

Anonymiseret udgave

## TILKENDEGIVELSE

i Afskedigelsesnævnets sager nr. 2018.0326 og 2018.0330:

Dansk Metal

for

Medlem\_1 og

Medlem\_2

(advokat Stephan Agger)

mod

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

for

TDC A/S

Teglholmsgade 1

2450 København SV

(advokat Caroline Lundsgaard Post)

Sagerne blev mundtligt forhandlet den 26. juni 2018 Kl. 14:30 med højesteretsdommer Poul Dahl Jensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af servicetekniker Medlem\_1, servicetekniker Medlem\_2, tillidsrepræsentant Tillidsrepræsentant\_1, tjener XXXXXX, faglig sekretær Faglig\_sekretær\_1, serviceleder leder\_1, serviceleder Leder\_2 og underdirektør Underdirektør\_1.

**Klager** har for *Medlem\_1* nedlagt følgende påstande:

Principalt:

Indklagede tilpligtes at annullere den 6. april 2018 foretagne bortvisning og den heri liggende afskedigelse af Medlem\_1.

Indklagede tilpligtes til Medlem\_1 at betale en godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Subsidiært:

Indklagede tilpligtes til Medlem\_1 at betale en godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Indklagede tilpligtes til Medlem\_1 at betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Indklagede tilpligtes at betale Medlem\_1 løn i opsigelsesperioden.

Mere subsidiært:

Indklagede tilpligtes til Medlem\_1 at betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Indklagede tilpligtes at betale Medlem\_1 løn i opsigelsesperioden.

Mest subsidiært:

Indklagede tilpligtes til Medlem\_1 at betale en godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Indklagede tilpligtes at betale Medlem\_1 løn i opsigelsesperioden.

**Indklagede** har over for klagers påstande vedrørende Medlem\_1 nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

**Klager** har for *Medlem\_2* nedlagt følgende påstande: Principalt:

Indklagede tilpligtes til Medlem\_2 at betale en godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Indklagede tilpligtes til Medlem\_2 at betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Indklagede tilpligtes at betale Medlem\_2 løn i opsigelsesperioden.

Indklagede tilpligtes at betale Medlem\_2 fratrædelsesgodtgørelse, jf. funktionærlovens § 2 a.

Subsidiært:

Indklagede tilpligtes til Medlem\_2 at betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Indklagede tilpligtes at betale Medlem\_2 løn i opsigelsesperioden.

Indklagede tilpligtes at betale Medlem\_2 fratrædelsesgodtgørelse, jf. funktionærlovens § 2 a.

Mere subsidiært:

Indklagede tilpligtes til Medlem\_2 at betale en godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Indklagede tilpligtes at betale Medlem\_2 løn i opsigelsesperioden.

Indklagede tilpligtes at betale Medlem\_2 fratrædelsesgodtgørelse, jf. funktionærlovens § 2 a.

**Indklagede** har over for klagers påstande vedrørende Medlem\_2 nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

## Sagsfremstilling

Sagen angår TDC AJS' bortvisning af servicetekniker Medlem\_1 og servicetekniker Medlem\_2. Medlem\_1 har anciennitet i TDC fra 1. juni 2007, mens Medlem\_2 har anciennitet i TDC fra 25. maj 1987. Den 6. april 2018 blev Medlem\_1 og Medlem\_2 bortvist fra deres stilling som servicetekniker som følge af, at de havde overtrådt TDC's alkoholpolitik.

I TDC's alkoholpolitik er anført bl.a.:

### **"Misbrugspolitik**

At indtage ulovlige rusmidler eller drikke alkohol i arbejdstiden er ikke foreneligt med udførelsen af arbejde i TDC- ligesom det er uacceptabelt at være påvirket af ulovlige rusmidler eller være beruset under arbejde eller ophold på arbejdspladsen.

## Mål og formål

Politikken er indført af hensyn til sikkerheden, sundheden, trivlsen og effektiviteten i TDC samt vores image i forhold til kunder, forretningsforbindelser og den øvrige omverden.

