

Sagsresume

Denne sag handler om bortvisning af en ansat på et hotel.

Monica Neergaard har været ansat som hotelreceptionist hos Hotelselskabet af 26. maj 2004 ApS på Hotel Montmartre i København. Hun er omfattet af funktionærloven. Af ansættelseskontrakten fremgik, at hun som udgangspunkt havde fri på bl.a. helligdage. Der foreligger en ældre personalehåndbog, der ikke detaljeret omtaler bytning af vagter. Derudover foreligger en nyere personalehåndbog, hvor bytning er nærmere omtalt. Monica bestrider at have modtaget denne håndbog.

Tidligere under sin ansættelse har Monica modtaget to advarsler, hvoraf hun har bestridt berettigelsen af den ene. Der er uenighed om, hvor relevante advarslerne er.

Fredag den 14. maj 2021 (dagen efter Kristi Himmelfartsdag) mødte hun ikke på arbejde. Der er enighed om, at det normalt er en arbejdsdag. Hendes navn havde stået på en vagtplan, som Monica siger, var blevet ændret ved en mundtlig aftale med en kollega, Asmus. Der er enighed om, at de ansatte godt kan bytte vagter. Arbejdsgiveren er ikke blevet underrettet om nogen bytning. Et tema vil være, hvor tydeligt reglerne om bytning er kommunikeret.

Asmus bestrider, at der var indgået en aftale om, at han overtog vagten.

Monica blev samme dag (14. maj 2021) kontaktet telefonisk af chefen Ulrikke Hansen, der bad hende komme på arbejde med det samme. Der var travlt, og underbemandingen gav sure kunder. Der var allerede et indlæg på et internetforum med advarsel om, at hotellet havde dårlig kundeservice. Monica, der opholdt sig i Aarhus, afviste ifølge Ulrikke at møde op eller i øvrigt at bistå med at få problemet løst. Der er strid om telefonsamtalens nærmere indhold, men at tonen var hård, er der ingen tvivl om. Det er et stridspunkt, hvorledes Monica har omtalt Ulrikke. En kollega, Vera, var på Ulrikkes kontor og overhørte muligvis dele af samtalen.

Mandag den 17. maj 2021 blev Monica indkaldt til en samtale hos Ulrikke. Diskussionen fortsatte noget højlydt, og umiddelbart efter mødet blev Monica bortvist med henvisning til udeblivelsen den 14. maj 2021, hendes manglende vilje til at løse problemet og hendes uacceptable sprogbrug.

Efter bortvisningen refererer Monica samtalen over for en kollega, Johanne.

Monica mener, at bortvisningen er uberettiget, og at der heller ikke er grundlag for saglig opsigelse. Hun rejser derfor krav efter funktionærloven, hvor hun tager afsæt i, at hun de sidste 12 måneder har haft et fast påregneligt overarbejde. Arbejdsgiveren bestrider, at dette skal indgå i fastsættelsen af en "månedsløn" ved kravets opgørelse, og har opgjort kravet subsidiært. Der vil ikke i øvrigt være strid om kravets opgørelse.

Der er ikke spørgsmål om ansættelsesbevisloven eller anden ansættelsesretlig lovgivning.

Monica, Ulrikke, Asmus, Vera og Johanne er indkaldt til at afgive forklaringer.

Stævning

11. august 2021

Som advokat for

Monica Neergaard
Parlans Kaj 23, 1. th
2400 København S

indstævner jeg herved

Hotelselskabet af 26. maj 2004 ApS
CVR 34 45 67 12
Johansens Plads 1
2610 Rødovre

til at give møde på det af Retten i Glostrup fastsatte tidspunkt og sted og svare på følgende

Påstand:

Sagsøgte, Hotelselskabet af 26. maj 2004 ApS, tilpligtes at betale **114.611,33** kr. til sagsøgeren, Monica Neergaard med tillæg af procesrente fra sagens anlæg til betaling sker.

Sagsfremstilling:

Indledning:

Denne sag handler om bortvisning af Monica Neergaard, som har været ansat som receptionist på Hotel Montmartre i København.

Hotellet drives af Hotelselskabet af 26. maj 2004 ApS, som er Monica Neergaards formelle arbejdsgiver, jf. den som **bilag 1** fremlagte ansættelseskontrakt af 25. maj 2019. Af kontrakten fremgår, at hun har fri juleaftensdag og hun – medmindre der gives pålæg om andet – har fri på helligdage. Som **bilag 2** fremlægges personalehåndbog, som Monica Neergaard fik udleveret ved sin ansættelse. Personelhåndbogen omtaler ikke fridage. Den omtaler heller ikke detaljeret, hvorledes personale indbyrdes kan bytte vagter.

Monica Neergaard indgår i en større personalegruppe på 15-20 personer, hvoraf ca. halvdelen er fastansat. De øvrige er studerende og mere løst tilknyttet. Efter fast praksis og som meget klart udgangspunkt har det fastansatte personale fri på helligdage. Arbejdsopgaverne disse dage løses af det mere løst tilknyttede personale.

Monica Neergaards nærmeste chef, Ulrikke Hansen, laver løbende vagtplaner. De sendes ud på e-mail. Vagtplanen for maj 2021 blev sendt ud den 14. april 2021 og fremlægges som **bilag 3**.

Det fremgår af vagtplanen, at Monica Neergaard skulle betjene receptionen den 14. maj 2021, som er fredag efter Kristi Himmelfartsdag, hvor hun i henhold til ansættelseskontrakten havde fri. Receptionen skulle betjenes sammen med kollegaen Bo Glindeman.

Sædvanligvis dækkes også denne fredag, der de facto har en særstatus som fridag, af de mere løst tilknyttede ansatte, og Monica Neergaard antog derfor, at det var en fejl, at hendes navn stod på vagtplanen. Efter sædvanlig praksis og for ikke at belaste Ulrikke Hansen skrev Monica Neergaard ud i en uformel "WhatsApp"-gruppe, om nogle var interesseret i at overtage vagten. Hun fik en positiv tilkendegivelse fra Asmus Ziegler, som den 21. april 2021 skrev: "*Kære Mon, det finder vi ud af*", jf. **bilag 4**. Der var efterfølgende mundtlig snak, hvor Monica Neergaard fik bekræftet, at hendes vagt var overtaget.

Kristi Himmelfartsdag tog Monica Neergaard derfor til Aarhus for at besøge gamle venner.

Den 14. maj 2021 Monica Neergaard ringet op af Ulrikke Hansen, der oplyste, at Bo Glindeman havde kontaktet hende og fortalt, at Monica Neergaard ikke var mødt. Hun blev bedt om straks at indfinde sig på arbejdet. Monica Neergaard fortalte, at hun havde byttet vagten, og at det ikke var muligt for hende at møde i København. Monica Neergaard blev derefter "svinet til" og følte ikke at hun fik en chance for at forsvare sig eller komme med et ordentligt bud på at få løst problemet, inden opkaldet blev afsluttet.

Hun hørte ikke mere fra Ulrikke Hansen den dag og gik ud fra, at problemet var blevet løst.

Mandag den 17. maj 2021 mødte Monica Neergaard på arbejde i henhold til vagtplanen. Om formiddagen modtog hun en mail om, at Ulrikke Hansen samme dag ville komme ind på hotellet kl. 14.00, hvor de skulle have en dialog om udeblivelsen fra arbejde og sprogbrugen under samtalen d. 14. maj 2021. E-mail fremlægges som **bilag 5**. Det skal understreges, at Monica Neergaard bestrider det i mailen givne indhold af, hvad hun skulle have sagt. Tværtimod er det Monica Neergaards opfattelse, at hun i helt urimelig grad blev udsat for nedsættende omtale.

