

Protokollat
med tilkendegivelse

i

Faglig Voldgift

(FV 2009.0115)

Socialpædagogernes Landsforbund

mod

Kommunernes Landsforening

for

Faaborg-Midtfyn Kommune

1. Indledning

Sagen angår berettigelsen af Faaborg-Midtfyn Kommunes afskedigelse den 29. oktober 2008 af socialpædagog [REDACTED], der var ansat som hjemmevejleder på bofællesskabet Vesterparken i Ringe, og som tillige var sikkerhedsrepræsentant.

Det er et hovedspørgsmål under sagen, om kommunen har overtrådt den mellem Kommunernes Landsforening (KL) og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) den 29. maj 2008 indgåede aftale om kontrolforanstaltninger. Denne del af sagen blev oprindeligt indbragt for Arbejdsretten af LO for Socialpædagogernes Landsforbund (SL), men blev efter aftale mellem parterne henvist til behandling ved faglig voldgift sammen med afskedigelsessagen, idet parterne var uenige om forståelsen af aftalen. Parterne er enige om, at voldgiftsretten tillige kan tage stilling til påstanden om bod.

2. Parternes påstande

Klager, Socialpædagogernes Landsforbund, har nedlagt påstand om, at Faaborg-Midtfyn Kommune til sikkerhedsrepræsentant [REDACTED] skal betale en godtgørelse, der maksimalt kan udgøre 18 måneders løn.

Klager har tillige nedlagt påstand om, at kommunen skal betale en bod til forbundet.

Indklagede, Kommunernes Landsforening for Faaborg-Midtfyn Kommune, har nedlagt påstand om frifindelse over for begge klagers påstande. Over for påstanden om godtgørelse har indklagede subsidiært påstået betaling af et mindre beløb.

3. Sagens behandling

Sagen er behandlet af en faglig voldgiftsret med juridisk konsulent Cathrine de Voss og juridisk konsulent Troels Petersen (valgt af SL) samt kontorchef Karsten Thystrup og konsulent Jesper

Lykke Christensen (valgt af KL) som medlemmer og med undertegnede højesteretsdommer Poul Søgaard som opmand.

Voldgiftsforhandling er afholdt den 23. juni 2011. Der blev herunder afgivet forklaring af [REDACTED] [REDACTED] samt ledende hjemmevejleder Camilla Christiansen, hjemmevejleder Mai Britt Søndergaard Thomsen og HR-chef Charlotte Hervit, alle Faaborg-Midtfyn Kommune. Der blev endvidere afgivet forklaring af sekretariatschef i KTO Helle Basse og kontorchef i KL Johnny Kristensen.

Sagen blev for klager procederet af advokat Peter Nisbeth og for indklagede af advokat Jørgen Vinding.

Under voteringen kunne der ikke blandt de af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten opnås enighed om eller flertal for en afgørelse. Afgørelsen skulle derfor træffes af opmanden, som med en nærmere begrundelse mundtligt tilkendegav, at indklagede ville blive frifundet for begge klagers påstande. Parterne tog tilkendegivelsen til efterretning og var enige om, at sagen afsluttes ved, at tilkendegivelsen, som efterfølgende fremsendes i skriftlig form, dem imellem tillægges virkning som en kendelse.

4. Regelgrundlaget

Aftalen mellem KL og KTO om kontrolforanstaltninger, der underskrevet den 29. maj 2008 med ikrafttræden den 1. april 2008, og ubestridt er gældende for [REDACTED] ansættelsesforhold, indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”...

§ 2. Formål

Formålet med denne aftale er at skabe størst mulig tryghed for de ansatte i forbindelse med en kommunes eventuelle anvendelse af kontrolforanstaltninger.

...

§ 3. Iværksættelse af kontrolforanstaltninger

Stk. 1.

Kommunen kan i medfør af ledelsesretten iværksætte kontrolforanstaltninger.

Stk. 2.

Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål. Kontrolforanstaltninger skal indrettes således, at der er et rimeligt forhold mellem formål og midler.

Stk. 3.

Kontrolforanstaltninger må ikke være krænkende over for medarbejderne, og de må ikke forvolde medarbejderne tab eller nævneværdige ulemper.

Bemærkning:

Bestemmelsen omfatter kontrolforanstaltninger, som fx alkoholtest og urinprøver.

...

§ 4. Information til de ansatte

Stk. 1.

Kommunen skal senest 6 uger forud for iværksættelsen af nye kontrolforanstaltninger, jf. § 3 informere de ansatte.

...

