

Sammanfattning

Fråga om en hovmästare har avskedats genom att omplaceras från arbetet som hovmästare till att utföra serveringsarbete i sådan omfattning som inte omfattas av det gällande kollektivavtalet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2011-07-13
StockholmDom nr 67/11
Mål nr A 100/10**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Roland Bergkvist, adress som ovan

SVARANDE

1. Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, Box 3546, 103 69 Stockholm

2. Hotell Hilton Plaza AB, 556482-1584, Box 152 70, 104 66 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Jonas Palmqvist, Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR, Box 186, 201 21 Malmö

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Bakgrund och yrkanden

Mellan parterna gäller kollektivavtal. C.P., som är medlem i Unionen, är anställd som Food & Beverage Supervisor på Hotell Hilton Plaza AB:s (bolaget) hotell vid Slussen i Stockholm.

Tvist har uppkommit om bolaget har avskedat C.P. genom att omplacera henne från hennes arbete som supervisor till att utföra arbetsuppgifter som inte omfattas av det mellan parterna gällande kollektivavtalet.

Unionen har yrkat att Arbetsdomstolen ska

- a) ogiltigförklara avskedandet av C.P., och
- b) förplikta bolaget att till C.P. utge allmänt skadestånd med 150 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dag för delgivning av stämning, den 30 april 2010, till dess betalning sker.

Unionen har även förbehållit sig rätten att återkomma med yrkande om ekonomisk skada om sådan uppstår.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet och har inte vitsordat något allmänt skadestånd såsom skäligt i och för sig men vitsordat sättet att beräkna ränta. För det fall Arbetsdomstolen skulle anse att bolaget har avskedat C.P., har arbetsgivarparterna yrkat att det allmänna skadeståndet i första hand ska jämkas till noll och i andra hand sättas ned, eftersom bolaget inte har haft för avsikt att avskeda C.P.

Arbetsgivarparterna har förklarat sig inte ha någon erinran mot förbehållet om rätt att återkomma med yrkande om ersättning för ekonomisk skada.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Unionen

De bakomliggande omständigheterna

Hotel Hilton Plaza vid Slussen har två avdelningar som bedriver restaurangverksamhet. Den ena är Panorama, som är bankettdelen och den plats där C.P. arbetade som supervisor, dvs. hovmästare, och där hon är arbetsskyldig enligt sitt anställningskontrakt. Den andra avdelningen är Restaurang Eken Bar & Matsal. Bland den övriga personalen kan nämnas servitrisen C.S., A.P. som är supervisor, assisterande restaurangchefen R.M., restaurangchefen J.L., M.N. som är chef för mat- och dryckeshanteringen, samt personalchefen M.B.

I augusti 2009 hade C.P. och M.B. ett samtal där M.B. framförde synpunkter på C.P:s arbetsinsats. Detta ledde till att C.P. i oktober gick ner i arbetstid enligt föräldraledighetslagen. Därefter arbetade hon mellan kl. 9.00 och 15.00. Hennes man arbetade utomlands och hon hade svårt att arbeta kvällstid, vilket normalt sett ingår i ett sådant arbete som hennes. En annan supervisor, J.O., blev föräldraledig i augusti och ersattes inte förrän i november av en person vid namn S.M. Fram till dess hade C.P. skött både sitt eget och J.O:s arbete. Efter det att S.M. börjat arbeta, började hon också överta C.P:s arbetsuppgifter som supervisor. I december var C.P:s man hemma och då kunde hon arbeta kvällstid. I januari 2010 åkte hennes man på utlandstjänst igen och hon återgick då till att arbeta dagpass. M.N. och C.P. diskuterade detta och C.P. fick till uppgift att arbeta i restaurang Eken. Det sades från början att detta skulle vara på prov ett par veckor men det var oklart vilka arbetsuppgifter hon skulle utföra. I ett mejl från J.L. till M.N. den 29 december 2009 frågade J.L. när C.P. skulle börja i matsalen (dvs. Restaurang Eken). J.L. föreslog att C.P. skulle börja med en veckas upplärning med C.S. och därefter arbeta själv under lunchen med A.P. som supervisor.