Det varslede møde blev gennemført uden tilstedeværelse af en bisidder eller anden støtteperson, da Monica Neergaard ikke med det givne varsel havde mulighed for at indhente bistand. Samme dag lidt senere modtog Monica Neergaard den som **bilag 6** fremlagte e-mail, hvoraf fremgår, at hun med øjeblikkeligt varsel var bortvist.

Ved brev af 18. maj 2021, **jf. bilag 7**, rettede undertegnede som advokat for Monica Neergaard henvendelse til Ulrikke Hansen og protesterede mod bortvisningen m.v. I samme ombæring blev der fremsat opfordring til en dialogbaseret løsning i begge parter interesser.

Ved brev af 19. maj 2021 **jf. bilag 8**, fastholdt advokat Frederik Bryde bortvisningen.

Ved brev af 7. juni 2021 blev sagsanlæg varslet, **jf. bilag 9**. Brevet er ubesvaret.

Nærværende stævning er derfor nødvendig til sikring af Monica Neergaards retmæssige krav.

Kravets opgørelse

Med tillæg af arbejdsgiverpension, helbredsforsikring og feriegodtgørelse udgjorde den samlede månedsløn på bortvisningstidspunktet i alt 27.145,00 kr. Heri indgår et beløb på 2.000, som udgør et overarbejdstillæg.

Kravet kan opgøres således:

Erstatning for manglende løn i opsigelsesperioden

maj (rest)	9.048,33	
juni-august	<u>81.435,00</u>	
	90.483,33	90.483,33

Godtgørelse for usaglig opsigelse, jf. funktionærlovens § 2b

Skønsmæssigt svarende til en mdr's løn (eksklusiv feriepenge) 24.128,00

I alt **114.611,33**

Sagsøgte opfordres til at oplyse, om opgørelsen kan tiltrædes.

ANBRINGENDER:

Til støtte for den nedlagte påstand gøres det gældende, at Monica Neergaard ikke har misligholdt sit ansættelsesforhold hos sagsøgeren. Der er derfor hverken grundlag for en bortvisning (ophævelse uden varsel) eller – som det mindre i det mere – en opsigelse. Monica Neergaard skal derfor have medhold i

1) erstatning for manglende løn i en opsigelsesperiode, jf. funktionærlovens § 3, og

2) godtgørelse for usaglig opsigelse i medfør af funktionærlovens § 2b.

Det er ubestridt, at Monica Neergaard ikke mødte den 14. maj 2021. Det beror imidlertid ikke på Monica Neergaards forhold, at vagten ikke blev besat til anden side. Der var fast praksis i virksomheden, at personalet internt kunne bytte vagter. En funktionær kan herefter ikke som udgangspunkt bære risiko for eventuelle fejl og misforståelser i den sammenhæng.

Det bestrides, at Monica Neergaard ikke har forsøgt konstruktivt at løse det opståede problem den 14. maj 2021, men hun blev afskåret herfra. Det bestrides, at Monica Neergaard hverken i

telefonsamtalen den 14. maj 2021 eller under mødet den 17. maj 2021 har fremsat ytringer af en sådan karakter, at der er grundlag for hverken bortvisning eller opsigelse.

Bevisbyrden for at der foreligger omstændigheder, der kan berettige til en bortvisning, påhviler sagsøgte.

Det gøres tillige gældende, at den i den skete bortvisning liggende opsigelse er usaglig. Det betyder, at arbejdsgiveren ej heller kunne have valgt at opsiges ansættelsesforholdet som følge af det passerede.

Det skal i vurderingen af opsigelsens saglighed komme sagsøgte til skade, at Monica Neergaard på intet tidspunkt forud for bortvisningen har fået påtaler eller andet for sin adfærd over for Ulrikke Hansen eller andre i virksomheden.

Efter praksis bør en godtgørelse udmåles til et beløb svarende til en måneds løn.

Yderligere anbringender forbeholdes.

Bevisførelse:

Monica Neergaard vil afgive partsforklaring. Derudover agtes kollegaen Asmus Ziegler afhørt.

Yderligere bevisførelse forbeholdes.

--oo0oo--

Moms:

Sagsøgeren er ikke momsregistreret.

Processuelle spørgsmål og værning:

Sagen kan efter sagsøgerens opfattelse behandles af byretten under medvirken af en dommer.

Bilag:

- Bilag 1 Ansættelseskontrakt
- Bilag 2 Personalehåndbog 2016
- Bilag 3 Mail med vagtplan for maj 2021
- Bilag 4 WhatsApp besked fra Asmus Ziegler
- Bilag 5 E-mail af 17. maj 2021 med indkaldelse til møde
- Bilag 6 E-mail af 17. maj 2021 med bortvisning
- Bilag 7 Henvendelse til sagsøger fra advokat Birgitte Bøgh
- Bilag 8 Brev fra advokat Frederik Bryde til advokat Birgitte Bøgh
- Bilag 9 Brev fra advokat Birgitte Bøgh til advokat Frederik Bryde

Processuelle meddelelser i sagen kan sendes til advokat Birgitte Bøgh, Birkeparken 2, 3400 Hillerød.

Hillerød, den 11. august 2021

Birgitte Bøgh

Såfremt der i løbet af en måned pålægges overarbejde tillægges et overarbejdstillæg på 1.000 kr. Derudover aflønnes det faktisk udførte arbejde med en timesats på 200 kr.

Der gives almindelig løn på søgne- og helligdage.

Lønnen forhandles en gang årligt i april. Eventuelle ændringer/reguleringer har virkning fra 1. maj i det pågældende år.

Arbejdstid

Den ugentlige effektive arbejdstid er 37 timer. Månedlige vagtplan sendes ud i rimelig tid af Arbejdsgiveren. Overarbejde kan pålægges efter nærmere aftale men skal begrænses mest muligt. Arbejdet tilrettelægges så vidt muligt, så Funktionæren har fri på søgne- og helligdage. Arbejde kan ikke pålægges juleaftensdag.

Opsigelse

Ansættelsesforholdet kan opsiges af begge parter med de i funktionærloven gældende varsler.

Under ansættelsesforholdet gælder følgende opsigelsesvarsler:

De første 3 måneder af ansættelsesforholdet er prøvetid, og i denne kan opsigelse finde sted med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag.

Ansættelsesforholdet kan derefter opsiges af funktionæren med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned.

Af virksomheden kan ansættelsesforholdet efter prøvetiden opsiges til ophør ved udløbet af en kalendermåned således:

I med et varsel på 1 måned, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 5 måneder (inkl. prøvetid)

I med et varsel på 3 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 2 år og 9 måneder

I med et varsel på 4 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 5 år og 8 måneder

I med et varsel på 5 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 8 år og 7 måneder

I med et varsel på 6 måneder, hvis opsigelse afgives herefter. Opsigelse efter prøvetidens udløb skal ske skriftligt fra begge sider og være modtageren i hænde sidste dag i måneden.

Funktionæren kan uanset ovenstående opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Lovgivning

Funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet. Ferieloven er gældende for ansættelsesforholdet. Ansættelsesforholdet er ikke omfattet af overenskomst.

Tavshedspligt

Funktionæren skal iagttage fuld tavshedspligt om alle forhold, som funktionæren under sin ansættelse måtte blive bekendt med vedrørende Arbejdsgiveren. Dette omfatter tillige ALLE oplysninger om hotellets gæster. Tavshedspligt ophører ikke ved ansættelsesforholdets ophør.


Sprog og Personalehåndbog

Funktionæren har ved sin ansættelse oplyst at tale flydende engelsk samt beherske tysk og skandinaviske sprog.