Hvis politikken ikke efterleves/reaktioner/sanktioner

Alt efter overtrædelsens karakter vil medarbejdere, der ikke efterlever ovenstående, kunne blive mødt med en påtale, advarsel, opsigelse eller bortvisning.

Undtagelser-se mere om fredagsbar, dispensationer ved særlige lejligheder og tilladelser hertil.

Godkendt af HSU 1. september 2016."

Om det nærmere forløb frem til bortvisningen er i hovedtræk oplyst følgende:

Onsdag den 21. marts 2018 var Medlem\_1 og Medlem\_2 på beordret overarbejde med hver deres opgave. I henhold til en lokalaftale betaler TDC i en sådan situation udgifter til medarbejdernes fortæring. De aftalte over telefonen at spise aftensmad sammen på restaurant RESTATURANT\_1 i Vanløse. De indfandt sig hen under aften på restauranten, hvor de spiste buffet. Medlem\_1 betalte regningen, hvorefter de kørte fra stedet i hver sin tjenestebil. Medlem\_2 kørte hjem, mens Medlem\_1 kørte ud til en opgave i Ordrup. Efterfølgende sendte Medlem\_1 en kopi af kassebonen fra RESTATURANT\_1 til sin serviceleder med henblik på at få udgiften refunderet. Af kassebonen fremgik, at der var købt fadøl til maden. Herved blev ledelsen bekendt med, at Medlem\_1 og Medlem\_2 tilsyneladende havde drukket øl i arbejdstiden. Under et møde den 5. april 2018 erkendte Medlem\_1, at han til maden den 21. marts 2018 i RESTATURANT\_1 havde drukket en lille fadøl (0,25 l), og under et møde den 6. april 2018 erkendte Medlem\_2 ligeledes, at han havde drukket en lille fadøl til maden. De blev herefter begge bortvist som følge af, at de havde overtrådt TDC's alkoholpolitik.

Klager har protesteret mod bortvisningen og navnlig anført, at den er uproportional. Indklagede har fastholdt, at bortvisningen er berettiget, idet der er tale om en klar og alvorlig overtrædelse af virksomhedens alkoholpolitik, som Medlem\_1 og Medlem\_2 var bekendt med.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnås flertal for en afgørelse af sagen, og afgørelsen træffes derfor af Nævnets formand som opmand. Parterne erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres – uden kendelse – i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse.

## **OPMANDEN UDTALTE:**

Det er ubestridt, at Medlem\_1 og Medlem\_2 drak øl i arbejdstiden i forbindelse med en middag i restaurant RESTATURANT\_1 onsdag den 21. marts 2018 ved 19-tiden, og at de herved overtrådte TDC's alkoholpolitik. TDC blev bekendt med forholdet ved, at Medlem\_1 sendte kopi af kassebonen fra restauranten til sin serviceleder med henblik på at få refunderet udgiften til middagen, og af denne kassebon fremgik, at der var købt øl til maden. De blev begge bortvist den 6. april 2018 som følge af overtrædelsen af alkoholpolitikken.

Sagens hovedspørgsmål er, om bortvisningen var berettiget, og- hvis bortvisningen findes uberettiget- om TDC ville have været berettiget til at opsig de to medarbejdere med sædvanligt varsel.

Hvilken ansættelsesretlig reaktion- påtale, advarsel, opsigelse eller bortvisning- der kan anvendes ved overtrædelse af alkoholpolitikken, må som anført i TDC's egne retningslinjer i første række bero på overtrædelsens karakter, herunder omstændighederne ved alkoholindtagelsen, mængden af alkohol og den pågældendes adfærd under og efter alkoholindtagelsen. Det må også indgå, om den pågældende medarbejder tidligere har overtrådt alkoholpolitikken.