Händelserna i januari 2010

Av ett dokument från ett personalmöte i Eken den 6 januari 2010 framgår att C.P. följande vecka skulle börja arbeta med lunchen där och då ta över efter C.S. som arbetade som servitris. Den 8 januari upplyste J.L. C.P. om att hon skulle arbeta som servitris i Eken från den 11 januari. Han upplyste samtidigt C.S. om att hon skulle få ändrade arbetstider. Normalt arbetade hon måndag – fredag kl. 9.00 – 17.30, men hon skulle därefter arbeta måndag kl. 11.00 – 18.00 och lördag – söndag kl. 10.00 – 18.00, vilket är mindre än heltid.

Den 11 januari 2010 inställde C.P. sig på arbetsplatsen kl. 8.33 och i restaurangen kl. 9.00. Där träffade hon M.N. och C.S. och fick veta att C.S. skulle introducera henne till arbetsuppgifterna i restaurangen. Senare under förmiddagen kom även R.M. dit och när han fick klart för sig att C.P. skulle

arbeta i Eken så ändrade han schemat för både C.P. och C.S. C.P. var inte nöjd med situationen och kontaktade samma dag Unionen, eftersom hon ansåg att hon hade tilldelats servitrisuppgifter i stället för supervisoruppgifter. Den 12 januari sjukskrev hon sig. C.S. hade varit borta den 12 januari, men när hon var tillbaka i arbetet den 13–15 januari hade hon återfått sitt schema från kl. 9.00 till 17.30.

Den 15 januari skickade Unionen en förhandlingsframställning till bolaget. När C.P. återkom till arbetet den 19 januari flyttades hon tillbaka som supervisor på Panorama. Hon hade dock i princip inga egna arbetsuppgifter eftersom S.M. hade tagit över hennes arbetsuppgifter som supervisor. Förutom att hon hjälpte S.M. med sådant som denna inte klarade av eller hann med och ryckte in med vanliga servitrisuppgifter, som att duka och putsa glas, satt hon mest av tiden.

Det fortsatta händelseförloppet

Den 5 och 16 februari höll parterna lokala förhandlingar. Den 8 mars återgick C.P. till restaurangen där hon huvudsakligen utförde serveringsuppgifter. I schemat Time Plan för perioden den 8 till den 14 mars 2010 finns C.P. inskriven för hand i Eken kl. 9.00 – 16.00 under de första fyra dagarna. Hon är på liknande sätt införd för hand i schemat för den följande veckan. Det finns handskrivna ändringar även beträffande andra medarbetare, vilket visar att de scheman som läggs i datorn kan ändras i efterhand.

Unionen kallade till central förhandling den 15 mars 2010 och lade tolkningsföreträdare den 24 mars 2010 där förbundet gjorde gällande att de arbetsuppgifter som C.P. beordrats att utföra i restaurangen inte omfattades av hennes enskilda anställningsavtal eller gällande kollektivavtal, varför hon inte var arbetsskyldig avseende de arbetsuppgifter hon beordrats att utföra i restaurangen.

Vid ett personalmöte den 24 mars 2010 för de anställda i restaurangen svarade A.P. på fråga från C.S., att C.P. var placerad i Restaurang Eken tills vidare. C.S. uppfattade att det var ledningens uppfattning som A.P. gav uttryck för.

En supervisors eller hovmästares arbetsskyldighet för servitrisuppgifter

En supervisors eller hovmästares arbetsskyldighet för servitrisuppgifter utgör endast en mindre del av arbetsuppgifterna, nämligen högst 30 procent. C.P. har från den 8 mars 2010 och framåt huvudsakligen sysselsatts med arbetsuppgifter som faller inom servitrisavtalet och därmed utanför det för henne gällande kollektivavtalet.

Sammanfattning av grunderna för förbundets talan

Bolaget har genom att beordra C.P. att arbeta som servitris på restaurang Eken omplacerat henne till arbete för vilket hon inte är arbetsskyldig enligt gällande kollektivavtal. Omplaceringen är därför att jämställa med ett avskedande. Avskedandet har ägt rum den 11 januari 2010.

