

TILKENDEGIVELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.:20131154

Dansk Metal

for

A

mod

Dansk Industri

for

TDC A/S

Sagen blev mundtligt forhandlet den 11. december 2013 med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af **A**, fællestillidsmand **B**, vicedirektør Peer Schaumburg-Müller samt serviceleder Michael Lykke-Bredfeldt.

Klager har principalt nedlagt påstand om, at TDC A/S tilpligtes at annullere afskedigelsen af **A**. Subsidiært har klager nedlagt påstand om, at TDC A/S tilpligtes at betale 52 ugers løn i godtgørelse til **A**. Mere subsidiært har klager nedlagt påstand om, at TDC A/S tilpligtes at betale en af Afskedigelsesnævnet nærmere fastsat godtgørelse til **A**.

Indklagede har principalt nedlagt påstand om frifindelse. Subsidiært har indklagede nedlagt påstand om betaling af et mindre beløb end påstået af klager i den subsidiære påstand.

Sagsfremstilling

Sagen angår virksomhedens afskedigelse af **A** den 23. august 2013. **A** blev ansat som elev i TDC A/S i maj 2006, og i september 2009 blev han fastansat som servicetekniker i henhold til en overenskomst, som giver ret til betalt frokostpause. **A** har ikke i sin ansættelsestid fået påtaler eller advarsler.

Afskedigelsen af **A** er i opsigelsesbrevet af 23. august 2013 begrundet således:

"I tilslutning til samtale dags dato må vi desværre på grund af kvalificeret misligholdelse af ansættelsesforholdet opsige dig fra din stilling som servicetekniker i TDC Operations. Årsagen til opsigelsen er at du har anvendt firmabilen til privat kørsel og udeblivelse fra arbejdet."

Opsigelsen skete med sædvanligt varsel, og **A** blev fritstillet i opsigelsesperioden.

Det, som bebrejdedes **A**, var, at han et større antal gange uden fornøden tilladelse var kørt hjem til sin bopæl for at spise frokost, og at han flere gange havde opholdt sig på bopælen ud over de indtil 30 minutter, som frokostpausen må udgøre. Forholdet var blevet konstateret ved, at TDC efter sommerferien 2013 med henblik på en optimering af produktionsplanlægningen havde gennemgået GPS-oplysningerne vedrørende firmabilerne. TDC havde i den forbindelse konstateret, at der var en række

uoverensstemmelser mellem GPS-oplysningerne vedrørende **A**'s firmabil og hans egne indtastninger i virksomhedens tidsregistreringssystem (MSOS).

GPS-systemet var blevet installeret i firmabilerne i forsommeren 2013. TDC havde forinden i marts 2013 indgået en aftale med Dansk Metal vedrørende "Ethiske regler i forbindelse med produktionsplanlægning i TDC A/S, Operations, Kapacitet og Drift". Det hedder heri bl.a.:

"Denne aftale vedrører behandling og anvendelse af data fra tovejs-GPS, som i Kapacitet og Drift planlægges anvendt som et produktionsplanlægningsredskab.

Formålet med anvendelsen af GPS er at sikre en optimal tildeling af arbejdsopgaver i forhold til medarbejderens position i forhold til det sted, hvor opgaverne skal udføres og de geografiske områder, hvor medarbejderne arbejder, herunder et optimalt kørselsmønster set i en helhedsbetragtning.

...

Den enkelte medarbejder må og kan ikke bedømmes ud fra opsamlede data. Data må heller ikke anvendes til vurdering af den enkeltes produktivitet eller kvaliteten i arbejdet.

Data vil kunne anvendes i en dialog mellem leder og medarbejder om forbedringer af ordretildeling og kørselsmønster."

Medarbejderne modtog en skriftlig instruktion i "GPS'ens funktionalitet og anvendelse", hvori bl.a. er anført følgende:

"Den GPS, der nu installeres i bilen er en tovejs-GPS. Den modtager oplysninger om sin position og videresender disse informationer til en server via mobilnettet. Skulle bilens position være uden for nettets dækning opsamles data, og de opsamlede data sendes, når bilen igen er dækket af nettet.

