



Udskrift
af
Arbejdsrettens retsbog

Den 20. december 2022 holdt Arbejdsretten møde i Arbejdsmarkedets Hus, Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K, i

Sag nr. 2022-734:

Lærernes Centralorganisation

for

Uddannelsesforbundet

mod

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

for

[REDACTED]

i hvilken sag der sidst blev holdt retsmøde den **27. september 2022**.

Retten beklædtes af formand, højesteretsdommer Oliver Talevski.

Som retsskriver fungerede dommerfuldmægtig Didde Laier-Brodersen.

Der fremlagdes påstandsdokument af 9. december 2022 fra klager og påstandsdokument af 8. december 2022 fra indklagede samt ekstrakt.

For klager, Lærernes Centralorganisation for Uddannelsesforbundet, mødte advokat Peter Breum. Til stede var endvidere Mikkel Larsen og Palle Rom, LC, og Amalie Ferdinand, Uddannelsesforbundet.

For indklagede, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for [REDACTED], mødte advokat Marianne Lage. Til stede var endvidere chefkonsulent Gitte Klint Axelsen og fuldmægtig Peter Broe, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, teamleder Kirsten Overgaard Bach og fuldmægtig Nanna Kempf Andersen, Styrelsen for Undervisning og Kvalitet, økonomi- og ressourcechef [REDACTED], [REDACTED], og advokat Louise Vestergaard, Kammeradvokaten.

Klager nedlagde påstand om, at [REDACTED] skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede påstod frifindelse.

[REDACTED]
[REDACTED] afgav behørigt formånet forklaring.

Sagen blev procederet.

Efter forslag fra retsformanden var parterne enige om, at sagen kan sluttes i henhold til arbejdsretslovens § 16, stk. 3, 2. pkt., ved retsformandens afgørelse, som tilføres retsbogen, svarende til det, som retsformanden efter advokaternes procedure mundtligt redegjorde for.

Retsformandens afgørelse

1. Problemstillingen

Sagen angår, om [REDACTED] har udvist organisationsfjendtlig adfærd i strid med § 1, stk. 2, i Hovedaftalen mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation (LC) og CO10 – Centralorganisationen af 2010.

Efter Hovedaftalens § 1, stk. 2, vil Finansministeriet hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at medarbejdere organiserer sig i en organisation tilsluttet LC eller CO10. Bestemmelsen forbyder organisationsfølgelse eller organisationsfjendtlig adfærd, som kan foreligge, hvis en handling eller undladelse er rettet mod den anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver, jf. herved § 1, stk. 2, i Hovedaftalen mellem DA og FH.

Der foreligger ikke organisationsfjendtlig adfærd, hvis en arbejdsgivers adfærd (f.eks. en beslutning af ansættelsesretlig karakter) er sagligt begrundet i driftsmæssige hensyn. Selv om en arbejdsgivers adfærd er i strid med parternes overenskomst, er dette ikke i sig selv udtryk for organisationsfjendtlig adfærd. Om dette er tilfældet, beror på en konkret vurdering af sagens omstændigheder, og efter praksis har det navnlig betydning, om motivet for arbejdsgiverens adfærd har været den anden parts organisationstilhørsforhold. Bevisbyrden påhviler den part, som gør organisationsforfølgelse eller organisationsfjendtlig adfærd gældende.

2. E-mailen af 27. april 2021 fra advokat [REDACTED]

Klagers hovedanbringende er, at [REDACTED] udviste organisationsfjendtlig adfærd ved – efter at have indledt en ekstern advokatundersøgelse – at have tildelt tillidsrepræsentant [REDACTED] en advarsel ved mailen af 27. april 2021 fra advokat [REDACTED]

Indklagede har bestridt, at [REDACTED] har udvist organisationsfjendtlig adfærd som påstået af klager. Indklagede har i den forbindelse anført bl.a., at den nævnte mail ikke har karakter af en advarsel.

Retsformanden bemærker:

[REDACTED] er ikke alene tillidsrepræsentant for medlemmer af Uddannelsesforbundet, men også medarbejdervalgt medlem af [REDACTED] bestyrelse. [REDACTED] bestyrelse afholdt et bestyrelsesmøde den 8. marts 2021. Punkt 7 på dagsordenen var en handlingsplan for strategiske udviklingsindsatser. Under behandlingen af dette punkt gav [REDACTED] udtryk for bl.a., at det ikke var efter reglerne og i strid med overenskomsten, at gæstelærerne skulle udgøre 20 % af det samlede antal lærere. Det blev besluttet, at [REDACTED] og [REDACTED] sammen skulle udarbejde en redegørelse til bestyrelsen om spørgsmålet.

Ved mail af 9. marts 2021 kontaktede [REDACTED] konsulent Mette Pust fra Uddannelsesforbundet for bistand, og ved e-mail af 24. marts 2021 til bl.a. [REDACTED] [REDACTED], sendte Mette Pust ”på vegne af TR den af bestyrelsens formandskab ønskede dokumentation for, at [REDACTED] ikke overholder visse af de i statens gældende lov, regler og aftaler mm. samt redegørelse for hjemmelsgrundlag i forbindelse med ansættelser af medarbejdere, der udfører undervisning og undervisningsrelaterede opgaver”.