Arbetsgivarparterna

De bakomliggande omständigheterna

Bolaget driver bl.a. Hotell Hilton Stockholm Slussen. Bolaget är medlem i Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare (SHR) och är därigenom bundet av de kollektivavtal som SHR har ingått med bl.a. Unionen. C.P. anställdes år 2007 som Food & Beverage Supervisor – dvs. hovmästare – på Hotell Hilton Stockholm Slussen.

Hotellet bedriver restaurangverksamhet i två avdelningar, dels Restaurang Eken Bar & Matsal som har sedvanlig á la carte-servering, dels Panorama. I Panorama serveras hotellfrukost och konferensluncher och där bedrivs även hotellets festvåningsverksamhet. Huvuddelen av hotellets serveringspersonal om cirka tjugo personer arbetar i Panorama. Det finns fem hovmästare. J.L. var och R.M. är, assisterande restaurangchef. M.N. är Food & Beverage Manager, dvs. restaurangchef. M.B. var tidigare hotellets HR-manager, dvs. personalchef.

I augusti 2009 tog M.B. initiativ till ett möte med C.P. eftersom C.P. tidvis inte kom upp i full arbetstid då hon hade svårt att förena arbete och familjeliv. M.B. ville hjälpa C.P. att få ordning på sin livssituation och diskuterade hur de skulle lösa detta. En lösning var att C.P. skulle arbeta 75 procent i restaurangen. När det senare under augusti framkom att C.P. hade uppfattat att M.B. inte var nöjd med hennes arbetsinsatser, tog M.B. kontakt med henne och förklarade att det inte förhöll sig så.

Från oktober 2009 var C.P. föräldraledig på deltid och arbetade då kl. 9.00 – 15.00. Hennes tjänstgöring började som supervisor vid hotellfrukosten. Eftersom huvuddelen av gästerna brukade avsluta frukosten före kl. 9.00 måste en supervisor börja arbetet redan kl. 7.00 för att det hela skulle fungera. Under en period efter det att supervisorn J.O. blivit föräldraledig var C.P. ensam supervisor i Panorama. När bolaget på hösten 2009 tillsatte S.M. som vikarie för J.O., var det naturligt att återgå till normala rutiner. Detta innebar att arbetsuppgifterna fördelades mellan S.M. och C.P. på samma sätt

som skulle ha skett om J.O. hade återgått i tjänst. Det fanns nu två supervisorer mitt på dagen, när behovet var som minst. Merparten av arbetskraftsbehovet i Panorama var hänförligt till hotellfrukosten och kvällsarrangemanget, när C.P. inte arbetade. Mitt på dagen var det å andra sidan hög arbetsbelastning i restaurangen i samband med lunchen. De tider då C.P. arbetade behövdes hon alltså bäst i restaurangen. Detta var skälet till att M.N. i november 2009 för första gången föreslog att C.P. skulle arbeta i restaurangen. Kort därefter stod det klart att C.P:s make återigen skulle tjänstgöra utomlands från och med januari 2010, varvid frågan om C.P:s arbetstider blev aktuell på nytt. Vid samtalen med M.N. uttryckte C.P. själv att det var ekonomiskt oförsvarligt att ha två supervisorer i Panorama i samband med lunchen men att hon inte kunde tänka sig att arbeta någon annanstans. Slutligen enades de om att C.P. skulle prova att arbeta i restaurangen under två veckor. Förändringen avsåg endast vilket arbetsställe C.P. skulle arbeta på och det var en självklarhet att hon skulle arbeta som supervisor även i restaurangen. C.P. gav inte uttryck för att hon tyckte att det var otydligt vilka arbetsuppgifter hon skulle utföra.

Händelserna i januari 2010

Tjänstgöringen i restaurangen skulle börja den 11 januari 2010. Tidsmässigt sammanföll detta med att den andre supervisorn i restaurangen, A.P., var utlånad till hotellets konferensavdelning. M.N. hade framhållit för C.P. att hon under A.P:s frånvaro hade möjlighet att få se med andra ögon hur verksamheten skulle bedrivas. De hade också talat om att, genom att C.P. tog över A.P:s dagpass, A.P. i större utsträckning kunde arbeta kvällar. Ingen av frågeställningarna hade varit aktuell, om inte C.P. även i fortsättningen skulle arbeta som supervisor.