Funktionæren modtager ved sin ansættelse en personalehåndbog, hvor spørgsmål om påklædning, fremtoning og generelle spørgsmål af betydning for hotellets drift er nærmere gennemgået. Ved sin underskrift på denne kontrakt bekræfter funktionæren at sætte sig ind i indholdet heraf. Derudover skal funktionæren følge med på hotellets intranet (faneblad "Nyt fra personalefronten")

København

25. maj 2019



For arbejdsgiveren Ulrikke Hansen



Monica Neergaard

PERSONALEHÅNDBOG

Denne personalehåndbog er udarbejdet 01.02.2020 og udleveres til alle nyansatte i Hotelselskabet af 26. maj 2004 APS.

- **Alkoholpolitik:** Der gælder et totalt alkoholforbud i dagligdagen, men der kan dog indføres eventuelle undtagelser i forbindelse med for eksempel jubilæer og runde fødselsdage, så længe dette ikke berører driften. Andre nydelsesmidler er forbudt i enhver henseende. forbindelse med et behandlingsforløb og lignende.
- **Rygepolitik:** Der er et totalt rygeforbud i arbejdstiden.
- **Påklædning / fremtoning:** Medarbejderen skal i arbejdstiden bære uniform/arbejdstøj, som udleveres af arbejdsgiveren. Beskidt tøj lægges i en kasse i personalerummet. Fodtøj er valgfrit, dog er sneakers eller lignende alene tilladt, hvis det er mørkt og uden opsigtsvækkende kendetegn. Tøj må ikke bruges privat. Synlige tatoveringer er ikke tilladt.
- **Håndtering af sygdom:** Sygdom meldes til Ulrikke Hansen telefonisk (61 65 54 42). Sms og mail kan kun anvendes i nødstilfælde. Dokumentation kan forlænges efter gældende regler.
- **Barnets første sygedag:** Medarbejderne har lov til at holde fri på barnets første sygedag med fuld løn. Yderligere fravær skal aftales.
- **Barsel:** Barselsloven gælder.
- **IT-politik:** Medarbejderne kan gøre brug af private mobiltelefoner og sociale medier i arbejdstiden i det omfang, det ikke generer driften og hotellets fremtoning. Pornografisk materiale må på intet tidspunkt tilgås. Medarbejderne er berettiget til at benytte hotellets wifi til private formål. Medarbejders mail må alene bruges til arbejdsrelaterede formål. Ved fratræden slettes indhold. Nøglekort til personalerum bag reception skal til enhver tid opbevares forsvarligt.
- **Feriefridage:** Medarbejderne har ikke ret feriefridage.
- **Førstehjælpkursus.** Mindst en gang afvikles førstehjælpkursus. Medarbejderne er forpligtet til at deltage.
- **Vagtplaner:** Hotellet udsteder vagtplaner for en måned af gangen. Hvis en medarbejder er sat på en vagt, som ikke passer medarbejderen godt, forventes det, at medarbejderen søger dette ændret hurtigst muligt ved

- henvendelse til Ulrikke Hansen. Vagter kan byttes. Der skal altid være en medarbejder, som inden for de seneste 12 måneder har gennemført førstehjælpskursus
- **Overarbejde:** Overarbejde kan pålægges med 4 dages varsel. Hotellet vil gøre alt for at undgå at det sker, og løse et opstået behov ad frivillighedens vej.
 - **Sociale arrangementer.** Sommerfest afholdes anden fredag i juni. Julefrokost afholdes anden fredag i december. Hvis vagtplan ikke går op, er der ikke "ret" til deltagelse, men der vil ske kompensation i form af et restaurationsbesøg til en værdi af 2.000.

Fra: Ulrikke Hansen [uha@hotelselskabet26maj.dk]
Dato: 14. april 2021 14.21.24
Til: Monica Neergaard [mne@hotelmont.dk]

Emne: Vagtplan maj
Vedhæftet: Vagtplan maj 2021.doc

Hej Monica

Jeg vedhæfter vagtplanen for maj.

Den samlede plan for jer alle hænger på opslagstavlen.

Som du bad om, har jeg sat dig på en tidlig vagt onsdag før Kristi Himmelfart. Jeg fik Inez til at tage den, du normalt har om onsdagen. Hun kan alligevel ikke komme hjem til familien i Spanien lige nu. Til gengæld har du fået en sen vagt mandag i den uge. Håber det er OK – det var det der skulle til for at få kabalen at gå op.

dbh

Ulrikke

Med venlig hilsen

Ulrikke Hansen
Souschef
Hotelselskabet af 26. maj 2004 ApS
Johansens Plads 1
2610 Rødovre

maj-21		06.45 - 12.30	09.00-16.30	16.15-23.45	23.30-07.00
lør	1				
søn	2				
man	3		MN		
tir	4	MN			
ons	5		MN		
tor	6		MN		
fre	7		MN		
lør	8				
søn	9				
man	10			MN	
tir	11		MN		
ons	12	MN			
tor	13				
fre	14		MN		
lør	15				
søn	16				
man	17		MN		
tir	18	MN			
ons	19		MN		
tor	20		MN		
fre	21		MN		
lør	22				
søn	23				
man	24				
tir	25	MN			
ons	26		MN		
tor	27		MN		
fre	28		MN		
lør	29				
søn	30				
man	31		MN		



Fra: Ulrikke Hansen [uha@hotelselskabet26maj.dk]
Dato: 17. maj 2021 08.22.28
Til: Monica Neergaard [mne@hotelmont.dk]

Emne: Samtale i dag
Vedhæftet: Vagtplan maj 2021.doc

Hej Monica

Du mødte ikke på arbejde i fredags, selv om du var sat på vagtplanen. Jeg vedhæfter den lige en gang til for god ordens skyld.

Jeg er forbløffet over din reaktion, da jeg ringede og det sprog du brugte over for mig, da jeg bad dig møde. Du kaldte mig bl.a. "et førsteklasses dumt svin", hvilket mere eller mindre blev overhørt af folk her på kontoret i Rødovre. Jeg er også noget overrasket over, at du ikke vist vilje til at få løst det problem, der opstår, når du ikke møder.

Jeg kommer forbi hotellet **i dag kl. 14.00** hvor jeg gerne vil have en dialog med dig om hændelsesforløbet, som er helt uacceptabelt. Jeg vil gerne have din forklaring inden jeg tager stilling til hvad der skal ske, for når du kan opføre dig på den måde over for mig, er jeg ærligt talt noget bekymret hvordan du er over for vores gæster, selv om jeg aldrig har hørt noget om problemer.

Du er velkommen til at tage en fra fagforening eller tilsvarende med.

dbh

Ulrikke

Med venlig hilsen

Ulrikke Hansen
Souschef
Hotelselskabet af 26. maj 2004 ApS
Johansens Plads 1
2610 Rødovre

maj-21		06.45 - 12.30	09.00-16.30	16.15-23.45	23.30-07.00
lør	1				
søn	2				
man	3		MN		
tir	4	MN			
ons	5		MN		
tor	6		MN		
fre	7		MN		
lør	8				
søn	9				
man	10			MN	
tir	11		MN		
ons	12	MN			
tor	13				
fre	14		MN		
lør	15				
søn	16				
man	17		MN		
tir	18	MN			
ons	19		MN		
tor	20		MN		
fre	21		MN		
lør	22				
søn	23				
man	24				
tir	25	MN			
ons	26		MN		
tor	27		MN		
fre	28		MN		
lør	29				
søn	30				
man	31		MN		

Fra: Ulrikke Hansen [uha@hotelselskabet26maj.dk]
Dato: 17. maj 2021 17.09.44
Til: Monica Neergaard [mne@hotelmont.dk]

Emne: VIGTIGT – BORTVISNING
Vedhæftet: Vagtplan maj 2021.doc

Hej Monica

I fortsættelse af mødet i sag, hvor der aldrig opstod den dialog jeg havde håbet på, men hvor du tydeligt udtrykte din mening om mig og hotellet, ser jeg ikke mulighed for, at vi kan fortsætte samarbejdet.

