



Arbejdsrettens dom af 24. februar 2023

I sag nr.: 2022-9

Fagbevægelsens Hovedorganisation
for
FOA – Fag og Arbejde

mod

Dansk Arbejdsgiverforening
for
Dansk Erhverv Arbejdsgiver
for
X ApS

Dommere: Grete Christensen, Henrik Dahl, Gordon Ørskov Madsen, Linda Nordstrøm Nissen, Hanne Schmidt (næstformand og retsformand), Mads Bendix Skelbæk-Knudsen og Anne Trolle.

Indledning

Sagen angår, om indklagede, X ApS, har misbrugt ledelsesretten ved at have skabt et dårligt, usundt og krænkende arbejdsmiljø, har overvåget medarbejderne i strid med Aftalen om kontrolforanstaltninger og har udvist organisationsfjendtlig adfærd ved bl.a. at have talt negativt og nedladende om FOA og ved at have opfordret medlemmer af FOA til at melde sig ud af FOA mv.

Parternes påstande

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for FOA – Fag og Arbejde, har nedlagt påstand om, at X ApS skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for X ApS, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling



X ApS er som medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver omfattet af Fritvalgsoverenskomsten indgået med FOA og af Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation. Sagen angår brud på Hovedaftalens § 1 og § 4 samt Aftalen om kontrolforanstaltninger.

Det er oplyst af parterne, at der den 17. marts 2021 blev afholdt et fællesmøde i anledning af sagen, hvor der ikke kunne opnås enighed. Af referatet af mødet fremgår:

”Ved et fællesmøde d.d. i Dansk Arbejdsgiverforening behandlede en af Fagbevægelsens Hovedorganisation på vegne af FOA rejst klage over [X ApS] ..., medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, vedrørende en uoverensstemmelse, jf. fællesmødebegæring af 10. marts 2021.

Sagen forhandlede.

Enighed kunne ikke opnås.

Arbejdstagersiden tog forhold for at videreføre sagen ved Arbejdsretten.”

Fællesmødebegæringen er ikke fremlagt.

Arbejdstilsynets kontrolbesøg hos X ApS

Der er fremlagt besøgsrapporter vedrørende Arbejdstilsynets kontrolbesøg hos X ApS i 2014, 2015, 2020 og 2022.

Af Arbejdstilsynets brev af 25. juni 2014 fremgår bl.a.:

”Resultat af tilsyn

Som vi oplyste ved besøget den 16. juni 2014 hos [X ApS] ... hvor vi talte med personalechef A, indehaver B, planlægger C og ssh D, er det vores vurdering, at virksomhedens arbejdsmiljø i orden.

Grøn smiley

Virksomheden får derfor en grøn smiley på vores hjemmeside.”

Af et brev af samme dato fra Arbejdstilsynet fremgår det endvidere, at Arbejdstilsynet ville vejlede om forflytning af borger i private hjem. Brevet var vedlagt et bilag med vejledning om, hvordan man undgik uhensigtsmæssige arbejdsstillinger og arbejdsulykker.



Arbejdstilsynet vejledte igen efter et tilsynsbesøg ved brev af 13. april 2015 virksomheden om forebyggelse af arbejdsulykker.

Af Arbejdstilsynets brev af 10. januar 2020 fremgår bl.a.:

”Som aftalt ved besøget den 7. januar 2020 kommer vi på besøg for at undersøge det psykiske arbejdsmiljø ...

...

Undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø

Vi har aftalt, at vi som en del af besøget gennemfører en gruppesamtale med nogle af virksomhedens ansatte om det psykiske arbejdsmiljø på virksomheden. Det er alene ansatte, der deltager i samtalen. Det er aftalt, at der efter samtalen afholdes en samtale med ledelsen om de temaer, som vi har talt med de ansatte om.

Udvælgelsen af deltagere til gruppesamtale

Vi har aftalt, at I – i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen – udvælger 4-6 ansatte, der har dagvagter, og som kører i ... , til at deltage i gruppesamtalen. Deltagerne i gruppesamtalen kan med fordel være repræsentative for virksomhedens personalegruppe, således at der tages hensyn til arbejdets organisering og forhold som anciennitet, køn og uddannelse. Det er vigtigt, at ansatte deltager frivilligt i gruppesamtalen med Arbejdstilsynet.”

Af Arbejdstilsynets brev af 27. januar 2020 fremgår bl.a.:

”Besøgsrapport fra Arbejdstilsynets tilsyn

Arbejdstilsynet har den 27. januar 2020 været på besøg hos [X ApS] på arbejdsstedet

Vi talte med arbejdsgiver/arbejdsgiverrepræsentant B og C, samt arbejdsmiljørepræsentant E.

Arbejdstilsynet har på besøget ikke konstateret nogen overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen i de inspicerede områder.”

Af Arbejdstilsynets brev af 10. marts 2022 fremgår bl.a.:

”Besøgsrapport fra Arbejdstilsynets tilsyn

Arbejdstilsynet har den 10. marts 2022 været på besøg hos ... på arbejdsstedet

Vi talte med arbejdsgiver/arbejdsgiverrepræsentant B, samt planlægger F og ansat G.



Arbejdstilsynet har på besøget ikke konstateret nogen overtrædelse af arbejdsmiljølovgivninger i de inspicerede områder. ”

Af Arbejdstilsynets brev af 25. maj 2022 fremgår bl.a.:

”Resultat af tilsyn

Som vi oplyste ved besøget den 10. marts 2022 hos [X ApS], ..., hvor vi talte med indehaver B, ansat G og planlægger F, er det vores vurdering, at virksomhedens arbejdsmiljø i orden.

Grøn smiley

Virksomheden får derfor en grøn smiley på vores hjemmeside.”

Korrespondance mellem H og I

Af udaterede sms-beskeder mellem H (H) og I (I) fremgår bl.a.:

”H: For resten kunne du lokkes til at tage et billede af C hvis hun laver en masse arbejde oppe ved hesten?

H: [emoji]

I: Hvorfor det?

H: Hun har jo sygemeldt fordi hun ikke kan arbejde pga smerter i ben, ryg og skulder [emoji]

I: Ja... Og?

I: Altså forstår ikke helt...

H: B tror hun spiller dårlig med skulderen, men hun havde ikke beviser

I: Okay... Og det drama vil jeg ikke være en del af...!

H: Tænkte jeg nok [emoji] Ville også bare høre [emoji]

H: B ved nemlig godt at C stadig kommer hver dag ude ved hesten

I: Jeg kan jo se hvor dårlig C er, så jeg er ikke i tvivl om at hun har store smerter...

H: Ja måske

I: Hvem er det der vil have det billede?

H: B

H: [emoji]

I: Altså hun vil ikke bede mig om det selv?

H: Nej hun må ikke bede folk om at udspionere ansatte

I: Hehe, men hun må godt bede dig om at bede mig om det [emoji]

H: Nej det ville hun heller ikke [emoji]

I: Hmm...