Under förmiddagen den 11 januari 2010 kunde M.N. konstatera att C.P. inte var i restaurangen som överenskommet. Enligt ett mejl från assisterande restaurangchefen J.L. hade de båda skjutit på saken eftersom C.P. inte ville arbeta där. M.N. sökte då upp C.P. som befann sig i Panorama och undrade varför hon inte hade gjort som de varit överens om. C.P. förklarade att J.L. hade sagt till henne att hon måste servera och att hon svarat honom att hon inte ville göra det. C.P. uttryckte inte till M.N. att hon ansåg att hon inte skulle arbeta som servitris. Den fråga M.N. besvarade gällde den omständigheten att C.P. som supervisor också skulle servera. M.N. svarade bl.a. att det gör ju A.P. också på lunchen och frågade vad som var problemet. Samtalet avslutades med att C.P. gick till restaurangen.

Den andre assisterande restaurangchefen R.M. var väl medveten om att C.P. skulle börja i restaurangen, eftersom han och M.N. hade haft ett samtal om den saken. Den genomgång som R.M. hade med C.P. gällde vad hon skulle göra under veckan från den 11 januari. För att C.P. skulle fungera som supervisor i restaurangen måste hon lära sig rutinerna där och för att skaffa sig de nödvändiga kunskaperna skulle hon arbeta tillsammans med C.S. under en introduktionsperiod. Syftet var inte att C.P. skulle ersätta C.S. och C.P. har inte fått något sådant besked av R.M.

Det är inte riktigt att R.M. den 11 januari bytt ut det gällande arbetsschemat mot ett nytt, där C.P. ersatt C.S. och den sistnämnda arbetade helgpas. Hotell Hilton Slussen använder sig av datorprogrammet Time Plan vid schemaläggningen. Unionens påstående att R.M. schemalagt C.P. som servitris i restaurangen från den 11 januari, är oförenligt såväl med Time Plans konstruktion som med de uppgifter som finns lagrade i Time Plan och som går att kontrollera i efterhand. Time Plan delar in en verksamhet i kostnadsställen. Den som ska lägga schemat för ett visst kostnadsställe måste ha behörighet för det kostnadsstället. C.P. var vid den aktuella tidpunkten schemalagd i Panorama. R.M. hade ingen behörighet för kostnadsstället Panorama och därmed inte heller någon faktisk möjlighet att ändra schemat för C.P. M.N. och C.P. hade muntligen kommit överens om vilka tider som C.P. skulle arbeta i restaurangen.

Det är inte heller riktigt att R.M. skulle ha gjort några handskrivna ändringar i Time Plan. Oberoende av R.M:s möjligheter att ändra i Time Plan, finns i detta program lagrat uppgifter som motsäger att han skulle ha schemalagt henne i restaurangen. Av utdrag från Time Plan framgår t.ex. att C.P. under perioden den 11 – 18 januari 2010 var schemalagd i ”Breakfast Panorama”. Om R.M. hade gjort de ändringar som Unionen påstår, skulle hon ha varit schemalagd i restaurangen i stället.

C.P. var sjukskriven från och med den 12 till den 19 januari 2010. Det var först den 16 januari 2010, när bolaget mottog förhandlingsframställningen, som bolagets företrädare förstod att C.P. hade uppfattningen att hennes arbetsuppgifter hade ändrats till att vara som en servitris. Bolaget ansåg att det var lämpligt att hon skulle återgå till att arbeta i Panorama till dess att tvistefrågan hade retts ut. Arbetsgivaren har härigenom inom skälig tid vidtagit åtgärd som varit ägnad att undanröja C.P:s missuppfattning att hon skulle arbeta som servitris.

Inte heller i tiden efter den 19 januari 2010 har det förekommit något från arbetsgivarens sida som kan jämföras med avskedande.

Det fortsatta händelseförloppet

Efter lokala förhandlingar enades parterna om att C.P. kunde arbeta i restaurangen från den 8 mars.

