

TILKENDEGIVELSE

meddelt onsdag den 29. maj 2013

i faglig voldgiftssag 2013.0025

HK Privat
(advokat Martin Juul Christensen)

mod

Grafisk Arbejdsgiverforening
for
Formula A/S
(advokat Jakob Mose Poulsen)

Tvisten

Tvisten vedrører spørgsmålet, om der er grundlag for bortvisning, subsidiært afskedigelse, af regnskabsassistent A som følge af bortgang fra virksomheden den 26. november 2012.

Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal:

- 1) betale løn i opsigelsesperioden med procesrente fra forfaldstiden til A,
- 2) betale fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a svarende til 3 måneders løn med procesrente fra forfaldstiden til A,
- 3) betale løn til A for perioden fra den 27. november til den 30. november 2012 med procesrente fra forfaldstiden,
- 4) betale 11.700 kr., som i medfør af funktionærlovens § 4 er modregnet af indklagede i As løn, med procesrente fra modregningstidspunktet og
- 5) betale godtgørelse for uberettiget afskedigelse af A.

Indklagede har påstået frifindelse, subsidiært betaling i mindre omfang end påstået af klager.

Sagens behandling

Sagen blev behandlet mundtligt den 29. maj 2013 med højesteretsdommer Thomas Rørdam som opmand. Som sidedommere udpeget af klager fungerede faglig sekretær Anita Reinhardt og faglig sekretær Kim Jung Olsen, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede advokat Christian

Jensen og advokat Peer Balle.

Under forhandlingen blev der afgivet forklaringer af A, Niels Johansen, Heidi Christoffersen og Jane Fürst.

Efter bevisførelse og procedure voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnås flertal for noget resultat. Sagen blev herefter optaget til opmandens afgørelse. Der var enighed om, at opmandens afgørelse træffes i form af en tilkendegivelse uden fuldstændig sagsfremstilling.

Sagsfremstilling

I bortvisningsbrevet af 26. november 2012 hedder det bl.a.:

“I forbindelse med samtalen om ferie/afspadsering i morges blev du oplyst om, at ferie/afspadsering altid skal planlægges i overensstemmelse med afdelingens opgaver, og at der altid skal søges om ferie/afspadsering, så vi kan planlægge afdelingens opgaver. I den forbindelse meddelte du ophidset, at “jeg har været her i 27 år, og jeg gider ikke diskutere, basta.”

Din foresatte meddelte, at hun ville inddrage økonomidirektøren i dialogen, og gik op til ham. Du sagde efterfølgende til din kollega, at “jeg gider ikke være mere i den her virksomhed”, hvorefter du pakkede dine ting og forlod kontoret. På vej ud ad virksomhedens hovedindgang kaldte økonomidirektøren på dig, men du svarede ikke, men fortsatte ud ad døren ved udgangen.

Ovennævnte forhold er bortgang og grov misligholdelse af dit ansættelsesforhold, hvorfor du med øjeblikkelig virkning bortvises. Dit ansættelsesforhold ophører derfor dags dato.”

Opmandens tilkendegivelse

Efter bevisførelsen lægger jeg til grund, at A, der var ansat som regnskabsassistent hos Formula A/S og havde været ansat i virksomheden i 27 år uden på noget tidspunkt at have fået advarsler eller påtaler, ca. en uge inden den 26. november 2012 over for regnskabschef Heidi Christoffersen havde rejst spørgsmålet, om hun kunne få fri den 12. april 2013, at regnskabsassistent Jane Fürst ligeledes på et tidspunkt forud for den 26. november 2012 havde rejst spørgsmål om fridage/ferie i marts 2013, at A, Heidi Christoffersen og Jane Fürst mødte på arbejde den 26. november 2012 ca. kl. 8.30 (for As vedkommende kl. 8.26) og startede arbejdsdagen med almindelig hyggesnak i ca. 5 minutter, hvorefter Heidi Christoffersen bragte spørgsmålet om ferie og fridage på bane og bl.a. nævnte, at ferie og fridage skulle tilrettelægges således, at A og Jane Fürst kunne dække hinanden ind, at A – med rette eller med urette – opfattede Heidi Christoffersens udtalelser som negative i forhold til hendes ønske om en fridag den 12. april 2013, at A inden Heidi Christoffersen havde tilkendegivet en endelig opfattelse vedrørende ønsket om en fridag den 12. april 2013 blev sur og udtalte “Jeg har været her i 27 år, og jeg gider ikke diskutere, basta”, at Heidi Christoffersen straks derefter gik til økonomidirektør Niels Johansen for at drøfte situationen med ham, at A straks derefter kl. 8.42 forlod virksomheden, idet hun til Jane Fürst udtalte “Nu går jeg” uden angivelse af, at hun var syg el. lign., at Jane Fürst umiddelbart derefter telefonisk orienterede Niels Johansen om, at A var i færd med at forlade virksomheden, at Niels Johansen mindst to gange kaldte på A, som hørte kaldene, men fortsatte sin gang ud muligt med en bemærkning, som Niels Johansen ikke