H: B ville ikke bede nogen om det, hun kunne bare godt tænke sig beviser for at C godt kunne lave alt andet under sygemeldingen men ikke passe sig arbejde

I: Okay

H: [emoji]

I: Men som sagt vil jeg altså ikke være en del af det... For kan faktisk godt lide C... Har fået et andet forhold til hende”



Korrespondance om J's lønforhold

Af skrivelse af 2. marts 2020 fra J til FOA ... fremgår:

”Til rette vedkommende.

Jeg har været i fagforeningen for at spørge om hvordan jeg skulle forstå min lønseddel.

Jeg fik ikke det svar jeg forventede, men i stedet for blev jeg bedt om at aflevere alle mine lønsedler til FOA Jeg syntes det var lidt underligt, da jeg ikke havde bedt om et løntjek.

Jeg har nu efter 6 mdr. fået oplyst at jeg står på en liste over løntjek i FOA Hvilket jeg ikke har bedt om.

Jeg vil gerne slettes fra denne liste. Og har intet ønske om løntjek. Hvis FOA ... , har synligt bud på fejl, kan der rettes henvendelse telefonisk eller mail. Så vil min arbejdsgiver kikke på det.

Jeg vil gerne have I sender mine lønsedler retur til min adresse.”

Af mail af 3. marts 2020 fra B til K, FOA, fremgår bl.a.:

”Hej K.

J har informeret mig om at du d.d. har kontaktet hende.

Jeg skulle hilse fra hende og sige at hun ikke ønsker du laver en sag ud fra hendes lønsedler.

J fortæller at hun jo tog kontakt for at få forklaret sin lønseddel og ikke fordi hun ønskede et løntjek.

Dette var i efteråret.

Men hvis du har synlige fejl kontakter du bare L så bliver det rettet.”

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af M, C, N, O, P, Q, R, S, T, U, B, L, V, H og W.

M har forklaret bl.a., at hun er sektorformand i FOA for social og sundhedssektoren i De har foretaget 368 sagsregistreringer på X ApS siden 2013, og der er for tiden 27 verserende



sager. Registreringerne vedrører typisk løn, pension og feriepenge. En sagsregistrering svarer til en henvendelse fra et medlem, f.eks. om at medlemmet vil have gennemgået en ansættelseskontrakt. Den foreliggende sag har f.eks. 17 registreringer. Der burde dog være 20 registreringer yderligere med i sagen, men de har oplevet at medlemmerne trækker sagerne. Nogle medlemmer har sagt, at de får angstanfald af at tænke på sagerne, mens andre har trukket sig og oplyst, at de ellers ikke ville kunne arbejde hos X ApS.

C har forklaret bl.a., at hun var distriktschef i X ApS og indgik i ledelsen fra 2013 til april 2021. Hun stoppede som følge af en sygemelding. Hun fik allergi og en belastningsreaktion, som bl.a. har medført hukommelsesbesvær. Hun havde det som udgangspunkt godt på arbejdet, men B og L havde ikke nogen ordentlig forståelse for hendes sygdomsforløb. B sagde, at hun nok havde fået en depression. Hun blev ked af at få det stempel af B. Hun følte ikke, at B og L forstod hendes situation.

I december 2020 oplevede hun, at hendes private oplysninger blev delt. Hun havde i fortrolighed talt med B og L om sin datter, da hun havde brug for at holde fri i en periode og ville uddybe baggrunden herfor. Hun erfarede, at oplysningerne var blevet delt med en kontormedarbejder på kontoret i Hun kunne regne ud, at det var blevet sagt videre til kontormedarbejderen, da den pågældende kunne gengive hendes oplysninger ordret. Det var hun blevet meget vred over og ked af.

Hun har også i en anden situation oplevet, at nogle forhold om en medarbejders straffeattest blev omtalt højlydt på kontoret i et åbent miljø, så alle andre medarbejdere på kontoret kunne høre det. Hun husker ikke, hvornår episoden fandt sted.

Efter hendes opfattelse var der stor forskel på behandlingen af medarbejderne alt efter, om ledelsen kunne lide den pågældende medarbejder, og der var en negativ tone over for medarbejdere, man ikke kunne lide. Forskelsbehandlingen kom til udtryk på forskellige måder, f.eks. ved, at der ikke blev hilst på nogle medarbejdere om morgenen. B og L har også bedt hende om at lave kørelister for de ansatte, således at medarbejdere, der ikke var inde i varmen, fik kørelister med mange rengøringsopgaver, hvilket var en upopulær opgave. Hun er ikke selv blevet skældt ud på arbejdspladsen, men har hørt om episoder fra andre.



Virksomheden havde en stor medarbejderomsætning. Det skyldtes bl.a. dårligt arbejdsmiljø. Flere gav udtryk for manglende lydhørhed fra ledelsen, problemer med lønsedler og manglende medarbejdermøder. Nogle medarbejdere oplevede, at de blev påbudt at tage syge børn med på arbejde. Det skete ikke ofte. Hun husker ikke, hvor mange gange, det skete.

Når Arbejdstilsynet besøgte virksomheden, var det udvalgte medarbejdere, der talte med Arbejdstilsynet. Det var hende og resten af ledelsen på kontoret, der udvalgte dem. Medarbejderne blev bl.a. udvalgt på baggrund af anciennitet, og det var typisk de medarbejdere, der var glade for at være i firmaet, der blev spurgt. Hun husker ikke i dag, hvad hun selv har sagt til Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget om det psykiske arbejdsmiljø i 2020.

Videoovervågningen i virksomheden blev indført som følge af tyveri af bl.a. bilnøgler. Den blev imidlertid også brugt til at overvåge medarbejderne – f.eks. om medarbejderne kørte ud til tiden eller kom og gik til tiden i øvrigt. Det var kun L, der havde adgang til overvågningen via telefonen. Hun ved ikke, om det var noget, der blev tjekket ofte, men der blev ofte talt om overvågningen på kontoret.

Foreholdt beskedkorrespondance mellem H og I forklarede hun, at det var hendes opfattelse, at B mente, at hun spillede dårlig og ikke var syg, hvorfor B gerne ville have nogle beviser mod hende. Det var normalt i firmaet, at det skete sådan. Hun blev mere syg som følge af det. Hun var sikker på, at folk jagede hende. Hun trak gardinerne for i hjemmet og var bange for at gå ud.

Hun har været medlem af FOA siden december 2020. Forholdet til FOA på arbejdspladsen var ikke godt. Man talte med medarbejderne f.eks. om, at man kunne spare penge ved at melde sig ind i en anden fagforening, ligesom ansøgere blev spurgt om fagforeningsforhold ved ansættelsessamtalerne. Et FOA-medlemskab var ikke altid noget, der blev påtalt til ansættelsessamtalen, men det skete, at det blev sagt, at det ikke var så godt, at vedkommende var medlem der. Det var B, der spurgte om det. Hun har ikke selv spurgt og mente, at det var medarbejderens eget valg. Hun husker ikke nogen konkrete episoder i dag. Medarbejderne turde ikke skifte til FOA, fordi de var bange for at blive straffet. Hun ved ikke, hvad straffen kunne være, men det var hendes indtryk, at medarbejderne frygtede en form for straf.



