

# Udskrift af Arbejdsrettens dom af 6. februar 2020

## **I sag nr. 2019-232 (tidligere AR2018.0653):**

Fagbevægelsens Hovedorganisation

for

Dansk Metal

(advokat María Muñiz Auken)

*mod*

Dansk Arbejdsgiverforening

for

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

for

TDC A/S

(advokat Elisabeth la Cour)

*Dommere: Arne Grevsen, Poul Dahl Jensen (retsformand), Anders Søndergaard Larsen, Tina Reissmann, Anne Windfeldt Trolle, Simon Tøgern og Nicolai Westergaard.*

## **Indledning**

Den 6. april 2018 blev A og B bortvist fra deres stilling som servicetekniker i TDC A/S som følge af, at de havde overtrådt virksomhedens alkoholpolitik. Bortvisningen af de to medarbejdere er efterfølgende blevet underkendt i Afskedigelsesnævnet. Sagen angår, om TDC har pådraget sig bodsansvar ved uberettiget at have bortvist de to medarbejdere.

## **Parternes påstande**

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for Dansk Metal, har nedlagt påstand om, at TDC A/S skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til Dansk Metal.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TDC A/S, har påstået frifindelse.

## **Sagsfremstilling**

Den 6. april 2018 bortviste TDC A/S A og B fra deres stilling som servicetekniker som følge af, at de havde overtrådt virksomhedens alkoholpolitik. Sagen blev indbragt for Afskedigelsesnævnet. Her blev sagen afgjort i overensstemmelse med opmandens



tilkendegivelse, hvorefter bortvisningen af de to medarbejdere blev underkendt som uberettiget. I tilkendegivelsen af 3. juli 2018 hedder det:

”**Klager** har for *A* nedlagt følgende påstande:

Principal:

Indklagede tilpligtes at annullere den 6. april 2018 foretagne bortvisning og den heri liggende afskedigelse af *A*.

Indklagede tilpligtes til *A* at betale en godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Subsidiært:

Indklagede tilpligtes til *A* at betale en godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Indklagede tilpligtes til *A* at betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Indklagede tilpligtes at betale *A* løn i opsigelsesperioden.

Mere subsidiært:

Indklagede tilpligtes til *A* at betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Indklagede tilpligtes at betale *A* løn i opsigelsesperioden.

Mest subsidiært:

Indklagede tilpligtes til *A* at betale en godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Indklagede tilpligtes at betale *A* løn i opsigelsesperioden.

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

**Klager** har for *B* nedlagt følgende påstande:

Principal:

Indklagede tilpligtes til *B* at betale en godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Indklagede tilpligtes til *B* at betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Indklagede tilpligtes at betale *B* løn i opsigelsesperioden.

Indklagede tilpligtes at betale *B* fratrædelsesgodtgørelse, jf. funktionærlovens § 2 a.

Subsidiært:



Indklagede tilpligtes til B at betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Indklagede tilpligtes at betale B løn i opsigelsesperioden.

Indklagede tilpligtes at betale B fratrædelsesgodtgørelse, jf. funktionærlovens § 2 a.

Mere subsidiært:

Indklagede tilpligtes til B at betale en godtgørelse for uberettiget bortvisning.

Indklagede tilpligtes at betale B løn i opsigelsesperioden.

Indklagede tilpligtes at betale B fratrædelsesgodtgørelse, jf. funktionærlovens § 2 a.

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

### **Sagsfremstilling**

Sagen angår TDC A/S' bortvisning af servicetekniker A og servicetekniker B. A har anciennitet i TDC fra ... 2007, mens B har anciennitet i TDC fra ... 1987. Den 6. april 2018 blev A og B 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 A og B 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 aftenmad sammen på restaurant X i ... De indfandt sig hen under aften på restauranten, hvor de spiste buffet. A betalte regningen, hvorefter de kørte fra stedet i hver sin tjenestebil – B kørte hjem, mens A kørte ud til en opgave i ... Efterfølgende sendte A en kopi af kassebonen fra restaurant X 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 A og B tilsyneladende havde drukket øl i arbejdstiden. Under et møde den 5. april 2018 erkendte A, at han til maden den 21. marts 2018 i restaurant X havde drukket en lille fadøl (0,25 l), og under et møde den 6. april 2018 erkendte B 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 A og B 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 A og B drak øl i arbejdstiden i forbindelse med en middag i restaurant X onsdag den 21. marts 2018 ved 19-tiden, og at de herved overtrådte TDC's alkoholpolitik. TDC blev bekendt med forholdet ved, at A 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 opsigde 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 A og B's 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 X. 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 A 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 A og B, der begge har en betydelig anciennitet, ikke tidligere har forbrudt sig mod alkoholpolitikken.