På baggrund af at du uden lovlig grund er udeblevet fra arbejdet i fredags, din sprogbrug og opførsel over for mig i fredags og i dag, hvorunder jeg er blev kaldt et "førsteklasses svin", **bortvises** du hermed med øjeblikkeligt varsel.

Løn til og med i dag vil blive afregnet ultimo maj.

Dit nøglekort er deaktiveret. Såfremt du måtte have personalebeklædning eller andre af hotellets ejendele kan disse efter aftale med mig afleveres på kontoret i Rødovre.

Din mail er deaktiveret og slettes ved månedens udgang.

Med venlig hilsen

Ulrikke Hansen
Souschef
Hotelselskabet af 26. maj 2004 ApS
Johansens Plads 1
2610 Rødovre

maj-21		06.45 - 12.30	09.00-16.30	16.15-23.45	23.30-07.00
lør	1				
søn	2				
man	3		MN		
tir	4	MN			
ons	5		MN		
tor	6		MN		
fre	7		MN		
lør	8				
søn	9				
man	10			MN	
tir	11		MN		
ons	12	MN			
tor	13				
fre	14		MN		
lør	15				
søn	16				
man	17		MN		
tir	18	MN			
ons	19		MN		
tor	20		MN		
fre	21		MN		
lør	22				
søn	23				
man	24				
tir	25	MN			
ons	26		MN		
tor	27		MN		
fre	28		MN		
lør	29				
søn	30				
man	31		MN		

Hotel Montmarte

Sendt til *uha@hotelselskabet26maj.dk*

18. maj 2021

j.nr. 0944-94

Bortvisning i går, den 17/5-2021 – Monica Neergaard

Som advokat for Monica Neergaard retter jeg henvendelse til Dem vedrørende den bortvisning, som min klient modtog i går eftermiddags pr. mail.

Jeg skal kraftigt protestere over for bortvisningen. Min klient har oplyst, at hendes manglende fremmøde i fredags var aftalt med en kollega, Asmus Ziegler, som du kan henvende dig til for at få sagens rette sammenhæng. Min klient har endvidere oplyst mig, at det var sædvanligt, at personalegruppen indbyrdes kunne bytte vagter, og at der ikke var en formaliseret procedure for det. Derfor følte hun sig meget overrumplet af Dem med voldsomme beskyldninger, og det er min opfattelse at hovedansvaret for en lidt skarp ordveksling ikke påhviler min klient. For god ordens skyld skal jeg afvise, at min klient har udtalt sig som påstået af Dem.

Min klient er glad for sit arbejde, som hun er god til at udføre. Hun har aldrig mødt kritik fra gæster, der oplever hende som særdeles serviceminded. Det bakkes op af, at hun til det virtuelle julearrangement for et halvt år siden af kollegerne fik prisen "*Årets mest hjælpsomme*"

Derfor vil jeg også foreslå, at der hurtigst indledes en dialog, hvor tingene kan blive drøftet uformelt, og hvor min klient kan have en bisidder med. Så kan parterne komme videre uden et så drastisk skridt som en bortvisning, der er uberettiget, men i den virkelige verden efterlader min klient med nogle akutte økonomiske problemer på grund af et presset jobmarked i hotel-sektoren. Min klient er indstillet på med øjeblikkeligt varsel at udfylde de vagter, som fremgår af den vagtplan, hun har modtaget for maj måned.

Jeg håber at høre fra Dem inden weekenden, dvs. senest fredag d. 21. maj 2021.

Med venlig hilsen

Birgitte Bøgh

Bryde & Andersen

Advokater

BILAG 8

Advokat Birgitte Bøgh
bb@bp-law.dk

21. maj 2021

J. nr. 044-3411

Vedr.: Deres j.nr. 0944-94 – Monica Neergard

Som advokat for Hotelselskabet af 26. maj 2004 ApS skal jeg kort besvare Deres henvendelse af 18 ds.

Bortvisningen fastholdes, idet din klient er udeblevet fra arbejde den 14. maj 2021 uden lovlig grund. Det er ikke dokumenteret, at der skulle være indgået en aftale om bytning af vagt, og selv om det skulle være tilfældet, er det entydigt Deres klients ansvar, at der ikke sker fejl. På baggrund af Deres henvendelse har min klient forespurgt Asmus Ziegler om forløbet, og det er IKKE blevet bekræftet at der skulle være en aftale, der på nogen måde frigjorde Deres klient fra sine arbejdsforpligtelser i henhold til arbejdsgiverens anvisninger i form af en vagtplan. Alt tyder på, at Deres klient har ønsket at holde fri fredag efter Kristi Himmelfart og på egen hånd bevilget sig en fridag. Dertil kommer, at Deres klient har udtrykt sig stærkt injurierende over for souschef Ulrikke Hansen og anvendt en sprogbrug, som er helt uforenelig med ansættelsen og som er ødelæggende for et fortsat samarbejde. Disse grunde giver både hver for sig og samlet klart grundlag for en bortvisning.

Min klients rettigheder forbeholdes i enhver henseende.

Stævning fremsendes til mig til frafald af yderligere kald og varsel, idet jeg ikke foretager mig yderligere i anledning af Deres henvendelse til min klient.

Med venlig hilsen
Frederik Bryde

Advokat Frederik Bryde

Sendt til *fb@brydeogandersenlaw.dk*

7. juni 2021

j.nr. 0944-94

Deres j.nr. - J. nr.044-3411 – Hotel Montmartre

Tak for Deres mail-brev af 21. maj 2021.

Det er fortsat min meget klare opfattelse, at bortvisningen er uberettiget, og jeg finder det beklageligt, at der ikke udvises nogen vilje til at få løst en banal konflikt. Det efterlader mig med et billede af, at ansættelsen er bragt til ophør af andre grunde, herunder eksempelvis et behov for at skære i medarbejderstaben som følge af manglende omsætning?

Stævning vil blive indgivet umiddelbart efter sommerferien, medmindre jeg hører andet.

Med venlig hilsen

Birgitte Bøgh

Svarskrift

4. oktober 2021

Retten i Glostrup,

444/2021-GLO

Monica Neergaard

(advokat Birgitte Bøgh)

mod

Hotelselskabet af 26. maj 2004 ApS

(advokat Frederik Bryde)

I ovennævnte sag giver jeg møde for sagsøgte og nedlægger over for sagsøgerens påstand følgende

Påstand:

Frifindelse

Supplerende sagsfremstilling:

Sagsøgte driver i alt 2 hoteller i Danmark. Et – Hotel Montmartre – er beliggende i København. Det andet (Hotel Skjoldet) ligger i Køge.

Personale er som udgangspunkt alene tilknyttet det enkelte hotel.

Retsgrundlaget for ansættelsesforholdet

Ud over det som bilag 2 fremlagte uddrag af personalehåndbog foreligger der en digital version, som netop på spørgsmålet om ændringer af vagtplaner er opdateret. Baggrunden var, at der i forbindelse med påsken i 2021 – dvs. 1.-5- april 2021 – opstod nogle misforståelser, som betød at *flere* personer mødte op til samme vagt. Det udløste et for

Bryde & Andersen Advokater

arbejdsgiveren uhensigtsmæssigt spørgsmål om aflønning. Uddrag fremlægges som **bilag A**.

Det fremgår af regelsættet, at Ulrikke Hansen skal informeres om og godkende bytninger.