GPS fungerer i alle døgnets timer året rundt.

Formålet med den nye GPS er yderligere optimering og løbende forbedringer.

Vi har tillid til vores medarbejdere, og vi regner med, at alle kører som de skal samt "taster som de arbejder".

TDC ønsker til enhver tid at vide, hvor vores biler er, så vi ved planlægning af opgaver kan bruge ressourcerne bedst muligt. Ved akutte opgaver kan vi altid finde nærmeste tekniker og sende hende eller ham til opgaven.

De medarbejdere, der vil få adgang til GPS data er din leder samt øvrige ledere og medarbejdere der indgår i planlægningen af dit arbejde og de vil dermed altid have et overblik over bilens aktuelle position. Data om bilens færden gemmes ikke i længere tid, end formålet berettiger til. Data gemmes under alle omstændigheder højst i 5 år."

Medarbejderne – og herunder **A** – blev derudover orienteret om systemet af serviceleder Michael Lykke-Bredfeldt på tavlemøder den 14. maj, 29. maj og 19. juni 2013.

Efter installeringen i bilerne af 2-vejs-GPS systemet blev man i TDC opmærksom på, at visse af medarbejderne havde et uhensigtsmæssigt kørselsmønster. Der blev i den anledning afholdt et møde den 24. juni 2013 mellem TDC og Dansk Metals Landsklub, hvor Dansk Metal fik udleveret forskelligt materiale, som viste, hvad der kunne udlæses af data fra GPS systemet. Der blev i den forbindelse gennemgået data hidrørende fra 10 unavngivne medarbejdere, herunder følgende vedrørende en tekniker, som er identisk med **A**:

"En tekniker der siden installation har kørt hjem til frokost uden skelnen til afstand og altid i den forbindelse bruger langt mere end op til 30 minutter – somme tider en time. Dette til trods for lederen har svaret pågældende på direkte spørgsmål om det er ok – lederen har nu 3 gange på tavlemøder forklaret reglerne for hvad en tekniker må og ikke må i arbejdstiden og har fortalt at man ikke må køre hjem, medmindre man aftaler det med lederen."

Efter mødet blev der udarbejdet et referat, hvoraf bl.a. fremgår følgende:

"Parterne drøftede i tilknytning til indførelse af 2-vejs-GPS i april/maj 2013 i Drift og Kapacitet status. TDC gav en status på implementeringen, hvad der kan ses og hvad der faktisk ses.

På denne baggrund aftaltes følgende:

- ...
- *TDC udarbejder yderligere information til medarbejderne med 2-vejs-GPS om hvad der kan ses og hvad der rent faktisk ses. Heri nævnes også regler for hvad man må f.eks. i forbindelse med frokost, svinkeærinder mv. Kommunikationen drøftes forudgående med Teleafdelingerne og skal adresseres, hvad data holdes op imod, således parterne kender denne*
- *Opsamlede kørselsdata betyder at TDC tager en dialog med enkelte berørte medarbejdere og viser, hvad der kan ses og rent faktisk ses. Resultatet fra dialogen kan indgå i den kommunikation, som udarbejdes*
- *TDC holder i perioden frem til kommunikationen virksomhedsklubbernes formænd orienteret om hvem man optager en medarbejderdialog med."*

Parterne er enige om, at det på mødet blev aftalt, at virksomheden i forhold til de berørte medarbejder ikke ville anvende de GPS-data, som var indsamlet inden mødet.

A var ikke blandt de medarbejdere, som virksomheden efter mødet tog en dialog med.

TDC udarbejdede efter mødet et powerpoint, som blev præsenteret for blandt andet **A** på et tavlemøde den 10. juli 2013 af en stedfortrædende leder, idet **A**'s leder, Michael Lykke-Bredfeldt, var på ferie. Plancherne i powerpointen viste bl.a. eksempler på nogle af de spørgsmål, som virksomheden havde modtaget fra medarbejderne i anledning af GPS installationen. Et af de rejste spørgsmål var *"Må jeg køre hjem for at spise frokost"*, hvortil svaret var *"Hvis hjemadressen ligger på ruten til næste opgave kan frokosten indtages på hjemadressen - men det må kun ske efter aftale med nærmeste leder (en gang ikke hver gang)"*.