N har forklaret bl.a., at hun var ansat i X ApS fra 2012 til 2018. Hun var ufaglært frem til 2015, hvor hun færdiggjorde sin uddannelse som SOSU-hjælper, og hun arbejdede derefter som SOSU-hjælper frem til 2018.

Hun stoppede i virksomheden, da det var meget hårdt psykisk. Det var ikke et rart sted at være, når man ikke var inde i varmen. Ledelsen stoledede ikke på medarbejderne og heller ikke på kvaliteten efter ens uddannelse. Navnlig har hun oplevet en episode med en borger, der havde en stålift. Hun havde talt med en fysioterapeut om brugen af liften. Det var deres fælles faglige vurdering, at borgeren ikke længere havde behov for liften. Da hun kom retur til kontoret, oplyste hun om beslutningen. B havde da spurgt, om det ikke var bedre, at hun fik et skilt, hvor der stod ufaglært, i stedet for det hun havde. Hun blev meget ked af at få beklippet sin faglighed på den måde. Ved en anden lejlighed havde B også talt nedladende til hende ved at sige, at det var synd, at hun ikke kunne bruge de hjerneceller, som hun ikke var født med. Der var herunder andre til stede, men hun husker ikke hvem. Hun husker ikke, hvornår episoderne fandt sted, men det var midt i eller i slutningen af hendes ansættelse. Hun gik hverken til FOA eller sin tillidsrepræsentant. Det skete også for andre medarbejdere. Medarbejdere, der ikke var inde i varmen, blev behandlet dårligt.

Hun oplevede også at måtte møde på arbejde med sin 2-årige datter, mens datteren var syg. Den pågældende dag kastede datteren op, og hun ringede til virksomheden ca. 30 minutter, inden hun skulle møde på arbejde. Hun oplyste, at hun var nødt til at holde barns 1. sygedag, men blev pålagt at møde på arbejde med datteren. Det føltes dårligt, men hun turde ikke at blive væk. Det resulterede i, at datteren kastede op på en dørmåtte under et besøg hos en borger og kastede op igen under et besøg hos en anden borger. Hun havde undskyldt og forsøgt at gøre rent begge steder. Under det andet besøg blev hun ringet op fra kontoret og fik at vide, at hun bare kunne skride hjem og selv skulle erstatte måtten.

Det var hendes indtryk, at videoovervågningen blev brugt til at holde øje med medarbejderne. Hun havde selv oplevet, at det blev påtalt, hvis man havde holdt længere pauser, f.eks. rygepauser, som var blevet set på overvågningen.

FOA blev omtalt dårligt i virksomheden. Hun har ikke oplevet, at hun er blevet forhindret i at gå til FOA. Hun fik at vide i begyndelsen af hendes ansættelse, at det var bedre at være



medlem af en ”gul fagforening”, og at det kunne spare hende penge. Hun blev også opfordret til at gå til ledelsen og ikke til fagforeningen, hvis der var problemer med lønnen.

Q har forklaret bl.a., at hun arbejdede hos X ApS fra december 2015 til september 2018, hvor hun havde nattevagter. På en vagt i 2018 fik hun et nødkald fra en borger, der havde svært ved at få luft. Borgerens iltudstyr sad som det skulle, og hun kunne ikke gøre noget. Hun vidste, at borgeren ikke ønskede genoplivning, men erklæringen fra lægen lå ikke fremme, som den skulle. Da hun ikke kunne finde den, måtte hun ringe 1-1-2. Paramedicinerne fandt erklæringen, men den var ikke underskrevet. Paramedicinerne måtte talte med deres overordnede på grund af den mangelfulde erklæring og fik at vide, at de kunne lade patienten være til trods for, at erklæringen var mangelfuld. Hun ringede samtidig til kontoret for at oplyse om situationen. Både AA, AB og B skældte hende ud over situationen, idet de sagde, at hun vidste, at der forelå en erklæring om ikke at genoplive, og at hun derfor ikke skulle have ringet 1-1-2. Hun følte, at borgeren på sin vis blev slået ihjel. Det var en rigtig hård situation. Hun blev påvirket psykisk, kunne ikke sove og måtte sygemelde sig. Hun talte med AB på kontoret, der ikke godtog sygemeldingen. Hun følte sig truet til at arbejde, og en kollega måtte delvist dække ind for hende. Der blev ikke taget hånd om det fra ledelsens side.

På et tidspunkt kort efter episoden henvendte borgerens søn sig til X ApS og spurgte, om hun ville tale med ham om episoden. Det havde hun ikke lyst til. B insisterede på, at hun skulle tale med sønnen. Da sønnen ringede igen, stillede B sønnen direkte igennem til hendes telefon. Efter episoden på nattevagten blev hun nødt til at stoppe med at arbejde.

Efter hendes opfattelse var tonen i virksomheden ikke særlig pæn. Medarbejdere blev bagtalt af ledelsen og hængt ud. På baggrund af episoden på nattevagten blev hun også selv hængt ud af ledelsen ved morgenbordet næste morgen, hvor de kritiserede hendes beslutning ved morgenbordet. Dem, der var inde i varmen, var inde og omvendt. Det var også hendes opfattelse, at overvågningen i virksomheden blev anvendt til at kontrollere medarbejderne, hvilket hun havde hørt fra andre.

FOA og FOA's medlemmer blev ikke omtalt særligt pænt. FOA's medarbejdere blev også hængt ud i virksomheden. Hun og nogle andre medarbejdere var blevet opfordret til at melde sig ind i en anden fagforening, som var billigere. Hun husker ikke de nærmere datoer for



episoderne, men det var i slutningen af hendes ansættelse. Hun har derudover oplevet, at en sag hun havde med FOA blev traineret af virksomheden.

P har forklaret bl.a., at hun var ansat i X ApS fra 2018 til 2022. Hun var ansat i virksomheden samtidig med C. Arbejdsmiljøet var det samme, efter at C stoppede. Hun oplevede dog både gode og dårlige tider i virksomheden, ellers var hun ikke forblevet ansat i fire år.

Hun oplevede en episode i sommeren for 2-3 år siden, hvor hun sad i en firmabil, og L ringede til hende og sagde, at hun og AC måtte ”fatte det” det med løn, og at FOA var til ”at lukke op og skide i”. Det var en meget ubehagelig oplevelse. Hun blev påvirket af opkaldet og måtte holde ind til siden efter opkaldet.

Hun har også oplevet, at B havde kaldt hende ind på kontoret og opfordret hende til at skifte fra FOA til en anden fagforening. B havde henvist til, at der var mange penge at spare for en enlig mor. Samtalen skete for åben dør ud til et rum, hvor andre medarbejdere kunne overheøre det. Hun følte sig udstillet, fordi hun blev omtalt som en enlig mor uden ret mange penge. Hun husker ikke, hvornår det skete.