Endvidere er der forud for bortvisningen givet to advarsler, jf. **bilag B og C**.

Det konkrete hændelsesforløb

Det er ubestridt,

* at sagsøgeren ifølge vagtplanen skulle arbejde den 14. maj 2021

* at hun ikke over for sin arbejdsgiver har tilkendegivet, at dette ønskedes ændret eller i øvrigt oplyst noget om en bytning, endsige sikret sig at en anden medarbejder tog vagten

* at hun ikke mødte den 14. maj 2021.

Det manglende fremmøde medførte akutte og væsentlige driftsmæssige problemer, idet hotellet ikke kan drives forsvarligt med blot en enkelt person i receptionen. Allerede samme dag, d. 14. maj 2021, kunne det konstateres, at der indløb negative anmeldelser af hotellet på nettet, hvilket siger sig selv er dybt skadeligt. Jf. **bilag D**, hvor en gæst skrev følgende:.

"The nice recommendations are misleading. The place is completely chaotic. There is no staff, and you wait for hours to get your room. STAY AWAY"

Kollegaen Bo Glindeman, som var på arbejde den pågældende dag, kontaktede Ulrikke Hansen og oplyste, at Monica Neergaard ikke var mødt. Han havde heller ikke kunnet få kontakt til hende. Som relativt nyansat var han derfor noget i tvivl om, hvordan han skulle håndtere situationen. Det var stærkt ubelejligt for Ulrikke Hansen at skulle finde en afløser, da hun var optaget af andre opgaver.

Ulrikke Hansen fik dog kort kontakt til Monica Neergaard i den tro, at hun enten var syg eller blot forsinket. Det viste sig, at Monica Neergaard opholdt sig i Aarhus. Det var en praktisk umulighed at hun kunne møde – blot forsinket – i henhold til vagtplanen. Det blev af Monica Neergaard tilkendegivet på umisforståelig måde, at det ikke var hendes problem, for vagten var blevet byttet. Det bestrides, at Monica Neergaard på nogen måde viste vilje til at få løst problemet. Tværtimod tilkendegav hun blandt andet over for Ulrikke Hansen, at Hansen var et "førsteklasses dumt svin". Det i mailen af 17. maj 2021 anførte (sagens bilag 6) fastholdes i fuld udstrækning. Sagsøgte agter at vidneafhøre Vera Lockwood-Jensen, der befandt sig på Ulrikke Hansens kontor, da samtalen fandt sted.

Efter forløbet var det helt nødvendigt at indkalde Monica Neergaard til en samtale, som hun i øvrigt kunne få en bisidder med til, jf. sagens bilag 5, hvilket hun fravalgte at gøre.

Bryde & Andersen

Advokater

På mødet den 17. maj 2021 stod det klart, at Monica Neergaard ikke mente at have noget ansvar for situationen, og diskussionen blev på ny højlydt, dog uden helt så krasbørstige udsagn fra Monica Neergaards side som de under telefonsamtalen tre dage tidligere den 14. maj 2021 fremsatte.

Efter at have konfereret med direktør Janne Johansson blev den som bilag 6 fremlagte bortvisning afsendt.

Kravets opgørelse

Overarbejdstillæg ydes kun, hvis der i løbet af en måned er pålagt en medarbejder overarbejde, jf. herved ansættelseskontrakten. Hensigten er, dels at animere planlægningen til at undgå overarbejde, dels anerkende den gene, det er for en medarbejder at blive pålagt overarbejde. Det påhviler sagsøgeren at godtgøre, at tillægget er en fast påregnelig del af lønnen. Denne bevisbyrde er ikke løftet. Kravet skal derfor korrigeres med udgangspunkt i en månedsløn på 25.145,00

Kravet i øvrigt, herunder rentepåstanden, giver ikke anledning til bemærkninger.

Anbringender:

Det gøres gældende, at Monica Neergaard ved såvel sin udeblivelse den 14. maj 2021 som efterfølgende adfærd væsentligt har misligholdt ansættelsesforholdet, hvorfor bortvisningen er berettiget.

Det er ubestridt, at hun ifølge vagtplanen skulle møde den 14. maj 2021, hvilket hun ikke gjorde. Det er ikke på det foreliggende grundlag godtgjort, at hun rent faktisk byttede sin vagt eller havde grundlag for at tro, at det skulle være sket. Det foreligger derfor en udeblivelse, som ikke kan gradbøjes. Den berettiger til bortvisning, navnlig henset til de skadevirkninger, det har for hoteldrift, hvis personale udebliver. Forudgående advarsel er irrelevant, når man helt blive væk og ikke – jf. bilag C- blot kommer for sent.

Der var ikke på arbejdspladsen en regel om, at der kan byttes vagter uden orientering af Ulrikke Hansen. Det vidste Monica Neergaard godt. Selv om hun måtte have troet, at vagten var byttet, bærer hun selv risikoen for, at noget måtte været gået galt. Dette gælder navnlig for Monica Neergaard, der tidligere har modtaget advarsel for at udvise en adfærd, hvor "misforståelser" om rettigheder og pligter kan opstå. Sagsøgte tager i øvrigt afstand fra, at Monica Neergaard søger at inddrage andre medarbejdere som ansvarlige for sin egen misligholdelse.

Bryde & Andersen

Advokater

Under samtalen den 14. maj 2021 fremsatte Monica Neergaard sådanne ytringer, som ingen arbejdsgiver skal tåle - også selv om ytringerne ikke blev fremsat i en bredere kreds.

Subsidiært gøres det gældende, at såvel udeblivelsen som ytringerne - både samlet set og anskuet hver for sig – ville berettige sagsøgte til at opsige ansættelsesforholdet, hvorfor der under alle omstændigheder skal ske frifindelse for den del af kravet, der angår godtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2b.

Det forbeholdes at fremsætte yderligere anbringender.

Moms:

Sagsøgte er ikke momsregistreret.

Bevisførelse:

Ulrikke Hansen agter at afgive partsforklaring. Sagsøgte opfordres til at tilkendegive, om der er indsigelser over for, at Ulrikke Hansen har partsstatus.

Derudover vil sagsøgte afhøre Vera Lockwood-Jensen.

Sagens bilag påberåbes.

Med dette svarskrift er der fremlagt følgende

Bilag:

- Bilag A Digital personalehåndbog
- Bilag B Advarsel
- Bilag C Advarsel
- Bilag D Anmeldelse på nettet

Bryde & Andersen
Advokater

Yderligere bevisførelse forbeholdes.

Processuelt:

Sagen kan behandles af byretten under medvirken af en dommer. Der er intet ønske om syn og skøn eller andre særlige bevissikringskridt.

Frederik Bryde

PERSONALEHÅNDBOG

Denne personalehåndbog er udarbejdet 10.04.21 og udleveres til alle nyansatte i Hotelselskabet af 26. maj 2004 APS.