Efter en samlet vurdering finder opmanden, at A's og B's 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 A og B krav på løn i hele opsigelsesperioden, og klagers påstande herom tages til følge.

Da en opsigelse af A og B som nævnt ville have været berettiget, frifindes TDC for klagers påstand om annullation af afskedigelsen af A og for klagers påstande om godtgørelse for usaglig afskedigelse.

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

For både A's og B's 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 A og B en godtgørelse for uberettiget bortvisning.

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

### **Retsgrundlag**

Af særaftale IX om opsigelse, afskedigelse, sygdom og opsigelse ved sygdom fra 2007 fremgår bl.a.:

”Dansk Industri, Tele Danmark A/S, CO-industri og Telekommunikationsforbundet har i forbindelse med tilpasning af Landsoverenskomst mellem Tele Danmark A/S og Telekommunikationsforbundet til Funktionæroverenskomst mellem Dansk Industri og Centralorganisationen af Industriansatte i Danmark indgået nærværende aftale.

...

Aftalen erstatter Funktionæroverenskomstens § 15, stk. 1-3, og supplerer Funktionæroverenskomstens § 14 og § 15, stk. 4.

Aftaleparterne anerkender og respekterer nedenstående bestemmelser med en højere retskildeværdi i forhold til de bestemmelser i Funktionæroverenskomsten, som de vedrører, jf. tilpasningsprotokollat af 30. januar 2001, pkt. 1 i sin helhed.

#### *1. Opsigelse*

Opsigelse af medarbejderen sker efter funktionærlovens bestemmelser.

#### *2. Det normale opsigelsesvarsel*

Det normale opsigelsesvarsel fra selskabet er mindst:

- en måned til udgangen af en måned i de første 5 måneder efter ansættelsen
- tre måneder til udgangen af en måned efter 5 måneders ansættelse
- fire måneder til udgangen af en måned efter 2 år og 9 måneders ansættelse
- fem måneder til udgangen af en måned efter 5 år og 8 måneders ansættelse
- seks måneder til udgangen af en måned efter 8 år og 7 måneders ansættelse



Det normale opsigelsesvarsel fra medarbejderen er en måned til udgangen af en måned.

### *3. Særregel om opsigelsesvarsel*

#### 3.1

Opsigelse kan ske med kortere varsel end det almindelige varsel, eller uden varsel, såfremt medarbejderen væsentligt misligholder ansættelsesaftalen eller begår strafbart forhold.”

Arbejdsretslovens § 12, stk. 5, 1. pkt., lyder:

”Boden fastsættes under hensyntagen til samtlige sagens omstændigheder, herunder i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side.”

### **Forklaringer**

Der er afgivet forklaring af C, D, E og F.

C har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i Metal ... Han beskæftiger sig navnlig med ansættelser og afskedigelser. Han blev kontaktet vedrørende den konkrete sag i april 2018. Det var en sag, hvor TDC sagde ét, og medarbejderne sagde noget andet, og derfor blev medarbejderne udspurgt temmelig grundigt, inden de gik ind i sagen. Han foretog også nogle undersøgelser for at få be- eller afkræftet det, som medarbejderne sagde til ham. Han tog bl.a. ud til restaurant X for at tale med tjeneren, der erkendte, at han havde rettet bonen med henblik på at få beløbet til at stemme. Han undersøgte også, hvor deres biler havde været parkeret. Det var hans opfattelse, at A og B simpelthen ikke havde tænkt sig om. Det var en banal bommert, som på ingen måde berettigede til bortvisning. De har jævnligt bortvisningssager, men det er langt fra alle sagerne, de gør noget ved. Hvis bortvisningen er saglig, gør de ikke noget.

D har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i Dansk Metal. En af hans opgaver er konfliktløsningssagerne, og han har bl.a. med TDC at gøre. C kontakter ham, hvis han er i tvivl om sagerne. Han deltog i mæglingsmødet den 4. maj 2018, og det var deres opfattelse, at der ikke var proportionalitet mellem overtrædelsen og sanktionen. Det var ikke personer, der havde et alkoholmisbrug. Det var alene en forglemmelse fra deres side. Der er grundlag for bortvisning, hvis ansættelsesforholdet har lidt uoprettelig skade, men det var slet ikke tilfældet i denne sag. Det er deres opfattelse, at man skal starte med den mildeste sanktion. Det er en uskik fra arbejdsgiverside at starte med den strengeste sanktion. Hvis der ikke tilkendes godtgørelse for en uberettiget bortvisning, er det en gratis omgang for arbejdsgiveren, hvis den



heller ikke sanktioneres med en bod. En medarbejder, der er blevet bortvist, får ikke løn, og det giver også arbejdsgiverside en fordel i mæglingssituationen.