Med hensyn til kontrolbesøgene fra Arbejdstilsynet var det hendes indtryk, at C og B havde udvalgt nogle bestemt udvalgte ”gode” medarbejdere til at tale med Arbejdstilsynet. Det kan godt passe, at hun selv var med til at udfylde nogle skemaer til Arbejdstilsynet, hvor hun roste firmaet. Dog tror hun ikke i dag, at hun under sin ansættelse havde turde skrive dårligt om firmaet. Hun ville formentlig have været bange for konsekvenser i form af en opsigelse. Hun havde f.eks. oplevet at blive frosset ude, efter hun havde haft en sag i FOA.

Videoovervågningen var sat op som følge af tyveri. Hun havde dog haft en oplevelse, hvor hun havde holdt en rygepause i weekenden, og hvor dette efterfølgende blev påtalt af B. Det var hendes indtryk, at B havde set det på videoovervågningen.

Q har forklaret bl.a., at hun var ansat som SOSU-hjælper i virksomhedens afdeling i Hun var ansat fra april 2016 til februar 2018 og igen i et par uger i 2020.



Hun oplevede generelt en normal tone på arbejdspladsen. Hun var dog blevet overfuset en enkelt gang af L i 2018 i forbindelse med nogle problemer med hendes løn. L havde lovet, at der ville blive rettet op på lønnen i flere måneder, men efter fire måneder var det endnu ikke på plads. Da hun påtalte det, sagde L, at hun bare ville have penge for ”at sidde på sin flade røv”, hvorefter røret blev smidt på. Hun blev ked af det og talte med afdelingslederen om episoden. Afdelingslederen sagde, at det fra anden side var blevet udlagt som om, at det var hende, der var blevet hysterisk og havde råbt ad L.

Derudover oplevede hun, at ”man” ikke var syg, når man arbejdede i virksomheden. De få gange hun havde sygemeldt sig, var hun blevet ringet op og udspurgt om sygdommen, det forventede sygdomsforløb mm. Det var ubehageligt og medførte, at hun undlod at melde sig syg, og hun har bl.a. været på arbejde med lungebetændelse.

Det er hendes opfattelse, at videoovervågningen i virksomheden også blev brugt til at overvåge medarbejderne. Hun havde på et tidspunkt under en vagt været forbi kontoret for at benytte toilettet. Der var ikke andre på kontoret. Hun blev ringet op af B, mens hun var på toilettet, og fik at vide, at hvis der var huller i vagtplanen, så hun havde tid til at være på kontoret, så skulle hun bruge tiden på at gøre rent. Hun har også hørt om overvågning fra andre medarbejdere.

S har forklaret bl.a., at hun var ansat fra januar 2018 til sommeren 2020. Hun havde samme oplevelse som de øvrige medarbejdere, der har afgivet forklaring. Hun har oplevet, at B havde fortalt om en anden medarbejders personlige forhold over frokosten, herunder at medarbejderen var skilt, gik til psykolog og var på antidepressiv medicin. B kunne også finde på at sukke højlydt, når man gik forbi.

Hun oplevede, at der var forskel på, om medarbejderne var inde i varmen eller ude i kulden. Ofte fik medarbejdere, ”der var ude i kulden”, dårligere køreplaner og lignende, mens medarbejdere, ”der var i varmen”, fik bedre køreplaner, fik tildelt de gode firmabiler og havde større mulighed for fleksibilitet i arbejdstiden.

L har på et tidspunkt fortalt, at han holdt øje med videoovervågningen, når han spiste aftensmad. Hun ved ikke, hvad han så efter, men hun synes det var ubehageligt. Han sagde det



under en samtale i fællesrummet i virksomheden. Hun sad og arbejdede og opfattede det ikke som sagt for sjov. Det er nok halvandet år siden.

B gav udtryk for, at FOA drev heksejagt på X ApS. Nogle gange stod FOA ved arbejdspladsen og delte forskelligt ud foran indkørslen. Jargonen var blevet sådan i virksomheden, at hun og andre af medarbejdere stod og talte grimt om medarbejderne fra FOA.

R har forklaret bl.a., at hun arbejdede i X ApS fra marts 2017 til slutningen af 2019. Hun kan genkende det, som tidligere er forklaret. Hun var nok selv en af de medarbejdere, der var ”inde i varmen”, under det meste af hendes ansættelse.

Hun blev spurgt til ansættelsessamtalen, om hun var medlem af FOA, og fik at vide, at det behøvede hun ikke være. Det var hendes opfattelse, at der blev talt grimt om FOA i virksomheden. Efter opfordring fra nogle kolleger stillede hun op som tillidsrepræsentant, hvorefter hun bemærkede en lidt kold og ubehagelig tone fra B's side.

Hun har oplevet, at B og L havde overvåget hende ved, at der var nogen fra virksomheden ude ved hendes bopæl. Det var i november 2020, hvor hun under en vagt havde været hjemme for at benytte toilettet, idet hun ikke havde haft lyst til at benytte toilettet på kontoret. Hun fik at vide, at en anden medarbejder var fulgt efter hende, når hun var på vagt, og der havde været billeder af, at hun var hjemme. Samme dag havde hun lagt sin køreseddel i postkassen på kontoret ved begyndelsen af hendes vagt. Ledelsen havde set det på videoovervågningen. Det var i strid med reglerne ikke at tage køresedlen med på vagten, hvilket hun ikke vidste. Som følge heraf blev hun bortvist, og FOA ville ikke gå videre med sagen. Hun ved ikke, hvorfor FOA ikke gik ind i sagen.

T har forklaret bl.a., at hun var ansat som SOSU-assistent i X ApS fra 2017 til 2019. Hun kan genkende det, som er blevet forklaret om det dårlige arbejdsmiljø under sagen. Hun var ikke selv været udsat for det, men har hørt om det fra andre medarbejdere. Det var hendes indtryk, at det ikke kun var ledelsen, men også de øvrige medarbejdere, der talte dårligt om FOA.

U har forklaret bl.a., at hun har været ansat i virksomheden to gange først som ufaglært i perioden 2013 til 2014 og derefter som SOSU-hjælper fra 2016 til 2019. Hun arbejdede primært



som nattevagt. Hun kan genkende forklaringerne om det dårlige arbejdsmiljø. Hun husker navnlig en episode i 2018, hvor hun holdt pause i frokoststuen, og hvor C, L og B dukkede op fra kontoret og gik direkte over til en bestemt kollega, W, og smed nogle papirer på bordet foran hende og begyndte at tale om en lønsag med FOA. Det var voldsomt og ubehageligt at overvære. Hun har også oplevet, at B har opfordret hende til at melde sig ind i Det Faglige Hus for at kunne spare penge på kontingentet. Hun har også set, at der var lagt foldere fra Det Faglige Hus i frokoststuen.