██████████ anførte i mail af 25. marts 2021 til Mette Pust bl.a., at han var stærkt forundret over Mette Pusts mail, fordi mailen refererede til indholdet af bestyrelsesmødet den 8. marts 2021 – et indhold, som var omfattet af fortrolighed i henhold til § 5, stk. 2, i lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse og skolens vedtægter § 1, stk. 2. Han anførte videre, at det så ud, som om tillidsrepræsentanten havde brudt sin tavshedspligt og dermed loven, og at han derfor ville igangsætte en ekstern advokatundersøgelse ”af denne mulige lovovertrædelse straks i morgen tidlig”. Det fremgår af de bestemmelser, som ██████████ henviste til, at bl.a. forvaltningslovens kapitel 8 om tavshedspligt mv., herunder lovens § 27, gælder for skolens bestyrelse, lederen og andre ansatte.

Advokatundersøgelsen mandede ud i en mail af 27. april 2021 fra advokat ██████████ til Mette Pust under emnet ”██████████ – tillidsrepræsentant ██████████”. Det er anført i mailen, at ██████████ var advokat for ██████████, som havde anmodet ham om at vurdere sagen ”om tillidsrepræsentant ██████████ mulige overtrædelse af sin tavshedspligt i forhold til drøftelser på bestyrelsesmødet den 8. marts 2021 under det lukkede punkt ”Handlingsplan for strategiske udviklingsindsatser”. ██████████ bedømte den bevismæssige situation sådan, at det måtte forventes, at ██████████ – og Uddannelsesforbundet – ville bestride, at han havde videregivet fortrolige oplysninger fra bestyrelsens drøftelser den 8. marts 2021 i form af referater af bestyrelsesmedlemmers mundtlige udsagn fra drøftelserne, på trods af referencer hertil i den mail, som Uddannelsesforbundet havde fremsendt til bestyrelsesformanden. ██████████ ville derfor ikke forfølge sagen yderligere ”ud over at indskærpe over for ██████████, at skolen forventer, at han fremover respekterer den lovbestemte tavshedspligt, der påhviler ham som medlem af bestyrelsen ... Det er en ganske alvorlig situation, hvis ██████████ ikke forstår, at sådanne helt grundlæggende og elementære krav til bestyrelsesarbejde skal respekteres”. ██████████ skulle derfor meddele, at overtrædelse af tavshedspligten ville blive betragtet som grov misligholdelse og ville kunne føre til alvorlige ansættelsesretlige sanktioner, herunder bortvisning. ██████████ forventede, at Uddannelsesforbundet bakkede op om, at reglerne om tavshedspligt skulle overholdes og således ikke medvirkede eller tilskyndede til overtrædelse heraf.

Jeg finder efter det beskrevne forløb, at klager ikke – heller ikke under hensyn til det længerevarende forløb forud herfor som behandlet i afsnit 3 nedenfor – har godtgjort, at ██████████ har udvist overenskomstfjendtlig adfærd.

Jeg lægger navnlig vægt på, at det ikke var begrundet i [REDACTED] organisationstilhørsforhold, at bestyrelsesformanden orienterede Uddannelsesforbundet om, at [REDACTED] ville kontakte sin advokat for at blive rådgivet om, hvorvidt [REDACTED] som medlem af [REDACTED] bestyrelse havde overtrådt sin tavshedspligt vedrørende punkt 7 på dagsordenen for bestyrelsesmødet den 8. marts 2021.

Jeg lægger videre til grund, at det ikke var begrundet i [REDACTED] organisationstilhørsforhold, at [REDACTED] efter rådgivning fra sin advokat – via advokaten – meddelte Uddannelsesforbundet, at [REDACTED] af bevismæssige grunde ikke ville forfølge sagen yderligere, men at [REDACTED] skulle have indskærpet vigtigheden af, at tavshedspligten som medlem af [REDACTED] bestyrelse blev overholdt.

Under hensyn til det anførte er det ikke påkrævet at tage stilling til, hvem af parterne der har ret med hensyn til, om mailen af 27. april 2021 (selv om den alene er sendt til Uddannelsesforbundet) reelt må anses for en advarsel til [REDACTED], og om denne advarsel i givet fald ville være berettiget henset til reglerne om bestyrelsens tavshedspligt. Selv hvis det måtte lægges til grund, at der reelt var tale om en uberettiget advarsel, ville dette under de foran anførte omstændigheder ikke føre til, at [REDACTED] havde udvist organisationsfjendtlig adfærd.

3. Det forudgående forløb

Klager har anført, at advokat [REDACTED] mail af 27. april 2021 er kulminationen på et længerevarende forløb, hvor [REDACTED] ved gentagne lejligheder har udvist en adfærd over for tillidsrepræsentant [REDACTED], som samlet set må betragtes som meget kritisabel. Adfærdens har været begrundet i [REDACTED] faglige virke og har haft til hensigt at virke begrænsende herpå.

