

# TILKENDEGIVELSE

i

**Faglig voldgiftssag FV 2018.0076**

**HK Privat  
for  
A  
(advokat Jeppe Wahl-Brink)**

**mod**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver  
for  
RB Salg ApS  
(advokat Allan Jensen)**

## **1. Tvisten**

Sagen angår, om A selv har opsagt sin stilling, og om RB Salg ApS rent faktisk har bortvist hende.

## **2. Påstande**

Klager nedlagde påstand om, at indklagede tilpligtes at anerkende, at bortvisningen af A var uberettiget, at indklagede skal betale løn mv. med renter i opsigelsesperioden, og at indklagede skal betale godtgørelse for uberettiget bortvisning/usaglig opsigelse.

Indklagede påstod frifindelse, idet det dog blev anerkendt, at klager har et krav mod indklagede på 6.381,89 kr. vedr. 5 feriefridage og fritvalg for ansættelsen.

## **3. Sagens behandling**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 14. november 2018 kl. 14.30 med højesteretsdommer Marianne Højgaard Pedersen som opmand og med sidedommerne faglig konsulent Monica J. Hovgaard og faglig sekretær Claus Olsen udpeget af klager og advokat Lars Alexander Borke og advokat Mette de Voss udpeget af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af B (A's ægtefælle), C og D (begge tidligere kollegaer til A). A havde meddelt forfald med lægeerklæring, hvorefter det af helbredsmæssige årsager var uhensigtsmæssigt, at hun gav møde. Direktør i RB Salg ApS E gav ikke møde.

Da der ikke kunne opnås flertal for en afgørelse af sagen, er afgørelsen truffet af opmanden.

#### **4. Parternes argumenter**

Klager har navnlig gjort gældende, at bevisbyrden for, at klager selv har opsagt sin stilling, påhviler indklagede, og denne bevisbyrde er ikke løftet. Arbejdsgiveren må i en situation som den foreliggende søge at afklare, hvad der er årsagen til, at A så sig nødsaget til at forlade virksomheden den 2. november 2017 og sygemeldte sig dagen efter. Da A sygemeldte sig og ikke afleverede sit nøglekort den 2. november 2017, har hun tilkendegivet, at hendes fravær var midlertidigt. Når arbejdsgiveren ikke har løftet sin bevisbyrde for, at A selv har opsagt sin stilling, skal der betales løn i opsigelsesperioden (4 måneder). Da arbejdsgiveren den 15. november 2017 tilkendegav, at A ikke længere er ansat i virksomheden og har stoppet lønudbetalingen fra den 3. november, har arbejdsgiveren rent faktisk bortvist hende.

Hun har endvidere krav på godtgørelse for uberettiget bortvisning. Beløbet bør fastsættes svarende til 3 måneders løn under hensyn til hendes anciennitet (3 år), hendes alder (53 år), den grove misligholdelse fra arbejdsgiverens side, jf. vidneforklaringerne fra de tidligere kollegaer, og til, at hun fortsat er sygemeldt som følge af forholdene under ansættelsen.

Indklagede har navnlig gjort gældende, at A den 2. november 2017 forlod arbejdspladsen uden lovligt forfald. Hun sygemeldte sig først dagen efter. Hun har således ikke opfyldt sin underretningspligt for så vidt angår fraværet den 2. november. Hun meddelte endvidere sin arbejdsgiver, at denne kunne finde en anden til at udføre sit arbejde. Dette er at betragte som en opsigelse, og denne opsigelse kan ikke senere fortrydes. Indklagede var derfor berettiget til at standse lønnen allerede den 2. november 2017.

Subsidiært er A bortvist med rette, da hun forlod sin arbejdsplads uden oplyst lovligt forfald. Hun kunne i hvert fald sagligt opsiges med denne begrundelse, hvorfor hun under ingen omstændigheder har krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2b.

#### **5. Opmandens begrundelse og resultat**

A blev ansat i virksomheden RB Salg i august 2014 som administrativ medarbejder (...).