E har forklaret bl.a., at han er [ansat] i TDC. I forbindelse med sagen blev han kontaktet af G, som oplyste, at der var modtaget et bilag med udgifter til bl.a. øl. Han sagde til G: ”Det er løgn!”. Han bad G om at undersøge sagen, og han kontaktede også TDC’s presseafdeling. TDC’s image er vigtigt, og der er ingen kunder – hverken private eller erhvervskunder – der accepterer, at TDC-medarbejdere møder op efter at have indtaget alkohol. Efter at A og B havde bekræftet, at de havde drukket øl, blev HR inddraget i sagen. Han blev herefter enig med HR om, hvilken sanktion der skulle vælges. De brugte tid på at vurdere spørgsmålet, og han var 100 % sikker på, at bortvisningen var berettiget. De to medarbejdere havde drukket øl på en restaurant og dermed i offentlighed, de var iført tøj med TDC’s logo, og de var kørt derfra i TDC’s tjenestebiler. Det er skadeligt for TDC’s image. Det var også vigtigt at sende et signal til hele organisationen.

F har forklaret bl.a., at han er [ansat] i TDC. ... Den første version af alkoholpolitikken blev udarbejdet for mere end 20 år siden, fordi der var et ønske om en kulturforandring. Alkoholpolitikken, herunder spørgsmålet om valg af sanktioner, er godkendt i hovedsamarbejdsudvalget i enighed. I ordene ”alt efter overtrædelsens karakter” ligger, at de må forholde sig til de konkrete omstændigheder. Virksomheden beskæftiger forskellige medarbejdergrupper, bl.a. teknikere, administrative medarbejdere, butiksansatte og ledere. TDC værner om sit image, og det er afgørende, at kunderne har tillid til virksomheden. I vurderingen indgår derfor bl.a., om den pågældende medarbejder optræder internt eller eksternt. Det er en konkret vurdering, hvori indgår en række momenter, og de bortviser bestemt ikke altid. Han havde en dialog med E om den konkrete sag, og han var med til at træffe beslutningen om bortvisning. Spørgsmålet om valg af sanktion kunne først afgøres, når de havde fakta på bordet. Konkret var situationen den, at medarbejderne, som havde overtrådt misbrugspolitikken, optrådte eksternt. De havde indtaget alkohol på et offentligt sted, og de var iført reklametøj og kørte i reklamebiler. Dermed var det forbundet med en særlig eksponering. Der var ingen tvivl om, at de pågældende medarbejdere med deres anciennitet kendte eller burde kende politikken. De overvejede, om det havde betydning, hvor meget alkohol medarbejderne havde indtaget, og her kom de frem til, at det ikke havde den store betydning. Det er et imagespørgsmål, og skaden er sket ved, at man har indtaget alkohol på et offentligt sted og går fra restauranten ud i bilen. En medarbejders anciennitet vil normalt føre til, at der skal vælges en mildere sanktion. Anciennitet var





dog i denne sammenhæng ikke en formildende omstændighed, da de med deres anciennitet burde vide, at der er en politik på området, og at virksomheden har nul-tolerance. De undersøger selvfølgelig i sådanne sager, hvad der ellers ligger på medarbejderen, og de var bekendt med, at medarbejderne ikke tidligere havde overtrådt politikken. Det var helt bestemt deres opfattelse, at der var grundlag for bortvisning af de pågældende medarbejdere, for ellers havde de ikke truffet beslutningen.

### **Parternes argumentation**

Klager har anført navnlig, at TDC A/S ved uberettiget at have bortvist A og B har begået brud på særaftale IX, pkt. 2, ligesom TDC har misbrugt ledelsesretten.

Betingelserne i særaftalens pkt. 3.1 for at opsiges uden varsel (bortvise) har ikke været opfyldt, og den uberettigede bortvisning indebærer derfor en overtrædelse af særaftalens regler om opsigelsesvarsler. Der var ikke tale om noget vanskeligt fortolkningsspørgsmål, og udfaldet af sagen ved Afskedigelsesnævnet var – for så vidt angår spørgsmålet, om bortvisningerne var berettiget – på baggrund af klar retspraksis i tilsvarende sager forudsigeligt.