- **Alkoholpolitik:** Der gælder et totalt alkoholforbud i dagligdagen, men der kan dog indføres eventuelle undtagelser i forbindelse med for eksempel jubilæer og runde fødselsdage, så længe dette ikke berører driften. Andre nydelsesmidler er forbudt i enhver henseende. forbindelse med et behandlingsforløb og lignende.
- **Rygepolitik:** Der er et totalt rygeforbud i arbejdstiden.
- **Corona:** Medarbejderne skal følge ledelsens anvisninger vedrørende hjælpemidler. Uanset eventuelle lempelser i danske myndigheders anbefalinger, er ledelsen berettiget til at kræve daglige tests og mundbind af hensyn til gæsternes sikkerhed og hotellets omdømme
- **Påklædning / fremtoning:** Medarbejderen skal i arbejdstiden bære uniform/arbejdstøj, som udleveres af arbejdsgiveren. Beskidt tøj lægges i en kasse i personalerummet. Fodtøj er valgfrit, dog er sneakers eller lignende alene tilladt, hvis det er mørkt og uden opsigtsvækkende kendetegn. Tøj må ikke bruges privat. Tatoveringer i ansigt, hals/nakke og på hænder er ikke tilladt.
- **Håndtering af sygdom:** Sygdom meldes til Ulrikke Hansen telefonisk (61 65 54 42). Sms og mail kan kun anvendes i nødstilfælde. Dokumentation kan forlænges efter gældende regler.
- **Barnets første sygedag:** Medarbejderne har lov til at holde fri på barnets første sygedag med fuld løn. Yderligere fravær skal aftales.
- **Barsel:** Barselsloven gælder.
- **IT-politik:** Medarbejderne kan gøre brug af private mobiltelefoner og sociale medier i arbejdstiden i det omfang, det ikke generer driften og hotellets fremtoning. Pornografisk materiale må på intet tidspunkt tilgås. Medarbejderne er berettiget til at benytte hotellets wifi til private formål. Medarbejders mail må alene bruges til arbejdsrelaterede formål. Ved fratreden slettes indhold. Nøglekort til personalerum bag reception skal til enhver tid opbevares forsvarligt.
- **Feriefridage:** Medarbejderne har ikke ret feriefridage.

- **Førstehjælpkursus.** Mindst en gang afvikles førstehjælpkursus. Medarbejderne er forpligtet til at deltage.
- **Vagtplaner:** Hotellet udsteder vagtplaner for en måned ad gangen. Hvis en medarbejder er sat på en vagt, som ikke passer medarbejderen godt, forventes det, at medarbejderen søger dette ændret hurtigst muligt ved henvendelse til Ulrikke Hansen. Vagter kan ikke byttes, medmindre det godkendes af Ulrikke Hansen, som kan udsende reviderede vagtplaner og opdatere "alle-planen" på tavlen. Der skal altid være en medarbejder, som inden for de seneste 12 måneder har gennemført førstehjælpkursus
- **Overarbejde:** Overarbejde kan pålægges med 4 dages varsel. Hotellet vil gøre alt for at undgå at det sker, og løse et opstået behov ad frivillighedens vej.
- **Sociale arrangementer.** Sommerfest afholdes anden fredag i juni. Julefrokost afholdes anden fredag i december. Hvis vagtplan ikke går op, er der ikke "ret" til deltagelse, men der vil ske compensation i form af et restaurationsbesøg til en værdi af 2.000.

Fra: Ulrikke Hansen [uha@hotelselskabet26maj.dk]
Dato: 10. april 2020 11.39.57
Til: Monica Neergaard [mne@hotelmont.dk]
Emne: VIGTIGT – ADVARSEL – misbrug af netværk

Hej Monica

I fortsættelse af vores snak skal jeg skriftligt give dig en **ADVARSEL** for at have ladet din kæreste benytte hotellets interne netværk ved at udlevere koden til ham. Det udgør et alvorligt brud på vores it-sikkerhed, som er vigtig for os at værne om, da vi vil minimere risiko for hacker-angreb m.v. i forhold til såvel driften som personfølsomme oplysninger om både medarbejdere og gæsterne.

Vi har meddelt vilkårene for brug af lokaler under coronaen- og de vilkår har du tilsidesat. Og under alle omstændigheder giver det sig selv, at INGEN ude fra skal have koder til hotellets systemer

Ved gentagen overtrædelse af dine pligter i ansættelsesforholdet kan du forvente en afskedigelse.

Med venlig hilsen

Ulrikke Hansen
Souschef
Hotelselskabet af 26. maj 2004 ApS
Johansens Plads 1
2610 Rødovre

Fra: Ulrikke Hansen [uha@hotelselskabet26maj.dk]
Dato: 10. september 2020 09.22.51
Til: Monica Neergaard [mne@hotelmont.dk]
Emne: VIGTIGT – ADVARSEL – for sent fremmøde

Hej Monica

I fortsættelses af vores snak i morges skal jeg skriftligt give dig en **ADVARSEL**.

Du mødte for sent både den 8. september hvor du skulle have mødt kl 6.45 og den 9. september, hvor du havde nattevagten og skulle have mødt kl. 23.30.

I begge tilfælde kom du over en time for sent, hvilket betød at kolleger ikke kunne komme hjem – enten efter en nattevagt eller efter aftenvagt. For Carsten betød det, at det sidste tog var gået, så han tog en taxa.

Som alle ved kører vi med nedsat kraft i denne nedluknings-periode, så alle de løst ansatte er sendt hjem. Det betyder, at I faste personaler, som vi trods en meget stor omsætningsnedgang gerne vil sikre beskæftigelse, skal være til at stole på, for der er ikke råd til megen elastik i planlægningen.

Når du hele to dage i træk ikke møder til tiden er det ikke bare en enkelt fejl. Jeg bliver derfor nødt til at give dig en advarsel. Det betyder, at ved nye overtrædelser af dine pligter i ansættelsesforholdet kan du forvente en afskedigelse.

Med venlig hilsen

Ulrikke Hansen
Souschef
Hotelselskabet af 26. maj 2004 ApS
Johansens Plads 1
2610 Rødovre

BILAG D

DE 10 BEDSTE Hoteller i København x GO HOTEL: Montmartre København x +

hotelchech.com/hotel/Review-g1189541-d237533-Reviews-Go_Hotel_Montmartre-Copenhagen_Zealand.html

← Se alle 135 hoteller i København

Go HotelsMontmar Besøg hotellets websted Om Placering Anmeldelser

Orlene, Danmark · 568 bidrag · 14 kuyrtige anmeldelser

CATASTROHY

WARNING:

The nice recommendations are misleading. The place is completely chaotic. There is no staff, and you wait for hours to get your room. STAY AWAY

Les mere ▾

Dato for ophold: 14/06/2021

Denne anmeldelse er udvalgt af holdningerne af et medlem og ikke af Hotels.com LLC. Vi følger Hotels.com's standarder.

Nreg **Vilensend**
Simon Berg Pedersen skrev en anmeldelse d. 14. maj 2021

Herrens · 13 bidrag · 2 kuyrtige anmeldelser

5

Fremsende besøg og service

"Min kæreste og jeg besøgte montmarter under vores tur til København, og her fandte Hotel s/g ind. Vi synes, at det var meget godt til prisen og selve stedet, hvor hotellet var, var fantastisk ft. Byen, tivoi, bondegården og så meget mere. Servicen i receptionen var yderst god og var behjælpelige designet rundt. Værelserne var fine, så som at vi indtæ skifte værelse en enkelt gang pga. strømproblemer. Jeg hørte selv været på montmarterHotel, og det var også godt adgang - kan bare sige det samme om hotellet igen nu her. Alt i alt, så var det en fremragende oplevelse hos montmarterHotel i København."

Replik

10. november 2021

Retten i Glostrup

444/2021- GLO

Monica Neergaard

(advokat Birgitte Bøgh)

Mod

Hotelselskabet af 26. maj 2004 ApS

(advokat Frederik Bryde)

Det i stævningen anførte fastholdes, idet sagsøgtes svarskrift giver anledning til nogle supplerende bemærkninger.

Supplerende sagsfremstilling og anbringender:

De som bilag B og C fremlagte "advarsler" angår helt andre situationer og er uden relevans. I det ene tilfælde var der tale om forsinket fremmøde, og hvor advarslen nok er modtaget men aldrig anerkendt indholdsmæssigt. I det andet tilfælde var der tale om, at hotellet under corona-nedlukningerne – inden for gældende regler - kunne benyttes af personalet eller nærtstående til studiemæssige formål (hvilket var en flot gestus fra sagsøgtes side). Under denne brug misforstod Monica Neergaard, at der ikke kunne gives adgang til hotellets eget wifi-netværk, og i lyset af de problemer, det kunne medføre IT-mæssigt, anerkendte hun advarslen. Det ændrer ikke ved, at advarslerne er uden retlig betydning.

