

TILKENDEGIVELSE

af

8. november 2012

i

Faglig voldgiftssag FV 2012.0005 (Afskedigelsesnævnssag):

Fagligt Fælles Forbund – Offentlig gruppe (3F)

(advokat Peter Nisbeth)

mod

KL for Tårnby Kommune

(advokat Christian K. Clasen)

INDLEDNING

Den 13. april 2011 blev A og B og C opsagt fra deres stillinger i Tårnby Kommune. Opsigelsen skete med overenskomstmæssigt varsel til fratræden den 31. oktober 2011. Afskedigelsen var for alle tres vedkommende begrundet med, at de havde indtaget alkohol i arbejdstiden den 16. marts 2011.

Berettigelsen af afskedigelserne er af 3F blevet indbragt for dette afskedigelsesnævn, der har bestået af Hanne Gram og Knud Jensen, udpeget af 3F, Finn Bjørn og Niels Nørby Pedersen, udpeget af KL, og – som opmand – fhv. højesteretsdommer Per Sørensen.

Sagen blev forhandlet den 1. november 2012.

PÅSTANDE

Klager, 3F, har nedlagt påstand om, at Tårnby Kommune til A og B og til C skal betale en godtgørelse, der maksimalt kan udgøre et beløb svarende til 12 måneders løn.

Indklagede, KL for Tårnby Kommune, har påstået frifindelse, subsidiært betaling af en efter afskedigelsesnævnets skøn fastsat mindre godtgørelse end svarende til 12 måneders løn.

Parterne er indforstået med, at denne tilkendegivelse ikke indeholder en fuld sagsfremstilling eller gengivelse af forklaringerne og parternes argumenter.

SAGEN

1. På afskedigelsestidspunktet var A, der havde været ansat siden den 1. januar 1996, 58 år, B, der havde været ansat siden den 15. marts 2000, var 63 år, og C, der havde været ansat siden den 2. august 1983, var 55 år. De var alle ansat ved kommunens vej- og gartneri.

2. Tårnby Kommune indførte den 1. april 2007 en alkohol-/rusmiddelpolitik, der gjaldt for hele kommunen. Af alkoholpolitikken, der er tilgængelig på kommunens intranet, fremgår bl.a.:

"Overordnet alkohol-/rusmiddelpolitik

...

Rammer for indtagelse af alkohol eller andre rusmidler

Det er kommunens grundlæggende holdning, at alkohol/rusmidler og arbejde ikke hører sammen.

Den enkelte ansatte skal til enhver tid være sit ansvar bevidst overfor sin arbejdsplads, sine kolleger og Tårnby Kommunes borgere for at kunne varetage sit arbejde på betryggende vis.

- Der må derfor ikke indtages alkohol eller andre rusmidler i arbejdstiden eller på arbejdspladsen, herunder frokostpausen
- Ligeledes er det uacceptabelt, at en medarbejder møder beruset på arbejde eller er påvirket i arbejdstiden også selv om alkoholen/rusmidlet er indtaget uden for arbejdspladsen

Det er ikke hensigten at indføre et generelt alkoholforbud i Tårnby Kommune. Det vil være muligt at få dispensation i forbindelse med mærkedage og i særlige tilfælde. Institutionslederne/forvaltningsledelsen kan dispensere fra reglerne.

Et fælles ansvar:

Misbrug af alkohol eller rusmidler påvirker arbejdsopgaverne og helbredet. Medarbejdere og ledelse er derfor ansvarlige for at gribe ind overfor en kollega, der er på vej ud i et misbrug. Hurtig hjælp har den største effekt.

Tårnby Kommune tilbyder hjælp i form af sagkyndig bistand til ansatte med alkohol-/rusmiddelproblemer. Behandlingstilbuddet vurderes konkret.

I en aftalt behandlingsperiode er medarbejderen sikret imod afskedigelse på grund af det konstaterede misbrug, hvis behandlingen passes. Kommunen accepterer om nødvendigt og efter aftale sygemelding, hvis dette er en betingelse for gennemførelse af et behandlingsprogram.

Konsekvenser ved overtrædelse:

Tårnby Kommune forventer, at de ansatte omgås alkohol og andre rusmidler i overensstemmelse med den fastlagte politik.

Overtrædelse af bestemmelserne i den overordnede alkohol-/rusmiddelpolitik og/eller de lokale politikker vil blive betragtet som en disciplinær forseelse og vil få konsekvenser i overensstemmelse med de almindelige regler for tjenesteforseelser."