B har forklaret bl.a., at hun er indehaver og daglig leder af X ApS. Hun er uddannet SOSU-assistent og stiftede virksomheden i 2009. Virksomheden betjener omkring 1.000 borgere og har afdelinger i ..., ... og

I 2010 tiltrådte virksomheden en fritvalgsoverenskomst med FOA, da hun gerne ville have ordnede forhold i virksomheden. I 2014 blev V valgt som tillidsrepræsentant for alle tre afdelinger. Hun er glad for at have overenskomst med FOA og ser den ikke som et problem. Hun kan ikke genkende forklaringerne om, at hun eller andre i virksomheden skulle have opfordret medarbejdere til at melde sig ud af FOA. Hun har ikke spurgt nogen, om de var medlem af FOA. Hun har heller ikke sagt til medarbejdere, at Det Faglige Hus var billigere end FOA, og at hun ikke ville ansætte ansøgere, der var medlemmer af FOA. Hun har ikke lagt brochurer for Det Faglige Hus i virksomheden. Hun har ikke behandlet medarbejdere anerkendelse som følge af, at de havde været medlem af FOA. Hun var ikke på arbejde den dag, hvor FOA var til stede ved virksomheden, og kender ikke til den omtalte episode.

Siden 2016 har forholdet til FOA været mere problemfyldt og kompliceret. Efter hendes opfattelse skyldes det lokalafdelingens ledelse, hvor der i 2016 kom en ny formand. Der er også opstået flere sager siden 2016. Det kan godt passe, at hun har sagt nogle mindre heldige ting om FOA i den forbindelse, hvis hun har været frustreret. Hun husker ikke i dag, hvad hun kunne have sagt. Der er 14 lønsager mod virksomheden, hvor FOA og virksomheden er uenige om lønberegningen. Sagerne er rejst af tidligere medarbejdere. Flere af dem, der har afgivet forklaring i dag, har lønsager mod virksomheden. Herudover er to lønsager blevet afgjort i Arbejdsretten. Den ene vandt virksomheden, og den anden blev afsluttet ved forlig. De har ikke tidligere haft sager om misbrug af ledelsesretten og overenskomstfjendtlig adfærd



eller lignende. Hun havde skrevet mailen af 3. marts 2020 til FOA som følge af, at en medarbejder, J, havde bedt hende om det.

Det er hendes indtryk, at medarbejderne har det godt i virksomheden. Det passer ikke, at hun har favoriseret visse medarbejdere. Medarbejderne har generelt lavt sygefravær og er tilfredse. Virksomheden er vokset meget de seneste par år, men hun kan ikke genkende, at der er stor personaleomsætning. Virksomheden har medarbejdere med op til både 8, 10 og 13 års anciennitet.

Hun er ikke bekendt med klager over arbejdsmiljøet. Arbejdstilsynet har givet nogle vejledninger, som virksomheden har fulgt. Arbejdstilsynet talte i 2020 med C, nogle medarbejdere ude på vagter, og spiste frokost med medarbejderne og hende selv. Hun husker ikke, hvem der valgte de medarbejdere, der skulle tale med Arbejdstilsynet. Det passer ikke, at hun havde udvalgt specifikke medarbejdere til at tale med Arbejdstilsynet som forklaret af C. Hun har muligvis lagt vægt på, at Arbejdstilsynet skulle tale med medarbejdere, der havde været i virksomheden længe, da de nok ville have et bedre indtryk af arbejdet i virksomheden.

Der er videoovervågning i alle tre afdelinger. Kameraerne er opsat indenfor, men parkeringspladserne er også overvåget. Kameraerne inde peger på nøgleskabene, der bl.a. indeholder nøgler til borgernes hjem og bilnøgler. Der er også postkasser med kørelister med personfølsomme oplysninger. I ... er der kamera i frokoststuen, fordi nøgleskabet og postkassen er placeret der på grund af indretningen af lokalerne, men der er ikke kamera i de øvrige frokoststuer. I ... er der overvågning udenfor og ved de personfølsomme oplysninger, men ikke ved f.eks. gangarealer eller toiletter. Der er ikke overvågning, hvor der ikke skiltes med det. Hun har ikke adgang til videoovervågningen. L og vagtcentralen kan tilgå overvågningen, men L kan ikke tilgå overvågningen fra sin telefon.

De benytter ikke overvågningen til at overvåge medarbejderne. Overvågningen er dog brugt enkelte gange – formentlig 2-3 gange – ved kontrol af konkrete hændelser og herunder ved sagen vedrørende R. Hun kender ikke til episoden om overvågning i ..., som Q har forklaret om.



I forhold til R blev hun kontaktet af C en søndag, der oplyste, at personalet havde oplevet, at R var kørt hjem i arbejdstiden. Det var blevet opdaget, da der kom et nødkald fra en borger, som R ikke kunne besvare. R havde sagt, at hun var ved en borger, men der var lyde fra hendes børn i baggrunden. C havde modtaget nogle billeder fra en anden medarbejder, der havde fotograferet R's firmabil i R's indkørsel. Det var ikke noget, som hun havde bedt nogen om at gøre. R havde om køresedlen oplyst, at hun havde krydset borgerne af på køresedlen og lagt den i postkassen, inden hun kørte ud. Det var hendes opfattelse, at R efter et års ansættelse vidste, at køresedlerne skulle afleveres efter endt kørsel, da de indeholdt oplysninger af betydning for dagens arbejde. Det fremgik også af personalehåndbogen og nævnes under oplæringen. Ved den efterfølgende sag med FOA kontrollerede L overvågningen og sendte optagelserne til FOA. Virksomheden hørte derefter ikke yderligere om sagen fra FOA.

En anden episode, hvor videoovervågningen blev brugt, var i forhold til U. Når deres medarbejdere kører, kører de i par fra hver sin "ende" af køresedlen. U havde oplyst, at hun ikke kunne nå sin køreseddel, hvilket undrede planlæggeren, da den modkørende medarbejder godt kunne nå sin del af ruten. De havde også fået at vide fra en anden medarbejder, at U holdt for lange pauser. Derfor fulgte hun op på det og påtalte det over for U. Hun blev ikke kontaktet af FOA i den forbindelse.

Hun kan ikke genkende de episoder, som C har forklaret om. Hun kan navnlig ikke genkende, at hun skulle have sagt noget om C's datter til kontormedarbejderen i ... eller andre. C's datter var også ansat i virksomheden, og det er hendes indtryk, at flere i virksomheden havde kendskab til datterens forhold.

Hun kan ikke genkende, at hun skulle have sagt det, som blev anført af N. Hun tog ikke imod sygemeldinger, og hun kender ikke til episoden med datteren. Det var C, der tog imod sygemeldinger.

Hun husker ikke episoden, som O har forklaret om. Det kan muligvis være C, der havde samtalen med O. Det er ikke sjældent, at borgere kan have en erklæring om, at borgeren ikke vil genoplives. Der er bestemte regler for en sådan erklæring, som skal være opfyldt.



Hun kan ikke genkende episoden, som P har forklaret om. Hun kan heller ikke genkende, at hun skulle have omtalt en anden medarbejder som anført af S.

Hun havde ikke bedt H om at skrive til I for at bede hende overvåge C. Hun kunne ikke finde på at bede om den slags. Hun ved ikke, hvorfor H har skrevet som anført. Hun havde ikke sagt noget i den stil til H. Hun havde ikke drøftet C's sygemelding med H. Hun fandt ud af det kort tid efter og sagde da fra over for H. Hun husker ikke, hvem der fortalte hende om det.