I ett mejl jämte bilaga den 27 april 2010 från M.N. till olika medarbetare tydliggjorde hon fördelningen av administrativa arbetsuppgifter. Därav framgår bl.a. att C.P. skulle ha ansvar för Panorama, restaurangen och Room Service i Time Plan, för schemalaggingen av restaurangen och Room Service samt för dryckesbeställningar i Panorama. Hon skulle även tillsammans med de övriga ha ansvar för de administrativa arbetsuppgifter som anges med beteckningarna "PM-möte" och "F&B möte". I ett mejl den 5 maj 2010 bekräftade C.P. att hon tagit del av fördelningen av arbetsuppgifter. C.P. har dock underlåtit att utföra arbetsuppgifter av just sådant slag som hon anser har tagits ifrån henne, vilket framgår av ett mejl från M.N. till C.P. den 7 maj 2010, vari M.N. påtalar att hon har noterat att C.P. hellre gör saker själv än ser till att någon annan gör dem, vilket medfört att hon "tappar helikopter-perspektivet". I tre mejl under maj 2010 från R.M. till M.N. respektive C.P., påtalade R.M. att C.P. under två veckors tid varken hade gjort schemat själv eller bett om hjälp med detta, vilket hade orsakat bekymmer. I ett annat mejl från J.L. till M.N. mot slutet av maj månad uppgav J.L. bl.a. att han upplevde att C.P. inte hade agerat som en supervisor.

Såvitt avser A.P. utövar han ingen arbetsledning över C.P. och hans uttalanden vid personalmötet den 24 mars 2010 grundar sig inte på uppgifter från ledningen.

Om man lägger samman tiderna i schemat för tiden den 8 mars – 7 maj 2010 finner man att mindre än hälften av arbetstiden är hänförlig till arbete i restaurangen.

En supervisors eller hovmästares arbetsuppgifter

En supervisors eller hovmästares huvuduppgift är att övervaka och leda serveringsarbetet, t.ex. genom att se till att maten serveras i rätt tid och att gästerna slipper vänta. Denne utför ofta serveringsarbete och annat praktiskt arbete i betydande omfattning. Hur stor denna omfattning är, varierar beroende på företag och typen av arrangemang. Anledningen till detta är att restaurangverksamhet är en mycket intensiv verksamhet, särskilt vid stor gästtillströmning. För att upprätthålla den service gästerna förväntar sig måste all tillgänglig personal både servera och utföra andra praktiska uppgifter. Även sådana tjänstemän, som är överordnade hovmästare, kan utföra serveringsuppgifter när verksamheten kräver det. Det förhållandet att en hovmästare eller annan tjänsteman utför serveringsuppgifter, innebär inte att denne arbetar som servitris. En av kollektivavtalet bunden arbetstagare är skyldig att utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning som efter ett praktiskt bedömande står i naturligt samband med den centrala verksamhet varpå avtalet i första hand syftar. Tjänstemannaavtalet mellan SHR och Unionen innehåller ingen bestämmelse som begränsar arbetsskyldighetens

omfattning. Inom hotell- och restaurangbranschen gäller sedan lång tid att även tjänstemän utför arbetsuppgifter som också omfattas av arbetaravtalet. Hovmästarens huvuduppgift, att leda och övervaka serveringspersonalens arbete, kvarstår även när han eller hon deltar i servering och annat praktiskt arbete i matsalen. Det finns inte en normalfördelning av arbetsuppgifter för hovmästare som innebär att denne i normalfallet till 30 procent utför arbetaruppgifter och till 70 procent tjänstemannauppgifter.

C.P:s arbetsuppgifter och kännetecken som supervisor eller hovmästare

Ingen har fråntagit C.P. ansvaret som supervisor och beordrat henne att arbeta uteslutande eller nästan uteslutande med servering. Hon har också haft ett antal arbetsuppgifter och kännetecken som inte förekommer bland serveringspersonalen, nämligen

- innehav av mejladress och telefon,
- behörighet att använda bokningssystemen Fidelio och Sales & Catering,
- viss behörighet i schemalägningsprogrammet Time Plan,
- ett s.k. korrigeringskort med vilket supervisorn kan ändra felaktiga inslagningar i kassaapparaten,
- uppgiften att göra schemakontroll genom att se till att det med beaktande av antalet bokningar finns tillräckligt med serveringspersonal,
- deltagande i supervisormöten,
- deltagande i s.k. PM-möten där försäljningsavdelningen lämnar över information gällande kommande veckas bokningar,
- planering av serveringspersonalens arbetsstationer inför arbetspassen, och
- uniform, som för en kvinnlig supervisor innebär dräkt.