Stk. 4.

Den enkelte ansatte kan ikke meddele et samtykke til iværksættelse af kontrolforanstaltninger – hverken i forbindelse med ansættelsen eller på et senere tidspunkt.

...”

Faaborg-Midtfyn Kommune vedtog i 2007 en Alkohol-og misbrugspolitik, hvori det bl.a. hedder:

”...

Det er ... ikke tilladt at nyde alkohol eller tage rusmidler i forbindelse med arbejde. Dette gælder tillige pauser, uanset disse er indregnet i arbejdstiden eller ej.

Ansatte må ikke møde på arbejde, hvis de er synligt påvirket af alkohol eller et rusmiddel. Det accepteres heller ikke, at medarbejderen syner påvirket ved fremmøde.

...

Konsekvenser ved overtrædelse af alkohol- og misbrugspolitikken

Ansattes overtrædelse sidestilles med misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Overtrædelse kan medføre afskedigelse eller bortvisning og behandles efter de regler, der gælder for lønmodtagerens ansættelse.

...

Hvem kan hjælpe?

Både ledere og medarbejdere kan søge rådgivning/bistand i HR-staben til håndtering af en kollegas misbrugsproblem.

Faaborg-Midtfyn Kommune er via samarbejdsaftale tilknyttet den del af AlkoholBehandlingen Fyn, som ligger i Svendborg:

...”

5. Opmandens tilkendegivelse

Aftalen mellem KL og KTO om kontrolforanstaltninger er udfærdiget med den tilsvarende aftale af 27. oktober 2006 mellem DA og LO som forlæg. De foran citerede dele af KL-KTO aftalen svarer stort set ordret til bestemmelser i DA-LO aftalen. Om DA-LO aftalen har Arbejdsretten i dom af 10. februar 2011 i sag nr. AR2010.0051 udtalt:

”Efter ordlyden af aftalen af 27. oktober 2006 mellem LO og DA om kontrolforanstaltninger finder Arbejdsretten, at denne må forstås således, at den regulerer betingelserne for at iværksætte forebyggende kontrolforanstaltninger. Aftalen regulerer ikke den situation, at der – uden at der har været

iværksat forebyggende kontrolforanstaltninger – opstår behov for kontrol af en medarbejder på baggrund af en konkret og aktuel mistanke om pligtstridigt forhold. I et sådant tilfælde vil arbejdsgiveren kunne kontrollere den medarbejder, som mistanken retter sig mod, inden for rammene af, hvad ledelsesretten giver mulighed for med de begrænsninger, som er anerkendt i teori og praksis eller som følger af lovgivningen. Heri ligger bl.a., at den kontrol, der iværksættes af medarbejderen, ikke må have en krænkende form, at den ikke må forvolde medarbejderen tab eller nævneværdig ulempe, at den skal være sagligt og rimeligt begrundet og have et fornuftigt formål, og at den skal opfylde kravene til proportionalitet. I modsætning til, hvad der gælder i medfør af pkt. 3 i aftalen af 27. oktober 2006, kan der ikke, når det drejer sig om kontrol baseret på en konkret og aktuel mistanke, opstilles en almindelig regel om, at medarbejderen ikke kan give samtykke til kontrolforanstaltningen.”

Opmanden finder ikke grundlag for at fortolke KL-KTO aftalen om kontrolforanstaltninger anderledes end den fortolkning, som Arbejdsretten foretog i den nævnte sag. Denne fortolkning lægges således også til grund i den foreliggende sag.

Efter bevisførelsen kan det lægges til grund, at [REDACTED] to kolleger på bofællesskabet Vesterparken i april 2008 henvendte sig til deres foresatte, fordi de havde oplevet, at [REDACTED] havde et alkoholproblem, som viste sig ved, at han i perioder var mødt påvirket på arbejde, ofte mødte for sent og havde svært ved at løse sine arbejdsopgaver. [REDACTED] erkendte disse forhold over for sine foresatte og oplyste, at han havde kontaktet et alkoholambulatorium og var i antabusbehandling. Under møder i april og maj 2008 blev kommunens alkohol- og misbrugspolitik indskærpet over for ham, og han fik at vide, at gentagelsestilfælde ville udløse en advarsel. Det blev på et møde den 25. april 2008 med deltagelse af forstander Steen Jensen, ledende hjemmevejleder Camilla Christiansen, [REDACTED] og hans to kolleger på Vesterparken aftalt, at [REDACTED] to gange ugentligt skulle indtage sin antabusmedicin på Camilla Christiansens kontor, og at der tillige blev indkøbt et alkometer, således at Camilla Christiansen uvarslet kunne møde op på Vesterparken og alkoteste [REDACTED]. Det fremgår af mødereferatet, som også [REDACTED] har underskrevet, at han fuldt ud accepterede denne ordning, hvilket han har bekræftet i sin forklaring for voldgiftsretten. Af referatet af et opfølgingsmøde den 27. maj 2008 med samme deltagerkreds fremgår, at ordningen fungerede tilfredsstillende. [REDACTED] oplyste på dette møde, at han ville fortsætte antabusbehandlingen under sin sommerferie, hvor hans kone ville påse indtagelsen af antabus. [REDACTED] skulle efter ferien møde hos Camilla Christiansen den 5. august 2008 for at indtage sin antabusmedicin, men han udeblev. Han mødte dog som aftalt den 8. august 2008. Derefter var han