hørte, om, at hun gik hjem, igen uden angivelse af, at hun var syg el. lign., at hun blev bortvist ved brev, som blev overbragt til hendes adresse pr. taxa på et tidspunkt mellem kl. 14.45 og kl. 15.00 den 26. november 2012 og at hun samme dag kl. 15.41-15.43 – med eller uden kendskab til bortvisningen – forsøgte at komme i telefonisk forbindelse med sin læge samt ringede til Heidi Christoffersens private telefonnummer og indtalte en sygemelding på telefonsvareren. Endvidere lægger jeg til grund, at A havde fået det så dårligt i forbindelse med episoden den 26. november 2012 om morgenen, at hun var syg. Endelig lægger jeg til grund, at der ikke er belæg for det anførte i bortvisningsbrevet om, at A udtalte “jeg gider ikke være mere i den her virksomhed” , og at hun pakkede sine ting, inden hun forlod virksomheden.

Når en medarbejder forlader sin arbejdsplads på grund af sygdom, påhviler der – medmindre sygdommen eller andet forhindrer det – medarbejderen en forpligtelse til inden virksomheden forlades at give besked til en relevant person på arbejdspladsen om, at medarbejderen er syg og må forlade arbejdspladsen eller i det mindste at give besked herom meget hurtigt efter, at virksomheden er forladt. I modsat fald foreligger der ikke lovligt forfald, men derimod misligholdelse af arbejdsforpligtelsen.

Efter det ovennævnte bevisresultat har A ikke levet op til disse forpligtelser. Hun har således forladt virksomheden alene med en bemærkning til sin kollega om, at “Nu går jeg”, hun har ikke reageret relevant på økonomichef Niels Johansens forsøg på at komme i kontakt med hende, mens hun var på vej væk fra virksomheden, og hun indtalte først 7 timer efter, at hun havde forladt virksomheden, en sygemelding på Heidi Christoffersens private telefonsvarer. A har derfor misligholdt sin arbejdsforpligtelse.

Afgørelsen af, om misligholdelsen er så grov, at den kan begrunde ophævelse af ansættelsesforholdet (bortvisning), må foretages efter en samlet vurdering af de foreliggende omstændigheder. Under hensyn til, at A havde været ansat i virksomheden i 27 år uden på noget tidspunkt at have fået advarsler eller påtaler, at det må lægges til grund, at hun faktisk var syg, at det var kendeligt for virksomheden, at hun var ophidset og frustreret, da hun forlod virksomheden, og at det – uanset de orienteringsforpligtelser, der påhvilede hende – ikke havde været unaturligt, at virksomheden på baggrund forløbet om morgenen havde forsøgt at komme i telefonisk forbindelse med hende for at få afklaret situationen, inden man skred til bortvisning, finder jeg, at misligholdelsen ikke er så grov, at den kan begrunde ophævelse af ansættelsesforholdet (bortvisning). Derimod finder jeg, at As misligholdelse kunne begrunde afskedigelse.

Jeg tager herefter klagers påstande 1-4 til følge og frifinder indklagede for klagers påstand 5. Klagers påstand 1 skal opgøres i overensstemmelse med afgørelsen i UfR 2008.951 H vedrørende afholdelse af ferie i opsigelsesperioden.

Hver part bærer sine omkostninger i forbindelse med voldgiftssagen og betaler opmandens honorar med halvdelen hver.

Thomas Rørdam