Den "digitale personalehåndbog" er aldrig modtaget. Der er ikke henvist til den i ansættelsesbrevet, og hvis der nu sås tvivl om ansættelsesvilkårene, forbeholdes det at rejse krav om godtgørelse i henhold til ansættelsesbevisloven. Sagsøgte opfordres til at oplyse, hvorledes underretningen om en "digital personalehåndbog" er givet. Monica Neergaard var i øvrigt på påskeferie i

2021 og har ingen erindring om, at der skulle være opstået problemer med bytning af vagter. Hun var i hvert fald hverken involveret i det konkrete problem eller i de efterfølgende drøftelser, hvilket – trods alt – heller ikke ses at være sagsøgtets synspunkt. Endvidere noteres det, at et eventuelt problem ikke har været driftsmæssigt i snæver forstand, men derimod angået løn.

Under alle omstændigheder vil en manglende underretning af Ulrikke Hansen ikke medføre bortvisningsgrund. For det første var det Monica Neergaards opfattelse, at Ulrikke Hansen rent faktisk ville få besked, da Asmus Ziegler havde nævnt, at han nok skulle sige det til Ulrikke Hansen ved lejlighed. For det andet er en tilsidesættelse af en eventuel regel af så beskeden karakter, at der er uproportionalt at skride til bortvisning.

Under mødet den 17. maj 2021 blev Monica Neergaard verbalt overfuset af Ulrikke Hansen, så selv om der skulle være sagt nogle ting den 14. maj 2021, som trods et vist frispog kan opfattes negativt, så er man "lige gode" om det. Som **bilag 10** fremlægges en sms, som Monica Neergaard umiddelbart efter mødet sendte til kollegaen Johanne Lauritsen, over for hvem hun samme dag gengav indholdet af forløbet. Johanne Lauritsen, der ikke længere er ansat, agtes indkaldt som vidne. For god ordens skyld bemærkes, at bevisbedømmelsen er fri, og at Johanne Lauritsens forklaring kan belyse indholdet af et møde, selv om hun ikke selv var til stede.

Kravets opgørelse

I samtlige måneder i 2021 – dvs. januar-april – har der været situationer for Monica Neergaard, der udløste overarbejdstillæg. Det fremgår også af lønsedlerne, som ikke fremlægges for nuværende. Temaet vil blive berørt under forklaringerne fra såvel Monica Neergaard som de øvrige ansatte. Det fastholdes, at det er et fast påregneligt tillæg. Sagsøgte opfordres til at opgøre kravet, som man ser det, hvis der ikke gives sagsøgeren medhold i, at en månedsløn udgør 27.145,00 kr.

Processuelt

Der er ikke bemærkninger til, at Ulrikke Hansen tillægges partsstatus.

Bilag:

Bilag 10 SMS af 17/5-2021

Hillerød den 10. november 2021

Birgitte Bøgh

< Johanne-pigen

(Intet emne)

17/5 2021, kl 14.15

Kære JO,

Så har jeg lige haft det der møde med min sindssyge chef. Holy Shit. Jeg blev kaldt jordens mest elendige medarbejder. Hun beskyldte mig for at lyve og for at være ligeglad med hotellet. LIGEGLAD???? Jeg har fucking cyklet gennem snestorme for at redde deres røv, når en var syg. Eller dengang hvor et vandrør sprang og kloakken drillede, og hvor jeg bogstaveligt talt vadede gennem gæsternes lort for at få lukket det. Og hvor arbejdstilsynet bagefter skældte Ulrikke ud fordi det er fucking LIVSFARLIGT at gå ubeskyttet rundt i kloakvand. Hun råbte af mig, og jeg var tæt ved bare at gå. Så sagde hun at jeg kunne tage fri resten af dagen, og at hun ikke gad at se på mig. Tror der er brug for at jeg skriver til hende, at det altså er hende selv, der har bedt mig om at gå. I fredags hævder de jo, at jo at jeg ikke mødte (men det skulle jeg jo heller ikke.) Jeg stoler fucking ikke på hende.

Ring når du har fri,

Knuz
Mon



Kopier tekst



Del



Mere

Duplik

15. december 2021

Retten i Glostrup,

444/2021-GLO

Monica Neergaard

(advokat Birgitte Bøgh)

mod

Hotelselskabet af 26. maj 2004 ApS

(advokat Frederik Bryde)

I ovennævnte sag giver jeg møde for sagsøgte og nedlægger over for sagsøgerens påstand følgende

Påstand:

Frifindelse

Supplerende bemærkninger:

De fremlagte advarsler fastholdes som relevante for det samlede billede.

Hvad angår den digitale personalehåndbog fastholdes det, at ingen kan have været i tvivl, om at bytning af vagter uden orientering af ledelsen i form af Ulrikke Hansen, udgjorde et problem for hotellet. Om det problem har noget med løn eller anden drift at gøre er helt irrelevant. Konkret var problemet, at to personer gjorde krav på løn, fordi der var tvivl om,

Bryde & Andersen

Advokater

hvorvidt en bytning var gennemført eller ej, og det blev pludselig sagsøgtes problem at skulle afgøre, hvem af to ansatte, der havde begået en fejl. Sagsøgte valgte at betale dem begge.

Af ansættelseskontrakten fremgår, at man til enhver tid skal holde sig orienteret på hotellets intranet under fanebladet "Nyt på personalefronten". Og som den **bilag E** fremlagte "alle-mail" fra 23. april 2021 er det fremhævet, at man skal holde sig orienteret. Sagsøgte kan konstatere, at det har Monica Neergaard da også gjort, idet en den 6. maj 2021 takkede ja til den årlige sommerfest, som alene var blevet inviteret til via "Nyt på personalefronten", jf. **bilag F**.

Det bestrides, at parterne skulle være "lige gode om det". Under alle omstændigheder er den udløsende begivenhed i forhold til ytringerne nogle helt utilstedelige ytringer den 14. maj 2021, og det forhold, at der *efterfølgende* opstår en diskussion den 17. maj 2021 fratager ikke de første ytringers hævebegrundende karakter.

Det forbeholdes at protestere over for afhøringen af Johanne Lauritsen i det omfang den angår indholdet af samtaler, hun ikke selv har deltaget i. I lyset af "teknikken" med at fremlægge korrespondance med tredjemand for at understøtte sin egen udlægning af forløbet, fremlægges Ulrikke Hansens mail af 15. maj 2021 (delvist anonymiseret af gdpr-grunde) til direktør Janne Johansson, hvor forløbet den 14. maj 2021 gengives i overordnede vendinger, jf. **bilag G**.

Sagsøgte finder i øvrigt tonen mailkorrespondancen for helt uacceptabel, men agter ikke at påberåbe sig illoyalitet eller andet til støtte for den skete bortvisning og opsigelse. Det ændrer ikke ved, at tonen understøtter, at Monica Neergaard har et "frisprog", der er langt over grænsen.

Kravets opgørelse.

Sagsøgte har gennemgået lønsedler og kan bekræfte, at Monica Neergaard i januar- april 2021 har fået overarbejdstillæg.

I hele 2020, hvor corona ramte, skete det imidlertid kun 1 gang og det var ikke i december, men i oktober. I tilbageblik til 2019 skete det 3 gange. Uanset beløbets ringe størrelse er det væsentligt for sagsøgte at få fastslået, at det ikke er en fast lønandel, idet man i givet fald skal revurdere eksisterende ansættelseskontrakter.