Därtill kommer att hennes lön, anställningsvillkor och övriga anställningsförhållanden inte har förändrats.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Bolaget har inte avskedat C.P. Hon har inte fråntagits de arbetsuppgifter och det ansvar som åvilar henne i egenskap av supervisor och beordrats att uteslutande eller nästan uteslutande utföra serveringsarbete. Bolaget har inte omplacerat henne till arbete som servitris på restaurang Eken på sätt som varit oförenligt med hennes arbetsskyldighet enligt kollektivtalet.

Det har inte heller förekommit något handlande från bolagets sida som gett C.P. fog för hennes åsikt att hon omplacerats från supervisor till servitris. När C.P:s uppfattning härom blev känd för bolaget fick hon omedelbart återgå till sitt tidigare arbetsställe Panorama, där hon fortsatte att tjänstgöra som supervisor.

Även för det fall Arbetsdomstolen skulle finna att C.P. har beordrats att arbeta med servitrisuppgifter på restaurang Eken som Unionen har påstått, har hon fortfarande arbetat som supervisor och tjänsteman inom ramen för sin arbetsskyldighet enligt det för henne gällande kollektivavtalet.

Domskäl

Tvisten

C.P. är anställd som Food & Beverage Supervisor på Hotell Hilton vid Slussen i Stockholm. Unionen har gjort gällande att bolaget, genom att beordra C.P. att arbeta som servitris på hotellets restaurang Eken, har omplacerat henne till arbete för vilket hon inte är arbetsskyldig enligt gällande kollektivavtal. Enligt Unionen är omplaceringen därför att jämställa med ett avskedande. Avskedandet har enligt Unionen ägt rum den 11 januari 2010.

Arbetsgivarparterna har bestritt att bolaget skulle ha omplacerat henne till arbete som servitris på restaurang Eken på sätt som varit oförenligt med hennes arbetsskyldighet enligt kollektivtalet. De har bestritt att hon har frångått de arbetsuppgifter och det ansvar som åvilar henne i egenskap av supervisor och beordrats att uteslutande eller nästan uteslutande utföra serveringsarbete. De har därmed bestritt att C.P. avskedats. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att C.P. har beordrats att arbeta med servitrisuppgifter på restaurang Eken som Unionen har påstått, har arbetsgivarparterna gjort gällande, att hon fortfarande har arbetat som supervisor inom ramen för sin arbetsskyldighet enligt det för henne gällande kollektivavtalet.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på Unionens begäran ombudsmannen J.H. hörts upplysningsvis varjämte C.P. har hörts under sanningsförsäkran och servitrisen C.S. som vittne. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med bolagets före detta Director of Human Resources M.B., deras Food & Beverage Manager M.N., assisterande restaurang- och barchefen R.M., supervisorerna A.P., förhandlingschefen S.S.E., personalchefen M.M. och verkställande direktören Å.B. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Har C.P. omplacerats på ett sätt som är att jämställa med ett avskedande?

Arbetsdomstolen prövar först frågan om C.P. har omplacerats på ett sätt som är att jämställa med ett avskedande. Av utredningen framgår följande.