Virksomheden afskedigede **A** den 23. august 2013, idet man ved at se på virksomhedens tidsregistreringssystem sammenholdt med data fra 2-vejs-GPS'en kunne konstatere, at **A** efter den 10. juli 2013 fortsat i flere tilfælde havde holdt længere frokostpause, end der tilkom ham efter overenskomsten, og at han havde holdt frokost på bopælen 36 ud af 45 dage.

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

A har givet en plausibel forklaring på en række af de uoverensstemmelser, som der forekommer mellem de af ham foretagne tidsregistreringer og de opsamlede GPS data,

og jeg finder, som sagen foreligger oplyst, ikke grundlag for at fastslå, at han forsætligt skulle have foretaget forkerte tidsregistreringer med henblik på at få løn for ikke udført arbejde.

Der er afgivet modstridende forklaringer om, hvorvidt **A** var blevet instrueret om, at han i hvert enkelt tilfælde skulle have tilladelse fra sin serviceleder, såfremt han ville spise frokost på bopælen. Jeg finder det på denne baggrund ikke godtgjort, at han har modtaget en sådan klar instruktion.

Det fremgår imidlertid af **A**'s egen forklaring, at betingelsen for at spise frokost på hjemmeadressen var, at det "passede bedst med kundebesøg". Dette må – hvilket også må have været kendeligt for **A** – forstås på den måde, at han ikke kunne køre til sin hjemmeadresse for at spise frokost, med mindre det passede med ruten for det næste kundebesøg.

Det må samtidig efter bevisførelsen lægges til grund, at **A** har spist frokost på sin hjemmeadresse ikke kun, hvor dette passede med ruten for det næste kundebesøg, men også i en række tilfælde, hvor det har medført en vis forøgelse af transporttiden. Det må endvidere lægges til grund, at hans frokost i en række tilfælde har været mere end de tilladte 30 minutter.

A har herved gjort sig skyldig i pligtstridigt forhold, som dog ikke findes at være af en så alvorlig karakter, at det kan karakteriseres som "kvalificeret misligholdelse af ansættelsesforholdet". **A** var således berettiget til dagligt at afholde en arbejdsgiverbetalt frokostpause, og TDC har ikke godtgjort, at **A** som følge af, at han afholdt frokost på bopælen, ikke stod til rådighed for virksomhedens kunder, eller medførte, at TDC ikke kunne komme i kontakt med ham.

TDC var endvidere allerede i juni 2013 bekendt med, at **A** ofte spiste frokost på hjemmeadressen og holdt for lange frokostpauser, uden at dette førte til nogen påtaler over for ham. Det blev heller ikke på de fællesmøder, som blev afholdt med medarbejderne i anledning af indførelsen af 2-vejs-GPS systemet, indskærpet over for dem, at det ville kunne få ansættelsesretlige konsekvenser, hvis ledelsen fremover via systemet fik kendskab til uhensigtsmæssige kørselsmønstre eller afholdelse af for lange pauser.

Da TDC således på trods af sit kendskab til **A**'s tjenesteforseelser har undladt at give ham mulighed for at rette for sig, findes afskedigelsen ikke at være tilstrækkeligt begrundet i **A**'s forhold, og afskedigelsen findes dermed at være sket i strid med hovedaftalens § 4, stk. 3.

De af **A** gennem en længere periode begåede tjenesteforseelser er egnet til at svække TDC's tillid til ham, og samarbejdsrelationen mellem parterne findes derfor at have lidt en sådan skade, at der ikke kan gives **A** medhold i den nedlagte påstand om genansættelse.

A findes i stedet at have krav på en godtgørelse for urimelig afskedigelse, som under hensyn til hans anciennitet og sagens omstændigheder passende findes at kunne fastsættes til 100.000 kr.

Indklagede skal betale opmandens honorar.

København, den 27. december 2013

Lene Pagter Kristensen