sygemeldt nogle dage, indtil han den 14. august 2008 igen mødte på arbejde. Forinden havde en af hans kolleger kontaktet forstander Steen Jensen og udtrykt bekymring for [REDACTED], fordi kollegaen havde det klare indtryk, at han var begyndt at drikke igen. Det kan videre lægges til grund, at Steen Jensen om morgenen den 14. august 2008 mødte op på Vesterparken og konstaterede, at [REDACTED] [REDACTED] virkede påvirket af alkohol. [REDACTED] [REDACTED] nægtede først at have drukket, men erkendte dog hurtigt, at han tidligt om morgenen havde drukket 2-3 glas Gammel Dansk. [REDACTED] [REDACTED] oplyste, at han i en del af sommerferien havde undladt at tage antabus, og at han i den periode havde drukket øl samt vin til maden. Han havde haft svært ved at komme i gang igen efter ferien. [REDACTED] [REDACTED] blev sendt hjem efter samtalen med Steen Jensen den 14. august 2008, og der blev efterfølgende indledt afskedigelsessag mod ham. Ved brev af 29. oktober 2008 blev han afskediget med 9 måneders varsel med den begrundelse, at han var mødt beruset på arbejde den 14. august 2008. Han blev fritaget for tjeneste i opsigelsesperioden.

Den ordning, der i april 2008 blev aftalt mellem [REDACTED] forstanderen, den ledende hjemmevejleder samt hans kolleger om indtagelse af antabusmedicin i overværelse af den ledende hjemmevejleder og mulighed for uvarslet alkometerkontrol, blev indgået efter, at [REDACTED] [REDACTED] alkoholproblem havde ført til, at han var mødt påvirket på arbejde, mødt for sent og havde haft svært ved at løse sine arbejdsopgaver. Han havde således overtrådt kommunens alkoholpolitik, som han var bekendt med. Ordningen havde til formål at hjælpe [REDACTED] med at komme ud af sit alkoholmisbrug, således at han kunne beholde sit arbejde. På baggrund af den foran nævnte fortolkning af aftalen om kontrolforanstaltninger findes denne ordning ikke at være omfattet af aftalen. Ordningen var sagligt begrundet og har hverken efter sit indhold eller den faktiske gennemførelse været krænkende eller ydmygende for [REDACTED] [REDACTED] eller påført ham nævneværdig ulempe.

Der foreligger herefter hverken en krænkelse af aftalen om kontrolforanstaltninger eller af ledelsesretten.

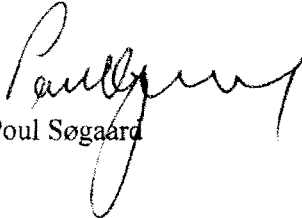
Efter at [REDACTED] den 14. august 2008 på ny havde overtrådt kommunens alkoholpolitik, som flere gange var blevet indskærpet over for ham, forelå der utvivlsomt tvingende grunde for kommu-

nen til at afskedige ham. Dette gælder så meget mere, når der henses til, at hans arbejde bestod i at have ansvar for vejledningen af sårbare unge udviklingshæmmede personer. Det kan ikke føre til en anden vurdering, at forstander Steen Jensen i foråret 2008 havde givet udtryk for, at [REDACTED] i gentagelsestilfælde ville få en advarsel.

Efter det anførte frifindes kommunen for både påstanden om betaling af en bod til SL og for påstanden om betaling af en godtgørelse til [REDACTED]

Sagen er herefter afsluttet med denne tilkendegivelse. Hver part betaler egne sagsomkostninger og halvdelen af udgiften til opmanden.

København, den 27. juni 2011


Poul Søgaard