L har forklaret bl.a., at han er bogholder i X ApS og er gift med B. Han indgår ikke i ledelsen og arbejder ikke med hjemmeplejearbejdet i virksomheden. Han kan ikke genkende det billede af virksomheden eller af B, der er blevet tegnet under sagen. Han oplever arbejdsmiljøet som godt. Han kan ikke genkende, at han skulle have udtalt sig som beskrevet i de afgivne forklaringer. Han taler ikke på den måde, og han har heller ikke talt negativt om FOA over for medarbejderne.

Videoovervågningen i virksomheden skyldes nogle tidligere episoder med tyveri. Det er rigtigt, at han på et tidspunkt sagde, at han så på overvågningen hver dag under aftensmaden. Det var dog sagt i spøg og efter hans opfattelse i en munter tone. Han kan ikke tilgå overvågningen på sin telefon. Alarmselskabet har adgang til overvågningen, og han har adgang på sin iPad. Han ser sjældent på videoovervågningen. Det hænder dog, navnlig hvis alarmerne er gået i en af bygningerne, og alarmselskabet kontakter ham. Så kan han med det samme se, om det skulle være en medarbejder, der ved en fejl har glemt alarmerne, eller en indbrudstyv. Derudover er det sket, hvis der har været en episode med en medarbejder, som i sagen med R. Han er ikke bekendt med, at FOA har rejst en sag som følge af det eller som følge af sagen vedrørende U.

V har forklaret bl.a., at hun var ansat i X ApS mellem 2013-2020, hvor hun var tillidsrepræsentant i to perioder fra 2014 til 2016 og fra 2016 til 2018. Efter hendes opfattelse er det ret få medarbejdere, der har klaget over forholdene på arbejdspladsen. En del klagede over fejl i lønnen, og i sådanne sager gik hun med medarbejderen ind til L og talte med ham om det. Hun kan ikke genkende de episoder, som er omtalt af de øvrige vidner. I sin tid som tillidsrepræsentant havde hun ingen sager om misbrug af ledelsesretten, dårligt arbejdsmiljø eller om overvågning. Hun var selv medlem af FOA, og hun har ikke oplevet nogen modstand fra



ledelsen på grund af det. Hun havde et godt samarbejde med B. Hun har ikke en oplevelse af, at der var nogle medarbejdere, der var ”yndlingsmedarbejdere”. Hun kan ikke genkende, at B var frustreret over sagerne med FOA, men det er rigtigt, at der skete et skifte i samarbejdet mellem virksomheden og FOA til det dårligere, da der kom en ny ledelse i FOA’s lokalafdeling.

H har forklaret bl.a., at hun blev ansat i X ApS i sommeren 2017 og arbejder som nattevagt. Hun er medlem af FOA og er åben om sit tilhørsforhold til FOA i virksomheden. Hun har ikke oplevet nogen konflikter med B som følge heraf. Hun kan godt genkende nogle af episoderne som forklaret af de øvrige vidner. Det var dog ikke B, der stod for det. Det var C, der gjorde det. C kunne f.eks. godt finde på at kontrollere, om medarbejdere reelt var syge. Hun har også oplevet, at kollegaer har fået vagter med ekstra rengøring, hvis kollegaen var ude i kulden. Det var dog noget, som C gjorde. Hun har ikke oplevet, at L skulle have opført sig sådan, som der er afgivet forklaringer om. Hun har heller ikke oplevet, at B eller L har talt dårligt om FOA, spurgt til det ved ansættelse eller opfordret ansatte til at skifte fagforening. B er meget åben og spørger ind til ens dag og lignede. Hun kan ikke genkende, at B skulle have sagt som anført af f.eks. N.

Det var hende og I, der har skrevet sammen i den fremlagte sms-korrespondance. Det var hendes opfattelse, at C ikke var så syg. B havde ikke bedt hende skrive til I. Det var noget, som hun havde gjort af egen drift. Hun fandt på, at det skulle komme fra B. Hun ved ikke, hvad B rent faktisk troede. Da B fandt ud af, at hun havde gjort det, blev hun kaldt ind til en samtale og fik at vide, at det ikke skulle ske igen.

Hun har oplevet at komme til at sætte alarmen i gang, hvor L ringede hende op, fordi L kunne se hende på overvågningen.

W har forklaret bl.a., at hun startede som SOSU-assistent i X ApS i 2012 og i dag er planlægger. Hun kan ikke genkende det billede, som nogle af vidnerne har tegnet af B. B er meget åben og forsøger at finde løsninger for at sikre et godt arbejdsmiljø. Hun har ikke oplevet nedværdigende kommentarer fra B og L. Hun er ikke blevet opfordret til at melde sig ud af FOA. Det var hende eller C, der fortalte B om U. Det skete på grundlag af en henvendelse fra en anden kollega.



Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at X ApS har handlet bodspådragende ved at have udvist en adfærd i strid med Hovedaftalen og ved at have overvåget medarbejderne i strid med Aftalen om kontrolforanstaltninger af 26. oktober 2006.

Virksomhedens ledelse har bl.a. handlet usagligt og uden hensyn til de ansattes interesser og handlet på en sådan måde, at der opstod risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed, ligesom de blev udsat for en personlig integritetskrænkelse. Dette støttes navnlig af vidneforklaringerne under sagen, herunder fra C, der tidligere selv var en del af ledelsen i virksomheden. Det er ikke en forudsætning for brud på ledelsesretten, at Arbejdstilsynet ved deres kontrolbesøg har reageret som følge af en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynets kontrolbesøg kan derudover ikke tillægges nogen særlig betydning, navnlig fordi Arbejdstilsynet kun talte med en lille udvalgt gruppe af ansatte, der primært bestod af ledelsen i virksomheden, og da Arbejdstilsynet ikke kan føre tilsyn med det samlede arbejdsmiljø i virksomheden, herunder de forhold, der kan påvirke det psykiske arbejdsmiljø.

Virksomheden har endvidere overtrådt Aftalen om kontrolforanstaltninger ved at have overvåget de ansattes arbejde, uden at overvågningen var sagligt begrundet i driftsmæssige årsager eller havde et fornuftigt formål. Videoovervågningen blev bl.a. brugt til at overvåge de ansattes arbejdstid og deres varetagelse af arbejdet, uden at de ansatte var orienteret herom, og uden at de ansatte havde udvist en adfærd, som sagligt kunne begrunde en sådan overvågning.

Virksomhedens ledelse har desuden udvist organisationsfjendtlig adfærd ved navnlig at have talt negativt og nedladende om FOA over for de ansatte, herunder ved ansættelsessamtaler. Ledelsen har også opfordret ansatte til at melde sig ud af FOA til fordel for billigere fagforeninger og til ikke at kontakte FOA, hvis der var mistanke om, at der ikke blev ydet den rette løn. Endelig har ledelsen ved bl.a. trusler om at opsig de ansatte, presset ansatte til at trække sager, der var indgivet til FOA.

Indklagede har anført navnlig, at X ApS hverken har handlet i strid med Hovedaftalen eller Aftalen om kontrolforanstaltninger, og at virksomheden således ikke har handlet bodspådragende.



