun har fået en påtale for opbevaringen af materialet.

K har forklaret bl.a., at han er skoleleder med ansvar for ca. 80 ansatte. Han er uddannet lærer. Han har været leder på skolen siden 2013.

Fredag den 15. november 2019 blev han kontaktet af J. Hun virkede oprevet. Der havde været afholdt et møde, som hun ikke var informeret om, to koordinatore var ikke blevet inviteret til mødet, og A havde fortalt, at en medarbejder havde været i hendes arkivskab. De drøftede at inddrage Personaleservice, da A ikke var under hans ledelse. De summede over det. Notatet om telefonsamtalen passer med det, J fortalte ham om fredagen.

Han skrev referat fra flere af samtalerne, bl.a. samtalen den 21. november 2019 med D. Referaterne er skrevet for at være retvisende for forløbet i samtalerne. Når noget er sat i anførselstegn, er det et citat, f.eks. ”det syntes jeg, at jeg har hørt dem sige” fra Ds samtale.

Han deltog i samtalen med J den 22. november 2019. G tog referat. Referatet er retvisende. Han oplever alle referater fra de samtaler, han har deltaget i, som retvisende.



H forklarede, at B fulgte ham ind på kontoret. De spurgte ind til det, fordi det ikke stemte med hvad de tidligere havde hørt. Han udpegede B på et billede. Han mener, at billedet kom fra et skoleprojekt i X kommune. H blev ikke vist et billede af A.

L har forklaret bl.a., at hun siden 2007 har været centerchef for ... i X Kommune med ansvar for ca. 2.200 medarbejdere. Hun er uddannet jurist. Kommunens fællestillidsrepræsentanter refererer til hende. Hun har altid haft et godt samarbejde med B og A. Hun håndterede sagerne, fordi hun var deres leder. G deltog som leder for de øvrige medarbejdere. Hun var med til at udarbejde referaterne. De reflekterer, hvad de hørte blive forklaret.

Sidst på eftermiddagen den 18. november 2019 blev hun orienteret om, at der havde været en alvorlig situation i en SFO, hvor A efter det oplyste havde været med til at facilitere, at nogle medarbejdere havde skaffet sig adgang til fortrolige oplysninger. De inddrog KL. De blev enige om, at de hurtigst muligt skulle gennemføre en tjenestefritagelse, så de kunne undersøge det nærmere. Hun kontaktede A, som var hjemme med et sygt barn. Hun oplyste, at det var en alvorlig sag, og at hun ville komme forbi hendes adresse. A kom ned til hende i bilen, hvor hun oplyste, at hun var fritaget for tjeneste, fordi der var oplysninger om, at hun havde bistået nogen med at hente deres personalemapper. A blev meget chokeret. Hun sagde bl.a., at hun kun gjorde det for at redde J. A spurgte, om B også skulle tjenestefritages. På det tidspunkt vidste de ikke, at hun også havde været til stede.

De brugte al deres tid på sagen. De stod med noget, der lignede en eller to bortvisningssager. Under forløbet blev det mere og mere tydeligt, at det var der ikke dokumentation for. Da det blev klart, blev tjenestefritagelserne ophævet. Hun konkluderede, at B og A havde været vidende om, hvad der foregik, og havde været til stede, da medarbejdere begik selvtægt. Efter kommunens opfattelse havde de været i en situation, hvor de kunne have sagt fra. Hun forventer, at fællestillidsrepræsentanter påtager sig det ansvar. Vurderingen byggede på en gennemgang af samtalerne. Der var til sidst et mudret billede af, hvornår medarbejderne gik i skufferne, men de fandt, at B og A inden mødet sluttede var opmærksomme på, hvad der foregik.

Der er ikke regler i kommunen om værtskab til arrangementer. Der har ikke efterfølgende været henvendelser om retningslinjer for tillidsrepræsentanter. J fik kun en påtale, fordi reglerne om opbevaring havde været uklare. De lokale tillidsrepræsentanter kunne måske også



have fået en advarsel. De konkluderede, at de ligesom de øvrige deltagere opfattede situationen sådan, at det var i orden at se i personalemapperne.

Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at uanset hvilket hændelsesforløb der lægges til grund, er advarslerne til B og A hverken berettigede eller proportionale. Der er tale om erfarne fællestillidsrepræsentanter, som var til stede for at deltage i et medlemsmøde om navnlig dårligt arbejdsmiljø. Kommunen havde ingen retningslinjer for, hvordan fællestillidsrepræsentanter skal agere, når de deltager i faglige arrangementer, herunder at de som følge af deres stilling skulle have et særligt værtsansvar. Tillidsrepræsentanter er ikke arbejdsgiverens forlængede arm. De har ikke instruktionsbeføjelser over for de ansatte.

B og A handlede adækvat i situationen. De lod ikke episoden passere. A meddelte H, at han ikke måtte fjerne ægtefællens vandrejournal fra lederens kontor. Hun kontaktede næste dag institutionens leder for at orientere om episoden. Hertil kommer, at advarslerne ikke har den fornødne klarhed, navnlig i forhold til kommunens forventninger til deres virke fremadrettet. De indholdsmæssige mangler bør også føre til, at advarslerne trækkes tilbage.

B og A var under tjenestefritagelserne afskåret fra at udføre deres tillidshverv. En arbejdsgiver skal udvise passende hensyn til lønmodtagerinteresser. Tjenestefritagelserne har hindret lønmodtagerindflydelse hos indklagede og lagt hindringer i vejen for organisationernes mulighed for at agere på medlemmernes vegne. Hverken tjenestefritagelserne eller advarslerne var driftsmæssigt begrundede, men var alene begrundet i B og As rolle som fællestillidsrepræsentanter. Situationen burde i stedet have været håndteret i f.eks. MED-udvalg, hovedudvalg eller lignende, og tjenestefritagelserne havde under alle omstændigheder en urimelig lang udstrækning. X Kommune har derfor misbrugt ledelsesretten og udvist organisationsfjendtlig adfærd ved at tjenestefritage og meddele advarsler til B og A.