TDC besluttede at bortvise A og B uden at inddrage samtlige momenter, der skulle tages i betragtning i forbindelse med overtrædelsen af alkoholpolitikken. Virksomheden anvendte den strengeste sanktion, uden at der var tilstrækkeligt grundlag herfor. Der var tale om en meget beskeden alkoholindtagelse, og tilsidesættelsen af alkoholpolitikken var ikke bevidst. A og B havde desuden en meget betydelig anciennitet i virksomheden. Det bør endvidere indgå, at virksomhedens egen alkoholpolitik helt åbenlyst foreskriver, at der skal være proportionalitet mellem overtrædelsens karakter og sanktionens art. Bortvisningen af A og B har ikke været proportional med den konkrete overtrædelse. Hvis der ikke pålægges bodsansvar i en sag som den foreliggende, bliver det ”gratis” at vælge bortvisning i tilfælde, hvor der kun er grundlag for opsigelse med sædvanligt varsel. TDC har endvidere misbrugt ledelsesretten. Bortvisningens indgribende betydning for de to medarbejdere bør føre til udmåling af en skærpet bod.

Indklagede har anført navnlig, at det er fast praksis i Arbejdsretten, at selv om en voldgiftsret har konstateret et overenskomstbrud, medfører dette ikke et bodsansvar, hvis det underliggende fortolkningsspørgsmål har været tvivlsomt og først har fundet sin afgørelse ved voldgiftskendelsen. I den foreliggende sag har der netop været en fortolkningstvist om berettiget-



sen af bortvisningerne, der først blev endeligt afklaret ved opmandens tilkendegivelse af 3. juli 2018.

TDC handlede inden for rammerne af ledelsesretten, og den sanktion, som virksomheden valgte på bortvisningstidspunktet, må anses for saglig, driftsmæssig velbegrunder og proportional. TDC undersøgte faktum, og alle relevante omstændigheder indgik, da TDC traf afgørelsen om bortvisning. Det udslagsgivende blev, at de to medarbejders indtagelse af alkohol var forbundet med en ekstern eksponering, der var skadelig for TDC's image. I tråd med dette fandt opmanden, at indtagelsen af alkohol i udgangspunktet var en berettiget bortvisningsgrund. Imidlertid førte en række konkrete og formidlende omstændigheder til, at opmanden efter en samlet bedømmelse kom frem til, at bortvisningerne ikke var berettigede. Det stod således først med opmandens afgørelse i Afskedigelsesnævnet klart, at medarbejdernes misligholdelse alene kunne føre til en opsigelse. Dermed var resultatet af afskedigelsesnævnsagen ikke forudsigeligt på bortvisningstidspunktet.

Opmanden fandt, at opsigelserne ikke var i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3, og derfor fik klagerne ikke medhold i de for Afskedigelsesnævnet nedlagte påstande om genansættelse eller godtgørelse for usaglig opsigelse. Sagsomkostningerne i Afskedigelsesnævnet blev delt mellem klager og indklagede, selv om praksis for fordelingen af sagsomkostninger i nævnet er, at den tabende part som udgangspunkt dækker disse.

Det er ikke "gratis" for en arbejdsgiver at vælge bortvisning i tilfælde, hvor der kun er grundlag for en opsigelse med sædvanligt varsel. I en sådan situation kommer arbejdsgiveren bl.a. til at betale løn i opsigelsesperioden, uden at få nogen arbejdsydelse for lønnen.

Som følge af det anførte er den overtrædelse af særaftalens opsigelsesvarsler, som den underkendte bortvisning indebærer, ikke bodspådragende. Der foreligger heller ikke et misbrug af ledelsesretten. TDC bør derfor frifindes.

Hvis Arbejdsretten måtte finde, at bod er forskyldt, er der i den foreliggende sag tale om særligt formildende omstændigheder. En eventuel bod bør derfor helt bortfalde eller i hvert fald fastsættes til et meget lavt beløb.

### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**



Den 6. april 2018 blev A og B bortvist fra deres stilling som servicetekniker i TDC A/S som følge af, at de havde overtrådt virksomhedens alkoholpolitik. Bortvisningen af de to medarbejdere er efterfølgende blevet underkendt i Afskedigelsesnævnet. Sagen angår, om TDC har pådraget sig bodsansvar ved uberettiget at have bortvist de to medarbejdere.

