

PROTOKOLLAT
med
tilkendegivelse
i
faglig voldgift (2013.0068)

3F Offentlig Gruppe

mod

Moderniseringsstyrelsen

for

Banedanmark

Tvisten

Sagen angår, om det var berettiget, at Banedanmark bortviste jernbanearbejder A på grund af dennes overtrædelse af virksomhedens alkoholpolitik.

Påstande

Klager, 3F Offentlig Gruppe, har nedlagt påstand om, at Banedanmark til jernbanearbejder A skal betale en godtgørelse indeholdende erstatning for manglende opsigelsesvarsel på 6 måneder fra den 16. november 2012 til udgangen af maj 2013 samt fratrædelsesgodtgørelse på 3 måneders løn.

Indklagede, Moderniseringsstyrelsen for Banedanmark, har påstået frifindelse.

Sagens behandling

Sagen forhandlede den 4. december 2013.

Voldgiftsretten bestod af Michael Haas (3F Den offentlige gruppe) og Gary D. Sheridan (3F GOPS), begge udpeget af klager, chefkonsulent Tine Asmussen og specialkonsulent Susanne Højgaard Mens, begge udpeget af indklagede, samt – som opmand – undertegnede højesteretsdommer Jytte Scharling.

Som procedør for klager mødte advokat Peter Nisbeth.

Som procedør for indklagede mødte kammeradvokaten ved advokat Niels Banke.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af tillidsrepræsentant Jørgen V. Johansen og sektionschef Jørgen Hansen.

Efter bevisførelse og procedure voterede voldgiftsrettens medlemmer. Der kunne ikke opnås flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer. Afgørelsen skulle herefter træffes af opmanden.

Opmandens afgørelse

Sagens baggrund mv.

A blev ansat som jernbanearbejder den 1. juli 1984. Han blev bortvist ved brev af 16. november 2012. På bortvisningstidspunktet havde han således en anciennitet på 28 år. Bortvisningen var begrundet i, at A den 31. oktober 2012 havde været påvirket af alkohol under tjenesten, at han havde indtaget alkohol i arbejdstiden, og at han i første omgang benægtede dette.

A var uddannet til at kunne varetage den sikkerhedsmæssige ledelse af arbejdet, herunder som vagtpost. Arbejdet som vagtpost er sikkerhedsklassificeret og kræver, at medarbejderen er helbredsgodkendt. Det er oplyst, at A var helbredsgodkendt i henhold til en erklæring fra egen læge fra juli 2012. På bortvisningsdagen udførte han ikke sikkerhedsklassificeret arbejde.

Forud for bortvisningen havde As kollegaer den 17. oktober 2012 rettet henvendelse til sektionschef Jørgen Hansen, hvor de gav udtryk for, at de var utrygge ved at arbejde sammen med A som vagtmand på sporene, da han ikke passede på ved sin færd i sporet og ikke rettede sig efter retningslinjerne. Jørgen Hansen rettede henvendelse til Personaleafdelingen

og satte A til ikke- sikkerheds-klassificeret arbejde, men nåede ikke at orientere A om henvendelsen før den 31. oktober 2012.

Den 31. oktober 2012 mødte A på tjeneste kl. 7.00. Han arbejdede med renholdelse af et bed. Ca. kl. 13.55 blev Jørgen Hansen underrettet om, at A lugtede af alkohol. På spørgsmål om, hvorvidt han indtaget alkohol, benægtede A dette. Han indvilligede imidlertid i at foretage en udåndingsprøve på et alkometer. Prøverne viste en alkoholpromille på henholdsvis 1,1, 1,7 og 1,4. A indrømmede herefter, at han havde drukket øl. Han blev herefter hjemsendt fra tjenestestedet.

Det fremgår yderligere af sagens oplysninger, at A den 20. oktober 2010 var til tjenstlig samtale vedrørende en klage fra hans kolleger over manglende respekt for den fare, der er ved at færdes i sporet. Den 23. maj 2012 var han endvidere til tjenstlig samtale vedrørende en episode, hvor han på vej til arbejde havde blottet sig i et tog.