Indklagede har bestridt, at [REDACTED] i perioden forud for advokatundersøgelsen og advokat [REDACTED] mail af 27. april 2021 har udvist organisationsfjendtlig eller chikanøs adfærd over for [REDACTED]

Retsformanden bemærker:

Det fremgår af § 3, stk. 1, i aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv., at en tillidsrepræsentant har pligt til såvel over for sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. En tilsvarende pligt påhviler ledel-

sen og dennes repræsentanter. Tillidsrepræsentanten varetager som nævnt i § 3, stk. 2, de lokaler forhandlingsopgaver, som fra organisationen er delegeret til den pågældende, og efter § 3, stk. 3, fungerer tillidsrepræsentanten i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, den pågældende er valgt iblandt, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Der er fremlagt et relativt omfattende materiale til belysning af samarbejdet mellem [redacted] og [redacted] i perioden forud for advokatundersøgelsen. Materialet viser, at parterne har været uenige om en række spørgsmål. Parternes uenighed er i det væsentlige opsamlet i Uddannelsesforbundets notat af 23. januar 2020 og [redacted] svar på dette notat af 20. februar 2020. Som det fremgår af forbundets notat og [redacted] svar har uenigheden bl.a. vedrørt spørgsmålet om tidsregistrering, rammeaftalen om nye lønsystemer (tildeling af tillæg uden aftale med tillidsrepræsentanten), juleferien 2019 (udligning af eventuel overtid i stedet for afholdelse af ferie), løbende kritik af tillidsrepræsentanten (manglende respekt for det lokale partssamarbejde) og tjenstlig samtale den 8. januar 2020 (i anledning af klager fra to kolleger). Uenigheden har også angået elevklager over tillidsrepræsentantsuppleant [redacted], som førte til en tjenstlig samtale den 14. september 2020. [redacted] har været inddraget i denne sags behandling.

Det er mit indtryk af bevisførelsen, at uenigheden navnlig har vedrørt faglige uoverensstemmelser eller lignende, og dette er efter min mening ikke et forhold, der giver grundlag for at fastslå organisationsfjendtlig adfærd.

Bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer, efterlader imidlertid også det indtryk, at samarbejdet mellem [redacted] og [redacted] i hans egenskab af tillidsrepræsentant har været problematisk. Når dette er sagt, så er det min opfattelse, at klager ikke har godtgjort, at det problematiske samarbejde – heller ikke under hensyn til advokatundersøgelsen og mailen af 27. april 2021, jf. afsnit 2 ovenfor – er udtryk for, at [redacted] har udvist organisationsfjendtlig adfærd.

Min opfattelse er – overordnet set – baseret på tre forhold:

For det første blev der den 9. august 2019 afholdt et møde med deltagelse af Morten Theodor Bay fra Uddannelsesforbundet, hvor de daværende samarbejdsproblemer blev drøftet. Ifølge referatet endte mødet med, at Morten Theodor Bay udtrykte tilfredshed med, at ledelsen ikke

så [REDACTED] som illoyal, og håbede på en positiv proces frem mod et styrket samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentant.

For det andet indbød [REDACTED] direktør i mail af 10. januar 2020 Uddannelsesforbundet til ”en åben og uformel drøftelse” om [REDACTED] fremtid. Uddannelsesforbundet afslog at deltage i et sådant møde.

For det tredje anførte direktøren i en mail af 9. november 2020 til Uddannelsesforbundet (som svar på Uddannelsesforbundets mail af 3. november med beskyldning om organisationsfjendtlig adfærd), at [REDACTED] for sit vedkommende vil bestræbe sig på at få samarbejdet mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen til at fungere bedre, og at ledelsen ville holde et møde med tillidsrepræsentanten herom, hvis han ønskede dette.

Det tilføjes, at det, som [REDACTED] og [REDACTED] anførte i mails af 13. december 2019 til [REDACTED], uanset sprogbrugen ikke kan føre til en anden vurdering. Ud over, at der er tale om mails af ældre dato, lægger jeg efter bevisførelsen til grund, at hovedbudskabet i disse mails var, at [REDACTED] og [REDACTED] – for at fremme samarbejdet mellem parterne inden for rammerne af cirkulæret om tillidsrepræsentanter i staten mv. – i første række ønskede, at eventuelle problemer blev løst lokalt på [REDACTED] i dialog mellem tillidsrepræsentanten og [REDACTED]s ledelse. Jeg kan efter bevisførelsen ikke lægge til grund, at deres budskab var, at [REDACTED] ikke måtte søge rådgivning hos sit forbund forud for eller efter de lokale drøftelser på [REDACTED].

4. Samlet konklusion

Sammenfattende finder jeg det ikke godtgjort, at [REDACTED] har udvist organisationsfjendtlig adfærd, og tager derfor indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Sagen sluttet.

Retten hævet.

Oliver Talevski / Didde Laier-Broderson