Virksomhedens ledelse har ikke misbrugt ledelsesretten. Der er tale om en streng bevisbyrde for brud på ledelsesretten, og klager har ikke løftet denne ved vidneforklaringerne under sagen. Det må også tillægges betydning, at Arbejdstilsynet, der har været på kontrolbesøg gentagne gange, ikke har haft bemærkninger til virksomhedens arbejdsmiljø, og at virksomhedens tillidsrepræsentant i perioden 2014-2018 ikke har kunnet genkende det billede af arbejdsmiljøet, som klager har beskrevet. Det må ved vurderingen endvidere tillægges betydning, at de tidligere ansatte via FOA ikke før 2021 har rejst sager om disse forhold, der ligger adskillige år tilbage i tiden.

Videoovervågningen i virksomheden er etableret af kriminalpræventive grunde, og det er ikke bevist, at overvågningen er blevet misbrugt til usaglige formål og i strid med Aftalen om kontrolforanstaltninger. Virksomheden har af egen drift oplyst om to episoder, hvor overvågningen har været anvendt på baggrund af en konkret og aktuel mistanke om to ansattes pligtstridige forhold. FOA har været bekendt med episoderne og har på trods af dette ikke rejst sager mod virksomheden i forbindelse med, at FOA fik kendskab til dem.

Virksomhedens ledelse har ikke udvist organisationsfjendtlig adfærd og har ikke frarådet ansatte at være medlem af FOA eller at kontakte FOA, hvis de havde spørgsmål om løn eller andre forhold. Virksomheden har af egen drift tiltrådt Fritvalgsoverenskomsten med FOA og har siden 2014 haft en tillidsrepræsentant i virksomheden.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagens baggrund og problemstilling

Sagen angår som nævnt, om X ApS har misbrugt ledelsesretten ved at have skabt et dårligt, usundt og krænkende arbejdsmiljø, om virksomheden har overvåget medarbejderne i strid med Aftalen om kontrolforanstaltninger, og om virksomheden har udvist organisationsfjendtlig adfærd ved bl.a. at have talt negativt og nedladende om FOA og ved at have opfordret medlemmer af FOA til at melde sig ud af FOA.

Der er under sagen på klagers foranledning afgivet forklaringer af M fra FOA i ... og af otte tidligere ansatte i X ApS. Efter anmodning fra indklagede er der afgivet forklaring af B, der er



indehaver og leder af X ApS, samt af virksomhedens bogholder og yderligere tre personer, der er eller har været ansat i virksomheden.

Ledelsesretten

Klager har anført, at X ApS har misbrugt ledelsesretten ved at have skabt et dårligt, usundt og krænkende arbejdsmiljø. Klager har henvist til de forklaringer, der er afgivet af de otte personer, der tidligere har været ansat i virksomheden.

De tidligere ansatte har forklaret, at der i virksomheden har været en række episoder, hvor de har følt sig krænkede af nedladende eller stødende udtalelser eller adfærd fra B eller fra hendes mand, L, der er bogholder i virksomheden. Flere af de tidligere medarbejdere har endvidere forklaret, at nogle var inde i varmen hos ledelsen, mens andre ikke var det, og at dette gav sig udslag bl.a. ved fordelingen af arbejdet og i ledelsens omgangstone i forhold til de enkelte. Nogle har også forklaret, at de undlod at melde sig syge, fordi dette var ildeset af ledelsen, ligesom en tidligere medarbejder har forklaret om en episode, hvor hun blev presset til at tage sit syge barn med på arbejde. Herudover er der afgivet forklaring om, at der i nogle tilfælde af ledelsen i virksomheden skulle være delt oplysninger om medarbejderes personlige forhold.

Det må efter disse forklaringer lægges til grund, at de pågældende medarbejdere i en række situationer har følt sig krænkede eller pressede, og at de ikke anså arbejdsmiljøet i virksomheden for at være godt.

Både B og L har imidlertid forklaret, at de ikke kan genkende de episoder, der er beskrevet af de tidligere medarbejdere. For samtlige episoder gælder endvidere, at der alene foreligger en forklaring fra den medarbejder, der har følt sig krænkede eller presset, og at der ikke foreligger forklaringer fra andre medarbejdere om de samme episoder eller objektive holdepunkter vedrørende de pågældende episoder eller forhold. Hertil kommer, at størstedelen af episoderne ligger adskillige år tilbage i tiden, uden at vidnerne kan huske, hvornår forholdene nærmere fandt sted. Der er heller ikke oplysninger om, at de pågældende ansatte i umiddelbar forbindelse med episoderne har rettet henvendelse til FOA.

V, der var tillidsrepræsentant i virksomheden fra 2014 til 2018, har forklaret, at der var forholdsvis få, der klagede over forholdene på arbejdspladsen, og at hun i sin tid som



tillidsrepræsentant ikke havde sager om misbrug af ledelsesretten eller om dårligt arbejdsmiljø. Hun kan heller ikke genkende de episoder, som er omtalt af de tidligere medarbejdere. Det må endvidere lægges til grund, at de tidligere medarbejdere ikke har rettet henvendelse til Arbejdstilsynet om arbejdsmiljøet i virksomheden, idet Arbejdstilsynet efter besøg i virksomheden i 2014, 2015, 2020 og 2022 ikke har påtalt arbejdsmiljøet, men i 2014 og 2022 har udtalt, at det var tilsynets vurdering, at virksomhedens arbejdsmiljø var i orden.

Der findes på denne baggrund ikke grundlag for at fastslå, at der i virksomheden var et generelt dårligt arbejdsmiljø med krænkende behandling af medarbejderne, ligesom der ikke er bevismæssigt grundlag for at fastslå, at de konkrete perioder, der er afgivet forklaring om, har fundet sted.

Vedrørende de fremlagte sms-beskeder mellem H og I, hvori H opfordrede I til at tage et fotografi af C, der var sygemeldt, hvis hun lavede ”en masse arbejde oppe ved hesten” under henvisning til, at ”[B] tror, at hun spiller dårlig” bemærkes, at det tillige fremgår af H’s sms-beskeder, at B ikke ville bede nogen om at udspionere ansatte. Endvidere har både B og H forklaret, at B ikke har bedt H om at få I til at overvåge C, ligesom de begge har forklaret, at B påtalte forholdet over for H, da hun blev bekendt med det.

Der er herefter heller ikke grundlag for at antage, at B har taget initiativ til, at C skulle overvåges under en sygemelding.

Det findes på denne baggrund ikke godtgjort, at X ApS har misbrugt ledelsesretten.

Overvågning

X ApS havde efter indbrud opsat kameraer med videoovervågning i virksomhedens afdelinger i ... , ... og ... med det formål at hindre tyveri af nøgler til borgeres hjem og bilnøgler og at sikre de personfølsomme oplysninger, der blev opbevaret i virksomheden. Der er efter det oplyste skiltet med videoovervågningen, ligesom det er oplyst i virksomheden ved opslag til personalet, at der var sat videoovervågning op i de rum, hvor der er personfølsomme oplysninger og ved nøgleskabe.