Det fremgår endvidere af sagens oplysninger, at Banedanmark i et partshøringsbrev af 2. november 2012 i anledning af den påtænkte bortvisning fremhævede som skærpende omstændigheder, at man lagde til grund, at alkoholpromillen var mindst 1,1, hvilket efter Banedanmarks opfattelse var en meget høj promille, som betød, at A måtte have indtaget mere end de to genstande, som han efter indklagedes opfattelse havde oplyst. Hertil kom, at han i første omgang havde nægtet at have indtaget alkohol og dermed løjet for sin leder, samt at han var ansat til at udføre sikkerhedsklassificeret arbejde, selv om han den konkrete dag ikke udførte sikkerhedsrelaterede opgaver.

Det hedder i bortvisningsbrevet bl.a.:

”Banedanmark ser med meget stor alvor på overtrædelser af alkoholpolitikken. Det fremgår også eksplicit af alkoholpolitikken, at en overtrædelse af denne kan medføre, at ansættelsesforholdet tages op til vurdering. Dette gælder ikke kun ved situationer, hvor der kan være mulig fare for andre. Omkring sanktionen og Banedanmarks praksis på området, er det således, at hver enkelt sag indeholder forskellige elementer, som kan virke formildende eller skærpende. Der er således andre sager om overtrædelse af alkoholpolitikken, som har ført til afskedigelse. I din konkrete situation vurderer Banedanmark, at de skærpende elementer medfører, at det er en passende reaktion at bortvise dig. I vurderingen af sagen er også indgået, at du har været ansat i Banedanmark i en længere årrække uden tjenstlige påtaler.”

I Banedanmarks alkohol- og rusmiddelspolitik, som var gældende på bortvisningstidspunktet, hedder det bl.a.:

”En stor del af de ansatte i Banedanmark udfører arbejde, hvor egen og andres sikkerhed kan være i fare, hvis man er påvirket af alkohol eller rusmidler. Derfor gælder der særlige skærpede forhold for sikkerhedsklassificeret arbejde, jf. lov om jernbanesikkerhed. Banedanmark er derudover afhængig af kvalificerede og effektive medarbejdere og da alkohol- og rusmiddelmisbrug i de fleste tilfælde medfører nedsat effektivitet og øget fravær, ønsker Banedanmark at medvirke til at hjælpe medarbejdere, der har erkendt et alkohol- eller rusmiddelmisbrug.

Alkoholpolitikken gælder for alle medarbejdere uanset, om man udfører sikkerheds-klassificeret arbejde eller ej.

Retningslinjer for indtagelse af alkohol.

Det er ikke tilladt at indtage alkohol eller andre former for rusmidler i arbejdstiden. Det er ikke tilladt at være påvirket af alkohol (promillegrænsen er 0,0) eller andre rusmidler i arbejdstiden.

..

Konsekvenser ved overtrædelse af alkoholpolitikken

Banedanmarks udgangspunkt er at støtte medarbejderen sådan, at et evt. alkohol- eller misbrugsproblem afhjælpes, men i de tilfælde hvor medarbejderen ikke ønsker at medvirke til en løsning af problemet, må ansættelsesforholdet tages op til vurdering.

Overtrædelser af alkoholpolitikken, der f.eks. har medført fare for andre mennesker, kan ligeledes medføre, at ansættelsesforholdet tages op til vurdering. For medarbejdere med sikkerhedsklassificeret tjeneste findes skærpende omstændigheder, jf. lov om jernbanesikkerhed.”

Der er ikke under voldgiftsforhandlingen afgivet forklaring af A, der har fået tilkendt førtidspension på grund af demens.

Jørgen V. Johansen har forklaret, at han deltog som tillidsrepræsentant i samtalen med A den 31. oktober 2012. Alkometertesten var gennemført, før han kom til stede. A virkede under samtalen uklar, og man skulle trække alle ord ud af ham. Han vidste, at han havde lavet noget møj. Han var uklar, da han blev spurgt, hvor meget han havde drukket, men han indrømmede, at han havde drukket på arbejdet. Jørgen V. Johansen deltog også i samtalen vedrørende episoden den 23. maj 2012. Heller ikke her virkede A frisk og klar.