Boden til begge organisationer bør være betydelig.

Indklagede har anført navnlig, at tillidsrepræsentanter har en pligt til at fremme et godt og roligt samarbejde mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. Fællestillidsrepræsentanter er arbejdsgiverens fremmeste sparringspartner. Det forudsætter en stor grad af tillid. Når de



stiller sig til rådighed for medlemmerne på et møde på arbejdspladsen, har de derfor ”flere stjerner på skuldrene” i forhold til, hvad der foregår på mødet.

Der er intet grundlag for at antage, at X Kommune har inddraget usaglige hensyn. Kommunen har alene ønsket at afklare, hvad der skete på mødet den 13. november 2019. Kommunen skulle håndtere en episode, der på det foreliggende grundlag ville kunne føre til bortvisning. For at bevare bortvisningsadgangen, skal der handles straks. Det er den driftsmæssige grund til tjenestefritagelserne. Kommunen har som arbejdsgiver en undersøgelsespligt. Det er også i arbejdstagerens interesse, at omstændighederne omkring en episode afklares bedst muligt.

Der er gennemført en sagligt begrundet klarlægning, så hurtigt som omstændighederne tillod. Så snart det stod klart, at der ikke var et bortvisningsgrundlag, blev tjenestefritagelserne ophævet. På baggrund af undersøgelserne er arbejdsgiveren nået frem til, at der den 13. november 2019 opstod en situation, hvor B og A uanset diskussionen om en værtsrolle burde have grebet mere aktivt ind. Advarslerne er meddelt på denne baggrund, og er tilstrækkeligt klare om arbejdsgiverens forventninger til dem. Det bestrides ikke i denne sag, at Arbejdsretten kan efterprøve berettigelsen af advarslerne, men der må overlades et betydeligt skøn til arbejdsgiveren.

Hverken tjenestefritagelserne eller advarslerne har været begrundet i organisationsmæssige forhold eller faglig aktivitet, men er reelt begrundet i det passerede på mødet den 13. november 2019. Der er derfor hverken tale om misbrug af ledelsesretten eller om organisationsfjendtlig adfærd.

En eventuel bod bør bortfalde eller alene være en ordensbod.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagen angår, om X Kommune ved at tjenestefritage fællestillidsrepræsentanterne A og B i perioden fra henholdsvis den 19. og 20. november 2019 til den 27. november 2019 og ved efterfølgende at tildele dem en advarsel har misbrugt ledelsesretten og udvist organisationsfjendtlig adfærd og i givet fald, om bod er forskyldt. Herudover angår sagen, om der er grundlag for at pålægge X Kommune at trække advarslerne tilbage.

Tjenestefritagelserne (påstand 2 og 4)



Ved Js notat af 18. november 2019 blev X Kommune informeret om, at A i forbindelse med et medlemsmøde den 13. november 2019 skulle have tilbudt et antal medarbejdere, at de kunne gå ind på Js kontor og åbne deres personalemapper, og at A skulle have tilladt en medarbejder at fjerne et papir fra en af mapperne. X Kommune blev endvidere informeret om, at B også havde været til stede. Med henvisning hertil blev A den 19. november 2019 tjenestefritaget, mens omstændighederne blev undersøgt nærmere, og efter en afklarende samtale blev B den 20. november 2019 også tjenestefritaget, mens omstændighederne blev undersøgt nærmere.

Efter bevisførelsen finder Arbejdsretten ikke grundlag for at tilsidesætte X Kommunes vurdering, hvorefter der på det foreliggende grundlag kunne være tale om forhold, som kunne føre til bortvisninger, og hvorefter en afklaring heraf forudsatte nærmere undersøgelser, navnlig ved samtaler med andre deltagere i det pågældende møde. Arbejdsretten finder herefter, at tjenestefritagelserne var rimeligt begrundede i X Kommunes behov for at få klarlagt, om forløbet indebar bortvisningsgrundlag. Der er ikke grundlag for at antage, at tjenestefritagelserne tillige var begrundet i As eller Bs organisationsforhold, og tjenestefritagelserne varede ikke længere end nødvendigt for at gennemføre den fornødne undersøgelse.

Arbejdsretten finder herefter, at tjenestefritagelserne hverken var udtryk for misbrug af ledelsesretten eller for organisationsfjendtlig adfærd, og indklagede frifindes derfor for klagers påstand 2 og 4.

Advarslerne (påstand 1, 3 og 5)

På baggrund af de gennemførte nærmere undersøgelser af hændelsesforløbet fandt X Kommune, at A og B under mødet den 13. november 2019 burde have grebet mere aktivt ind eller sagt tydeligere fra, da et antal medarbejdere skaffede sig adgang til personalemapper på Js kontor. Kommunen traf på denne baggrund afgørelse om at meddele både A og B en advarsel.

Der er efter bevisførelsen ikke grundlag for at tilsidesætte kommunens vurdering, der navnlig var baseret på samtaler med de medarbejdere, der var til stede på mødet. Der er heller ikke grundlag for at antage, at advarslerne er begrundet i As og Bs organisationsforhold.



Herefter, og da grundlaget for advarslerne findes at fremgå med fornøden klarhed, frifindes indklagede for klagers påstand 1, 3 og 5.

Bod (påstand 6)

Som følge af ovenstående frifindes indklagede for klagers påstand om bod.

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

X Kommune frifindes.

Fagbevægelsens Hovedorganisation for BUPL og FOA skal inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

Lars Hjortnæs