Klager har ikke bestridt, at videoovervågningen var sagligt begrundet i virksomhedens drift og i overensstemmelse med Aftalen om kontrolforanstaltninger. Men klager har anført, at virksomheden har overtrådt Aftalen om kontrolforanstaltninger ved via de opsatte kameraer i virksomheden tillige at overvåge medarbejdernes arbejdstid og deres varetagelse af arbejdet.

Virksomheden har oplyst, at man har anvendt videooptagelser fra overvågningen i forbindelse med to konkrete tilfælde, hvor der var grund til at tro, at medarbejdere ikke havde varetaget deres arbejde. Det ene tilfælde angår R, der i 2019 blev bortvist fra virksomheden, fordi hun allerede ved en arbejdsdags begyndelse på kontoret og i strid med reglerne afleverede sin arbejdsseddel med oplysninger om hendes arbejde denne dag. B har forklaret, at R selv oplyste, at hun havde krydset borgerne af på sedlen og lagt den i postkassen på kontoret, inden hun kørte ud, og at dette kunne ses på videoovervågningen. Det må endvidere lægges til grund, at dette videoklip blev forevist for FOA, som ikke foretog yderligere i sagen. I et andet tilfælde er videoovervågningen efter B's forklaring brugt til at kontrollere U's pauser i en situation, hvor en anden medarbejder havde oplyst, at U holdt for lange pauser. Dette førte til en påtale over for U.

Disse to episoder kan ikke anses for at indebære en overtrædelse af Aftalen om kontrolforanstaltninger. Det må således lægges til grund, at begge medarbejdere var bekendt med, at de befandt sig i lokaler med videoovervågning, og der findes efter det oplyste at have været saglige grunde til at anvende videoovervågningen som det skete.

En række af de tidligere ansatte i virksomheden har forklaret, at de følte sig overvåget via videoovervågningen i virksomheden, at de havde indtryk heraf, eller at de har hørt om det fra andre medarbejdere. Enkelte har forklaret om episoder, hvor B skulle have påtalt forhold, som hun kun kunne have kendskab til via overvågningen, ligesom en af de tidligere medarbejdere har forklaret, at L har fortalt, at han holdt øje med videoovervågningen, når han spiste aftensmad.

B har forklaret, at L og vagtcentralen kunne tilgå overvågningen, mens hun ikke havde adgang hertil, og at overvågningen ikke er benyttet til at overvåge medarbejderne, heller ikke i konkrete tilfælde, bortset fra de ovenfor beskrevne tilfælde vedrørende R og U.



L har forklaret, at han kunne tilgå videoovervågningen via sin iPad, men at han ikke har benyttet denne mulighed bortset fra i tilfælde, hvor der var en saglig grund til det, f.eks. hvis alarmen gik, og hvor han via kameraet tjekkede, hvem der havde udløst alarmen. Endvidere har han sagt til nogle medarbejdere i virksomheden, at han sad og så på videoovervågningen, når han spiste aftensmad, men dette blev sagt i spøg.

Der er ikke objektive forhold, der understøtter, at videoovervågningen i virksomheden er blevet anvendt til overvågning af medarbejderne og deres udførelse af arbejdet, og der findes heller ikke efter de afgivne forklaringer bevismæssigt grundlag for at antage, at dette har været tilfældet.

Videoovervågningen kan herefter ikke anses for at have været brugt af virksomheden i strid med Aftalen om kontrolforanstaltninger.

Organisationsfjendtlig adfærd

Klager har anført, at virksomheden har udvist organisationsfjendtlig adfærd i strid med Hovedaftalens § 1 ved bl.a. at have talt negativt og nedladende om FOA og ved at have opfordret medlemmer af FOA til at melde sig ud af FOA.

Seks af de tidligere ansatte har forklaret, at der var negative tilkendegivelser vedrørende FOA i virksomheden. Det fremgår af flere af disse forklaringer, at det ikke kun var ledelsen men også medarbejderne, der kom med negative tilkendegivelser om fagforeningen. Fem af de tidligere ansatte har forklaret, at B har opfordret dem til at indmelde sig i en billigere fagforening. B har forklaret, at forholdet til FOA siden 2016 har været mere problemfyldt, og at der er opstået flere sager siden 2016, og at det godt kan passe, at hun har sagt nogle mindre heldige ting om FOA, hvis hun har været frustreret. Hun har endvidere forklaret, at hun ikke kan genkende, at hun eller virksomheden skulle have opfordret medarbejdere til at melde sig ud af FOA, at hun ikke ville undlade at ansætte en ansøger som følge af dennes medlemskab af FOA, og at hun ikke har lagt brochurer i virksomheden for Det Faglige Hus.

Det må herefter lægges til grund, at der i et vist omfang i virksomheden både af B og af medarbejderne har været fremsat negative udsagn vedrørende FOA, og at der også i samtaler, hvor B har deltaget, har været talt om, at andre fagforeninger var billigere. Der foreligger



imidlertid ikke sådanne oplysninger herom, at det er muligt at fastlægge, hvornår samtalerne er foregået, hvem der har været til stede, hvad der nærmere er blevet sagt og i hvilken sammenhæng.

Der findes herefter ikke at foreligge et tilstrækkeligt sikkert grundlag for at fastslå, at virksomheden ved de beskrevne forhold har udvist en sådan adfærd, at der foreligger organisationsfjendtlig adfærd.

Klager har endvidere anført, at virksomheden har opfordret de ansatte til ikke at kontakte FOA, hvis der var spørgsmål om, hvorvidt de havde fået korrekt løn, og at trække sager herom.

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at de ansatte er blevet opfordret til at henvende sig til ledelsen eller L, hvis der var spørgsmål om lønnen, jf. bl.a. forklaringen fra N og V. Der er efter bevisførelsen ikke grundlag for at antage, at ledelsen i øvrigt skulle have opfordret de ansatte til ikke at kontakte FOA om lønsspørgsmål. For så vidt angår mailen af 3. marts 2020 fra B til FOA, hvor hun skrev, at J ikke ønskede, at FOA ”laver en sag ud fra hendes lønsedler”, bemærkes, at B har forklaret, at hun skrev mailen, fordi J bad hende om det. Det fremgår også af den fremlagte mail fra J til FOA, at J selv dagen forud den 2. marts 2020 havde skrevet til FOA, at hun ikke ønskede, at FOA skulle foretage et løntjek.

Der findes heller ikke ved disse forhold grundlag for at antage, at virksomheden har udvist organisationsfjendtlig adfærd.

Konklusion

Efter det ovenfor anførte findes der ikke grundlag for at antage, at X ApS har misbrugt ledelsesretten, har overvåget medarbejderne i strid med Aftalen om kontrolforansatltninger eller har udvist organisationsfjendtlig adfærd.

Arbejdsretten tager herefter indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Thi kendes for ret:



X ApS frifindes.

I sagsomkostninger skal Fagbevægelsens Hovedorganisation inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. til Arbejdsretten.

Hanne Schmidt