C.P.: I december 2009 föreslog M.N. att C.P. skulle arbeta i Eken Matsal eftersom hon på grund av sin mans utlandstjänstgöring inte kunde arbeta dagtid. M.N. kunde inte svara på vilka hennes arbetsuppgifter skulle bli men hon sade att hon hade en tanke om att C.P. och A.P. skulle byta plats så att han tog hennes kvällar i Panorama och hon tog hans pass i restaurang Eken Matsal. Det bestämdes att C.P. skulle börja i Eken Matsal den 11 januari 2010. Den 8 januari 2010 sade J.L. till C.P. att hon skulle ersätta C.S., som är servitris, eftersom C.P. bara kunde arbeta dagtid. Hon blev chockad. A.P. visade sig vara ovetande om att han och C.P. skulle byta arbetsuppgifter. När C.P. under måndagen den 11 januari träffade M.N. i Panorama, frågade hon om det som J.L. hade sagt stämde. M.N. sade att det stämde och frågade vad som var problemet. C.P. svarade att problemet var att C.S. var servitris medan hon själv var tjänsteman. I restaurangen gav R.M. henne papper och penna och sade till henne att hon skulle lära sig C.S:s jobb. C.P. var arg och chockad och hon kände sig nedvärderad. Hon arbetade tillsammans med C.S. den dagen och gick sedan hem. – Supervisorn på restaurang Eken har ett fast schema. Detta sitter på väggen, är handskrivet och ändras ofta. R.M. ändrade schemat för den veckan på så sätt att C.P. skulle ta över C.S:s pass och C.S. tilldelades helgpas. Normalt sett sparas dessa scheman, men just det här schemat finns inte kvar. – C.P. sjukskrev sig den 12 januari. När hon återgick i arbete den 19 januari, blev hon tillsagd att återgå till att arbeta i Panorama. Där hade emellertid S.M. tagit över hennes arbetsuppgifter, t.ex. med att hålla utvecklingssamtal och hon visste inte vad hon skulle göra. Hon fick inte tillbaka sina tidigare arbetsuppgifter. Hon hjälpte S.M. när denna bad henne och hon hjälpte också till med sådant som att servera och hämta disk. Hon var inte beordrad att göra detta, men hon visste inte vad hon skulle göra annars. I övrigt satt hon mest av sin tid i ett hörn. Den 8 mars började hon på nytt i Eken Matsal, där hon hade till uppgift att servera. Hon fick inget besked om hon skulle vara där som servitris eller som supervisor. Hon frågade vilka supervisoruppgifter hon skulle ha, men fick inget svar på detta utan blev bara tillsagd att hon skulle vara i restaurangen. Hon fick ingen introduktion till de administrativa uppgifterna där. Supervisoruppgifterna sköttes av A.P. och J.L., medan C.P. serverade tillsammans med C.S. I tiden från och med den 11 januari har hon aldrig fått något svar på sina frågor om hur hennes arbetsuppgifter skulle se ut. Varje gång hon frågade efter supervisoruppgifter så svarade R.M., J.L. eller A.P., att ”du ska ut i restaurangen”. Hon kände att företaget ville bli av med henne.

C.S.: Vid ett möte på kontoret med A.P., J.L. och R.M. den första veckan i januari 2010 informerade A.P. henne om att C.P. följande vecka skulle bli upplärd av C.S. och överta hennes serveringsuppgifter. C.S. skulle därefter arbeta tre dagar i veckan samt under helger. Hon var inte nöjd med detta eftersom hon då inte kunde få de arbetstider som hon var anställd för. Den 11 januari 2010 arbetade hon tillsammans med C.P. Det blev inte så att hon kom att arbeta enligt de nya tiderna, utan hon fick fortsätta som tidigare. Någon förklaring till detta fick hon inte. Vid ett personalmöte den 24 mars 2010 frågade hon A.P. och J.L. om vilken position C.P. hade i Eken Matsal, dvs. om hon var chef eller servitris. A.P. svarade att C.P. var supervisor men att hon inte skulle komma att utföra några sådana uppgifter utan bara sköta serveringsuppgifter i matsalen, att C.P. bara var parkerad i Eken och att man ville bli av med henne. A.P. sade inte att han talade för ledningen, men han har gjort det vid flera andra tillfällen, och C.S. uppfattade att han gjorde så även här.