Jørgen Hansen har forklaret bl.a., at han er sektionschef i Banedanmark. Nogle kolleger til A henvendte sig den 31. oktober 2012 med mistanke om, at han var alkoholpåvirket. Jørgen

Hansen og teamlederen kontaktede A og spurgte, om han havde drukket. Det benægtede han. Han lugtede af øl. Han ville godt puste i et alkometer. Målingen viste tegn på påvirkethed. Så indrømmede han, at han havde drukket. Han sagde ikke hvor meget. Efter henvendelsen den 17. oktober fra de kolleger, der havde været utrygge ved at arbejde sammen med A, sendte han et notat til HR-afdelingen. Han gav samtidig teamlederen besked om så vidt muligt at holde A fra sikkerhedsklassificeret arbejde. Kun hvis der på grund af bemandsituationen måtte opstå et akut behov for en vagtpost, måtte han sende A ud i sporet. Han nåede ikke at kontakte A herom før hændelsen den 31. oktober. Alle ansatte ved, at man ikke må være påvirket af alkohol, og kender alkoholpolitikens 0,0 grænse.

Opmandens begrundelse og resultat

Det er ubestridt, at A den 31. oktober 2012 havde indtaget alkohol under sin tjeneste og dermed havde overtrådt Banedanmarks alkoholpolitik. Jeg lægger til grund, at A var bekendt med alkoholpolitikken, herunder at tolerancegrænsen var 0,0 promille alkohol.

Det må endvidere lægges til grund, at A ikke tidligere havde modtaget påtaler for overtrædelser af alkoholpolitikken, og det er ikke godtgjort, at han tidligere havde forset sig mod alkoholpolitikken.

Ledelsen, der den 17. oktober 2012 var gjort bekendt med, at de øvrige medarbejdere var utrygge ved at arbejde sammen med A, havde endnu ikke nået at gøre ham bekendt hermed og herunder at tilbyde afhjælpning af et eventuelt alkoholmisbrug. Efter ledelsens beslutning udførte A ikke sikkerhedsgodkendt arbejde den 31. oktober 2012, og der er efter de foreliggende oplysninger ikke grundlag for at antage, at han ville blive udsendt som vagtpost den pågældende dag.

På denne baggrund og når henses til, at A havde en meget lang anciennitet i virksomheden, at han ikke havde en ledende stilling, samt at det ikke udtrykkeligt fremgår af alkoholpolitikken, at en overtrædelse vil medføre bortvisning, finder jeg, at der ikke foreligger det for en bortvisning fuldt tilstrækkelige grundlag. Jeg bemærker herved, at det forhold, at A umiddelbart ved ledelsens henvendelse benægtede at have indtaget alkohol ikke kan føre til et andet resultat. Jeg har herved lagt vægt på, at han straks indvilligede i at deltage i en udåndingsprøve, og at han umiddelbart i tilknytning til denne indrømmede at have drukket alkohol.

Under de anført omstændigheder findes Banedanmark imidlertid at have været berettiget til at opsige A med sædvanligt varsel.

Som følge af det anførte har A i henhold til overenskomsten krav på løn i opsigelsesperioden med tillæg af godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2 a. Jeg tager herefter klagers påstand til følge som nedenfor bestemt.

Thi bestemmes

Banedanmark skal til A betale en godtgørelse svarende til løn i en opsigelsesperiode på 6 måneder fra den 16. november 2012 til udgangen af maj 2013 samt en fratrædelsesgodtgørelse på 3 måneders løn.

De partsudpegede medlemmer erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres ved denne tilkendegivelse, og kendelse blev frafaldet.

Opmanden bestemte, at hver part bærer egne omkostninger og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

København, den 2. januar 2014.

Jytte Scharling