3. Den 16. marts 2011 sluttede de tre medarbejders arbejdstid kl. 14.30. Deres indtagelse af alkohol i form af en øl skete ca. kl. 13.45 i frokoststuen i et hjørne af Amagerhallen og blev opdaget, da driftsleder Allan Ejstrup indfandt sig i rummet. Han indberettede episoden til personalechefen, og den følgende dag sendte kommunen brev til alle tre med oplysning om, at kommunen havde i sinde at afskedige dem. Efter høring af og forhandling med 3F blev de opsagt den 13. april 2011.

Alle tre medarbejdere har forklaret, at de var bekendt med, at kommunen havde en alkoholpolitik, og at denne indebar, at de ikke måtte indtage alkohol i arbejdstiden eller på arbejdspladsen. De havde dog ikke forestillet sig, at konsekvensen af, at de drak en øl den pågældende eftermiddag hen mod arbejdstidens ophør, ville blive, at de blev afskediget. De har herved henvist til, at alkoholpolitikken aldrig har været nærmere omtalt eller drøftet, og at de er bekendt med, at det tidligere er forekommet, at medarbejdere har indtaget øl i arbejdstiden, uden at dette har fået en så drastisk konsekvens som opsigelse.

Leif Andersen, der er gartnerformand på materialegården i Tårnby Kommune, har forklaret, at han den 17. juni 2010 sammen med nogle kolleger indtog en ferieøl i gartnerens spiserum ca. ¼ - ½ time før arbejdstidens ophør. Herunder indfandt Allan Ejstrup sig i lokalet, hvor hans reaktion var at minde dem om, at de lige skulle læse alkoholpolitikken. Da Allan Ejstrup den følgende dag hørte, at der var tale om en ferieøl, foretog han sig ikke videre.

Ifølge det, der er oplyst under sagen, har der ikke været andre tilfælde, hvor det af en repræsentant fra ledelsen er blevet konstateret, at en medarbejder uden dispensation har indtaget alkohol i arbejdstiden, men der er forekommet, at der – med ledelsens vidende – er blevet drukket øl på arbejdspladsens område uden for arbejdstid.

OPMANDENS BEGRUNDELSE OG KONKLUSION

Da der ikke mellem de af parterne udpegede medlemmer af afskedigelsesnævnet har kunnet opnå flertal for en afgørelse, skal denne træffes af opmanden, der udtaler:

Af Tårnby Kommunes alkoholpolitik fremgår, at der ikke må indtages alkohol i arbejdstiden eller på arbejdspladsen, medmindre der af ledelsen er givet dispensation herfra. En sådan dispensation var ikke givet, da de tre medarbejdere drak deres øl i frokoststuen, hvad de også alle tre var klar over.

Det er i alkoholpolitikken anført, at overtrædelser af bestemmelserne vil blive betragtet "som en disciplinær forseelse og vil få konsekvenser i overensstemmelse med de almindelige regler for tjenesteforseelser". Det er således ikke nærmere angivet, hvilke konsekvenser der kan blive tale om, og det kan lægges til grund, at det hverken mundtligt eller skriftligt på noget tidspunkt – hel-

ler ikke i forbindelse med den episode i 2010, som Leif Andersen har forklaret om – er blevet tilkendegivet over for medarbejderne, at det måtte påregnes, at overtrædelse af bestemmelserne i alkoholpolitikken ville føre til afskedigelse.

Det er forståeligt, at kommunen ser med strenghed på overtrædelser af bestemmelserne i alkoholpolitikken, men når henses til, at medarbejderne hverken generelt eller i noget konkret tilfælde var blevet advaret om, at overtrædelse af bestemmelserne ville føre til afskedigelse, finder jeg, at de tre medarbejders overtrædelse af bestemmelserne ikke var af en sådan grov karakter, at den berettigede kommunen til at træffe en så vidtgående beslutning som at afskedige dem.

Da afskedigelsen af A, B og C således ikke var rimeligt begrundet i deres forhold, er der grundlag for at pålægge kommunen at betale en godtgørelse til dem. Under hensyn til sagens omstændigheder og til ansættelsesforholdenes varighed fastsættes godtgørelsen til hver af de tre medarbejdere til et beløb svarende til 2 måneders løn.

Hver part skal bære egne omkostninger og betale halvdelen af opmandens honorar og udgifter.

København, den 8. november 2012.

Per Sørensen