Parterne er enige om, at A forlod sin arbejdsplads torsdag den 2. november 2017 efter en uoverensstemmelse med E. Hverken A, E eller andre tilstede værende har afgivet forklaring om, hvad der skete, men det fremgår af forklaringen fra B, der er gift med A, at A ca. ved frokosttid den pågældende dag ringede til ham og fortalte, at hun tog hjem nu. Baggrunden var, at E havde råbt og skreget hende ind i hovedet. Hun var gået på toiletet, men havde ikke kunnet holde op med at græde. Hun fortalte, at hun på baggrund af E's kritik af hendes arbejde havde sagt noget i retning af, at han selv måtte sætte sine buschauffører på vagtplaner, når hun åbenbart ikke kunne finde ud af det. Han ringede herefter til E fra sin private og fra sin arbejdsmobiltelefon, men E tog ikke telefonen. Først da han ringede fra deres fastnettelefon, hvor nummeret var skjult, tog E telefonen. Han spurgte, hvad der var sket, og E svarede noget i retning af, at han som leder af og til måtte fyre folk. Samtalen var meget forvirrende, men han gik ud fra, at E havde fyret A. E bad ikke om, at A kom tilbage på arbejde.

Fredag den 3. november om morgenen sygemeldte A sig via en sms til E, og hun gjorde det samme søndag den 5. november, hvori det yderligere var angivet, at hun ville give besked, når hun vidste mere. Tirsdag den 7. november 2017 sendte E en mail, hvori han bekræftede A's opsigelse og accepterede, at det normale opsigelsesvarsel ikke blev overholdt. Samme dag sendte han en sms, hvori han anførte, at hun havde sagt til ham, at han kunne finde en anden i stedet for hende, og at han tol-

kede det som en opsigelse. A kontaktede herefter HK, der i brev af 10. november afviste, at A selv havde opsagt sit arbejde, og oplyste, at hun fortsat var sygemeldt.

Opmanden finder, at virksomheden ikke har godtgjort, at A selv sagde sit arbejde op den 2. november 2017. Opmanden har herved navnlig lagt vægt på, at den part, der vil hævde, at der er afgivet en opsigelse, i mangel af skriftlig opsigelse vil have en tung bevisbyrde herfor, og denne bevisbyrde er ikke løftet i en situation som den foreliggende, hvor der er fremkommet forskellige udsagn under en uoverensstemmelse.

Ved mail af 15. november 2017 til HK meddelte E bl.a., at A ikke længere var ansat i virksomheden, og at lønudbetalingen var stoppet. Han henviste igen til, at hun selv havde sagt op.

Opmanden finder, at virksomheden herved faktisk bortviste A, og at der foreligger ingen oplysninger, der bevirker, at bortvisningen var berettiget.

A har herefter krav på løn i opsigelsesperioden, som ubestridt er på 4 måneder frem til den 31. marts 2018.

Ved bedømmelsen af, om A har krav på godtgørelse for usaglig opsigelse/bortvisning, lægger opmanden til grund, at A's to tidligere kollegaer enstemmigt har forklaret, at A var meget hjælpsom, imødekommende og dygtig til sit arbejde. E var hidsig, kolerisk, blottet for empati, nedladende og arrogant. Henset til disse forklaringer og til, at A havde 3 års anciennitet, var 53 år gammel og fortsat er delvis sygemeldt, finder opmanden, at godtgørelsen passende kan fastsættes til 2 måneders løn.

Herefter tages klagers påstand delvis til følge som nedenfor bestemt.

#### **Herefter bestemmes:**

Indklagede, RB Salg ApS, skal anerkende, at bortvisningen af A var uberettiget.

Indklagede skal betale løn mv. med renter i opsigelsesperioden frem til den 31. marts 2018.

Indklagede skal betale godtgørelse for uberettiget bortvisning svarende til 2 måneders løn.

Hver af parterne skal betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 20. november 2018

Marianne Højgaard Pedersen