Bryde & Andersen

Advokater

Kravet kan efter sagsøgtes opfattelse – med afsæt i en månedsløn på 25.145,00 kr. alene udgøre følgende:

Erstatning for manglende løn i opsigelsesperioden

maj (rest)	7.048,33	
juni-august	<u>75.435,00</u>	
	82.483,33	82.483,33

Godtgørelse for usaglig opsigelse, jf. funktionærlovens § 2b

Skønsmæssigt svarende til en måneds løn (ex. feriepenge) 22.351,11

I alt **104.834,44**

Sagsøgeren opfordres – eventuelt på et telefonisk berammelsesmøde – at oplyse, om mon beregningsteknisk kan tiltræde opgørelsen, så der ikke under en hovedforhandling opstår talmæssige tvivlsspørgsmål.

Med denne duplik er der fremlagt følgende

Bilag:

Bilag E: Mail af 23/4-2021

Bilag F: Mail af 23/4-2021

Bilag G: Mail fra souschef Ulrikke Hansen til direktør Janne Johansson

Yderligere bevisførelse forbeholdes.

Frederik Bryde

Fra: Ulrikke Hansen [uha@hotelselskabet26maj.dk]
Dato: 23. april 2021 10.21.00
Til: ALLE MONTEN [alle@hotelmont.dk]

Emne: intranettet

Kære dedikerede og gode medarbejdere. Og særligt til jer nye:

Intranettet er opdateret og har fået en makeover.

Husk at tjekke Nyt fra Personalefronten

Ulrikke

Fra: Monica Neergaard [mne@hotelmont.dk]
Dato: 26. april 2021 11.09.44
Til: Ulrikke Hansen [uha@hotelselskabet26maj.dk]

Jeg er så klar!!!! Håber at ikke jeg skal kalde på Ulrik(ke) i år 😊

Kan dog se på Personalefronten, at det er kl. 15. Er der er en fejl med klokkeslættet?

Knuz

Mon

Fra: Ulrikke Hansen [uha@hotelselskabet26maj.dk]
Dato: 23. april 2021 17.23.27
Til: ALLE MONTEN [alle@hotelmont.dk]

Emne: Sommerfest 11. juni 2021 – X i kalenderen

Kære dedikerede og gode medarbejdere.

Tågen letter! Vi nærmer os at vi igen må mødes rigtigt med hinanden. Det trænger vi til. Og vi fra ledelsen vil gerne sige jer tak for en helt igennem fantastisk indsats!

Sommerfesten i år bliver surprise. Vi får nogle fra Køge til at dække vagterne, så ALLE kan komme ned. Vi mødes i lobbyen den **11. juni 2021 kl 14.00** Tag nogle gummisko med og pak en taske med lidt festligt tøj til om aftenen.

SVAR senest d. 12. maj 2021.

Velmødt

Ulrikke

Fra: Janne Johansson [jj@hotelselskabet26maj.dk]
Dato: 16. maj 2021 09.26.45
Til: Ulrikke Hansen [uha@hotelselskabet26maj.dk]

Kære Ulrikke,

[REDACTED]

dbh
J

Fra: Ulrikke Hansen [uha@hotelselskabet26maj.dk]
Dato: 15. maj 2021 07.22.12
Til: Janne Johansson [jj@hotelselskabet26maj.dk]
Emne: Udeblivelse og tilsvining – brug for HR-hjælp

Kære Janne,

Som aftalt sender jeg lige nogle linjer på et ubehageligt forløb jeg havde i går med en medarbejder, Monica, fra Montén. Jeg har svært ved at se at vi kan beholde hende. Hun har tidligere været ustabil og har givet problemer på grund af noget hun kalder "misforståelser"

Hun står på vagtplanen men møder ikke op. En ret ny afløser ringer og er desperat fordi han ikke kan magte at stå alene. Der kommer flere nye gæster. Jeg kan se i systemet, at der skulle ankomme i hvert fald 14 gæster der hvor hendes vagt begynder. Jeg ringer til hende, og hun er ret kold og siger at det ikke er hendes problem. Hun har byttet vagten.

Det mener jeg nu nok at det er hendes problem. Det var det jo vi gjorde op med i sidste måned da to nede Køge mødte op til den samme vagt, og jeg måtte betale løn til dem begge. [REDACTED]

Det viser sig at hun er i Aarhus, og det er tydeligt at hun ikke har ejerskab til en løsning. Det er næsten det værste. Jeg får nok nævnt noget om det her ligner fyringsgrund, hvorefter hun kalder mig slemme ting, som jeg slet ikke har lyst til at skrive til dig. Røvhul, idiot, grand cru-svin...Hvorefter samtalen bare afbrydes. Vera stod lige ved siden af og så højt, der blev råbt, må hun have hørt det hele. I hvert fald kan hun ikke have været i tvivl om, at situationen var at en medarbejder svinede mig helt uhørt til. Jeg kan desværre godt have skærpet tonen fordi jeg blev provokeret, og det er uprofessionelt af mig. Men hvor jeg måske var på 3 på en skala fra 1-10 hvor hun nok en 9'er.

Jeg har tænkt mig at indkalde hende til en samtale på mandag og jeg hælder til at bortvise hende, for det er simpelthen for groft. Blive væk? NO GO. Ikke løse det hvis det er en misforståelse? NO GO. Svine en chef til? NO GO [REDACTED]



U

Udskrift af retsbogen

Den 27. marts 2022, kl. 14.30 blev der foretaget retsmøde i sag nr. 444/2021-GLO af retsass. Kirsten Augusta Gentle

Monica Neergaard

(advokat Birgitte Bøgh)

Mod

Hotelselskabet af 26. maj 2004 ApS

(advokat Frederik Bryde)

Telefonmøde

Advokat Birgitte Bøgh var mødt for sagsøgeren

Advokat Frederik Bryde var mødt for sagsøgte.

Der fremlagdes:

Stævning med bilag 1-9.

Svarskrift med bilag A-D.

Replik med bilag 10.

Duplik med bilag E-G.

Retten tilkendegav, at parterne var indkaldt til telefonisk retsmøde, fordi der var opstået mulighed for en berømmelse i februar 2023, men at der ud fra duplikken at dømme fortsat var udestående spørgsmål.

Sagen, herunder bevisførelsen, drøftedes. Retten tilkendegav, at der ikke på forhånd vil blive afskåret vidner, og at eventuelle spørgsmål om overflødig bevisførelse vil blive behandlet under hovedforhandlingen.

Adspurgt af advokat Frederik Bryde oplyste advokat Birgitte Bøgh, at sagsøgtes talmæssige opgørelse i duplikken kunne tiltrædes for det tilfælde, at retten gav sagsøgeren helt eller delvist medhold, men fandt, at der opgørelsesteknisk skulle tages udgangspunkt i en månedsløn på 25.145,00 og ikke som af sagsøgeren anført 27.145,00.

Sagen blev herefter berammet til foretagelse den 6. februar 2023.

Retten bemærkede, at parterne kan udveksle eventuelle yderligere processtof uden fastsættelse af yderligere frister. Forberedelsen afsluttes 4 uger før tidspunktet for hovedforhandlingens begyndelse, jf. retsplejelovens § 356, stk. 1.

Retten bestemte, at parterne skal indlevere endeligt påstandsdokument. Det præcise tidspunkt meddeles senere. Manglende efterkommelse kan medføre udeblivelsesvirkning, jf. retsplejelovens § 360.

Berammelsesafgift vil blive opkrævet ved særskilt meddelelse til sagsøgers advokat.

Sagen udsat.

Retten hævet.

Kirsten Augusta Gentle
Retsassessor