Det lægges i overensstemmelse med Medlem\_1 og Medlem\_2s forklaringer til grund, at de hver drak en lille fadøl på 0,25 l og en sodavand på 0,50 l til maden på restaurant RESTAURANT\_1. De var iført tøj med TDC's logo på, og efter middagen kørte de fra stedet i hver sin tjenestebil med TDC-logo på.

Opmanden finder, at omstændighederne ved alkoholindtagelsen har indebåret potentielle skadevirkninger for TDC's image, og at virksomheden derfor har haft grund til at anse overtrædelsen som alvorlig.

I formildende retning taler, at der er tale om en meget beskeden alkoholindtagelse under et måltid, som de indtog i forbindelse med overarbejde. Endvidere må det lægges til grund, at overtrædelsen skyldes en forglemmelse og ikke en bevidst tilsidesættelse af alkoholpolitikken, hvilket understøttes af, at Medlem\_1 sendte kopi af kassebonen fra restauranten til sin serviceleder med henblik på at få udgiften til middagen refunderet, selv om det af bonen fremgik, at der var købt fadøl. Endelig må der tages hensyn til, at Medlem\_1 og Medlem\_2, der begge har en betydelig anciennitet, ikke tidligere har forbrudt sig mod alkoholpolitikken.

Efter en samlet vurdering finder opmanden, at Medlem\_1s og Medlem\_2s overtrædelse af TDC's alkoholpolitik ikke var af en sådan karakter og grovhed, at det kunne begrunde en bortvisning. Bortvisningen af dem er derfor uberettiget. Samtidig finder opmanden, at overtrædelsen dog var af en så alvorlig karakter, at det ville have gjort en opsigelse med sædvanligt varsel berettiget.

På den baggrund har Medlem\_1 og Medlem\_2 krav på løn i hele opsigelsesperioden, og klagers påstande herom tages til følge.

Da en opsigelse af Medlem\_1 og Medlem\_2 som nævnt ville have været berettiget, fri- findes TDC for klagers påstand om annullation af afskedigelsen af Medlem\_1 og for klagers påstande om godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Medlem\_2 har en ansættelsesanciennitet på mere end 30 år. Klagers påstand om, at der tilkendes Medlem\_2 en fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, tages derfor til følge med et beløb svarende til 3 måneders løn.

For både Medlem\_1s og Medlem\_2s vedkommende har klager yderligere nedlagt påstande om, at TDC skal betale godtgørelse for uberettiget bortvisning. Klager har bl.a. anført, at når spørgsmålet om bortvisningens berettigelse behandles i Afskedigelsesnævnet, så må kravet om godtgørelse for uberettiget bortvisning også kunne behandles i nævnet.

Om denne del af sagen bemærker opmanden følgende:

I hidtidig praksis fra Afskedigelsesnævnet er der ikke eksempler på, at der under sager for nævnet er tilkendt godtgørelse for uberettiget bortvisning, og der ses heller ikke at være nedlagt påstand herom. Konsekvensen af en uberettiget bortvisning har hidtil været, at der skal betales løn i opsigelsesperioden, og hvis en opsigelse med sædvanligt varsel heller ikke ville

have været berettiget, kan der ved udmålingen af godtgørelsen for usaglig afskedigelse tages hensyn til, at afskedigelsen er sket ved en uberettiget bortvisning.

Klager har til støtte for påstandene om godtgørelse for uberettiget bortvisning ikke henvist til nogen specifik hjemmel i lov eller kollektiv aftale. Klager har alene henvist til nogle afgørelser fra faglige voldgiftsretter, uden at det af disse fremgår, hvilken hjemmel påstanden om godtgørelse for uberettiget bortvisning har været bedømt på grundlag af.

På den baggrund finder opmanden, at der ikke under denne sag for Afskedigelsesnævnet er grundlag for at tilkende Medlem\_1 og Medlem\_2 en godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Efter sagens udfald skal Dansk Metal og Dansk Erhverv Arbejdsgiver hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 3. juli 2018

Sign  
Poul Dahl Jensen