Utöver förhören med C.P. och C.S. har Unionen även åberopat ett mejl från J.L. till M.N. den 29 december 2009. I mejlet tillfrågas M.N. bl.a. om de kunde starta med C. i [Eken] Matsal den 11:e. Vidare föreslår J.L. att man ska inleda med en veckas träning med C.S. och att C. ska arbeta ensam under lunchen med A. som supervisor. J.L. ber också M.N. att hålla det hela för sig själv, eftersom ingen av medlemmarna i hans team känner till det och han tänker tala om det för dem så snart han vet när C. ska börja.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning

Unionens påstående, att C.P:s arbetsgivare från och med den 11 januari 2010 beordrat henne att utföra servitrisuppgifter och fråntagit henne hennes uppgifter som supervisor, vinner starkt stöd såväl av C.P:s och C.S:s uppgifter som av det av Unionen åberopade mejlet från J.L.

Mot utredningen i ovanstående delar står i första hand de uppgifter som har lämnats av M.N. och R.M., som båda har uppgett att C.P. skulle arbeta som supervisor även i Eken Matsal. R.M. har vidare uppgett att C.P. i och för sig skulle få instruktioner av C.S. men att detta var i syfte att upplysa C.P. om de rutiner som hon måste känna till för att kunna arbeta som supervisor.

Av utredningen, varvid särskilt kan nämnas vittnesförhören med M.M. och Å.B., framgår att servering typiskt sett ingår som en stor del av en supervisors uppgifter, samtidigt med och utöver dennes arbetsledande roll i förhållande till serveringspersonalen. Det förhållandet, att C.P. har utfört serveringsuppgifter den 11 januari 2010, vilket har bekräftats genom bl.a. M.N:s vittnesmål, visar därför inte att hon har frångått sin roll som supervisor.

Arbetsgivarparternas påstående att C.P:s supervisoruppgifter kvarstod även i tiden efter den 11 januari 2010 vinner visst stöd av den skriftliga utredningen. Arbetsgivarsidan har sålunda åberopat bl.a. ett mejl av den 27 april 2010 från M.N. underrättar ett flertal medarbetare om fördelningen av olika administrativa uppgifter till bland andra C.P. Vidare har åberopats ett antal mejl från R.M. och J.L. under maj 2010, där de framför klagomål till både M.N. och C.P. själv avseende C.P:s underlåtenhet att sköta sina arbetsuppgifter som supervisor rörande bl.a. schemaläggning. Det kan i sammanhanget anmärkas att det är klarlagt i målet att administrativa uppgifter av den sort som berörs i de omnämnda mejlen, inte åvilar servitriser.

Såvitt avser A.P. har denne vid sitt förhör i allt väsentligt förnekat att han gjort de uttalanden om C.P. som C.S. i förhör har berättat om. A.P. har till skillnad från C.S. uttryckt sig i något obestämda och svävande ordalag och det får betecknas som tveksamt i vilken mån han vill kännas vid vad som har förekommit i denna del. Oavsett vilket kan dock konstateras att han varken haft någon arbetsledande ställning i förhållande till C.P., eller – såvitt visats – uttalat sig å ledningens vägnar vid det aktuella tillfället. Vad som framkommit i denna del kan därför inte tillmätas någon avgörande betydelse.

Inte heller vad som framkommit om händelseförloppet efter den 11 januari 2010 visar enligt Arbetsdomstolens mening att C.P. har frångått sin roll som supervisor.

Vid en samlad bedömning av vad som har framkommit i målet finner Arbetsdomstolen att det inte har visats att C.P. har frångått sina uppgifter som supervisor eller beordrats att utföra serveringsuppgifter i sådan omfattning, att arbetsgivarens agerande innebär en omplacering till arbete, som hon inte är arbetsskyldig för enligt gällande kollektivavtal, och som kan jämföras med ett avskedande.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Av det ovan anförda följer att Unionens talan ska avslås. Vid denna utgång ska Unionen ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Om yrkat belopp råder inte tvist.

Domslut

1. Käromålet avslås.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Unionen att till Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare och Hotell Hilton Plaza AB, utge ersättning för rättegångskostnader med 144 438 kr, varav 112 500 kr för ombudsarvode. På det förstnämnda beloppet ska utgå ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Hans Blyme, Kurt Eriksson, Lars-Erik Tour, Håkan Torngren, Ronny Wenngren och Inger Efraimsson. Enhälligt.

Sekreterare: Pontus Woxner