Det er en betingelse for at bortvise en medarbejder, at der foreligger en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, jf. herved særaftalens punkt 3.1.

Afgørelsen af, om en medarbejders tilsidesættelse af pligter, der gælder i ansættelsesforholdet, udgør en væsentlig misligholdelse, beror på en samlet afvejning af en lang række faktorer og omstændigheder.

I overensstemmelse hermed er det i opmandens tilkendegivelse af 3. juli 2018 i Afskedigelsesnævnets sager vedrørende A og B anført, at spørgsmålet om, hvilken ansættelsesretlig reaktion – påtale, advarsel, opsigelse eller bortvisning – der kan anvendes ved overtrædelse af alkoholpolitikken, som anført i TDC's egne retningslinjer i første række må 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 blev i sagen lagt til grund, at A og B hver havde drukket en lille fadøl på 0,25 l og en sodavand på 0,50 l til maden på restaurant X. De havde været iført tøj med TDC's logo på, og efter middagen var de kørt fra stedet i hver sin tjenestebil med TDC-logo på.

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

Opmanden anførte, at det talte i formildende retning, at der var tale om en meget beskeden alkoholindtagelse under et måltid, som de indtog i forbindelse med overarbejde. Endvidere måtte det lægges til grund, at overtrædelsen skyldtes en forglemmelse og ikke en bevidst tilsidesættelse af alkoholpolitikken, hvilket blev understøttet af, at A 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 måtte der tages hensyn til, at A og B,



der begge havde en betydelig anciennitet, ikke tidligere havde forbrudt sig mod alkoholpolitikken.

Efter en samlet vurdering fandt opmanden, at A's og B's overtrædelse af TDC's alkoholpolitik ikke var af en sådan karakter og grovhed, at det kunne begrunde en bortvisning. Bortvisningen af dem var derfor uberettiget. Samtidig fandt opmanden, at overtrædelsen dog var af en sådan karakter, at det ville have gjort en opsigelse med sædvanligt varsel berettiget.

Opmanden kom således til, at bortvisningen af de to medarbejdere var uberettiget, men at deres overtrædelse af TDC's alkoholpolitik dog var af en så alvorlig karakter, at det ville have gjort en opsigelse af dem med sædvanligt varsel berettiget.

Underkendelsen af bortvisningen indebærer, at der objektivt set foreligger en overtrædelse af de normale opsigelsesvarsler i særaftalens punkt 2. Der foreligger dermed et overenskomstbrud.

Spørgsmålet om, hvorvidt overenskomstbruddet er bodspådragende, og hvor stor boden i givet fald skal være, afgøres efter arbejdsretslovens § 12, stk. 5, under hensyntagen til samtlige sagens omstændigheder, herunder i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side.

Det forhold, at en arbejdsgivers handlemåde er blevet underkendt ved Afskedigelsesnævnet eller en faglig voldgift som værende i strid med overenskomsten, er ikke i sig selv ensbetydende med, at det begåede overenskomstbrud er bodspådragende. Det afgørende for, om bod er forskyldt, er efter Arbejdsrettens praksis, om arbejdsgiveren kan antages at have været klar over, at der blev handlet overenskomststridigt, eller arbejdsgiveren dog har udvist en sådan uagtsomhed, at et bodsansvar skønnes at være en rimelig reaktion på overenskomstbruddet.

Som foran anført skulle der foretages en samlet afvejning af en lang række faktorer og konkrete omstændigheder for at afgøre, om den overtrædelse af TDC's alkoholpolitik, som A og B havde begået, indebar en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet. Når der som i den foreliggende sag både er momenter, der peger i skærpende retning, og momenter, der peger i formildende retning, er der tale om en vanskelig og til dels skønspræget afvejning, hvor udfaldet afhænger af, hvilken vægt man tillægger de enkelte momenter.



På den baggrund finder Arbejdsretten, at TDC's antagelse af, at overtrædelsen af alkoholpolitikken udgjorde en væsentlig misligholdelse, og at det dermed var berettiget at bortvise A og B, ikke har indebåret en fejlvurdering af en sådan karakter og grovhed, at overenskomstbruddet er bodspådragende. Af samme grund finder Arbejdsretten, at der heller ikke foreligger et bodspådragende misbrug af ledelsesretten.

Arbejdsretten tager herefter indklagedes påstand om frifindelse til følge.

### **T h i k e n d e s f o r r e t:**

TDC A/S frifindes.

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

Poul Dahl Jensen