

Protokollat  
med tilkendegivelse  
i  
Afskedigelsenævns sag

FV 2013.0152

BUPL  
for A  
(advokat Maria Muñiz Auken)

mod

Tårnby Kommune  
(advokat Sabine Buhl Lauborg)

## 1. Indledning

Den 29. marts 2012 blev A opsagt fra sin stilling som pædagog i Tårnby Kommune. Opsigelsen skete med overenskomstmæssigt varsel til fratræden den 30. juni 2012. Afskedigelsen var begrundet med, at hun i strid med kommunens alkoholpolitik havde indtaget alkohol i arbejdstiden.

Berettigelsen af afskedigelsen er af BUPL indbragt for et afskedigelsesnævn, der har bestået af juridisk konsulent Michael Lose og juridisk konsulent Lars Feldt (udpeget af BUPL), chefkonsulent Niels Nørby Pedersen og konsulent Finn Bjørn (udpeget af KL) samt – som opmand – undertegnede højesteretsdommer Poul Søgaard.

Sagen blev forhandlet den 13. marts 2014. Der blev herunder afgivet forklaring af A, børnehaveleder B, tidligere børnehaveleder C og tidligere souschef D.

## 2. Påstande

Klager, BUPL for A, har nedlagt påstand om, at Tårnby Kommune til A skal betale en af Afskedigelsesnævnet fastsat godtgørelse svarende til maksimalt 6 måneders løn.

Indklagede, Tårnby Kommune, har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært betaling af en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat mindre godtgørelse end krævet af klager.

## 3. Sagen

Tårnby Kommune indførte den 1. april 2007 en alkohol-/rusmiddelpolitik, der gjaldt for hele kommunen. I alkoholpolitikken, som er tilgængelig på kommunens intranet, og som ligeledes er tilgængelig i børnehavens personalerum, hedder det 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-/rusproblemer. 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.”*

I Personalets informationshåndbog for Børnehaven hedder det bl.a.:

***”Alkoholregler for Daginstitutionsområdet***

*Der må som hovedregel ikke indtages alkohol i åbningstiden i daginstitutioner og klubber.*

***Undtagelse:***

*Institutionens leder har kompetence til at godkende en midlertidig dispensation fra alkoholforbuddet, f.eks. i tilfælde af medarbejderes jubilæum, institutionens jubilæum – eller andet dermed ligestillet arrangement.*

***Det vil således være yderst begrænset antal tilfælde, at dispensation vil kunne gives.***

*I tilfælde af dispensation fra reglen om alkoholforbud i institutionen, skal der være et passende antal medarbejdere i personalegruppen, der ikke er omfattet af dispensationen, således at institutionen – uanset den givne festlighed – stadig kan tilbyde en forsvarlig pasning og vare et pædagogisk kvalificeret tilbud til de fremmødte børn.”*

A, der er født i 1947, blev pr. 1. december 2009 ansat som pædagog i Tårnby Kommune med arbejdssted i Børnehaven. I ansættelsesbrevet er det anført, at Grundlæggende Principper for Personalepolitik i Tårnby Kommune kunne læses på kommunens intranet. Det er ubestridt, at kommunens alkoholpolitik var gengivet deri.

Om aftenen den 9. januar 2012 blev der afholdt personalemøde i børnehaven med deltagelse af 14-16 medarbejdere, herunder børnehavens leder og A. Det var ikke ualmindeligt, at der på personalemøder blev serveret rødvin, dog kun når f.eks. forældre havde givet vin til personalet og kun i beskedent omfang. Under mødet den 9. januar 2012 blev der serveret en eller to flasker

rødvin. Der blev levnet mellem en tredjedel og en halv flaske, som blev stående i personalerummet til den følgende dag.

I forbindelse med sin frokost den 10. januar 2012 hældte A noget vin fra den åbne flaske i et glas. Hun har herom i overensstemmelse med sin skriftlige redegørelse om forløbet forklaret, at hun kun tog, hvad der svarede til en mundfuld vin, for at fjerne den dårlige smag i munden efter frokosten. Havde der været te eller kaffe tilbage i personalerummet, havde hun i stedet taget det. Hun gik ud i køkkenet og stillede glasset på køkkenbordet, mens hun undersøgte, om nogen havde lavet te eller kaffe. Souschefen, der kom til stede i køkkenet, spurgte, hvis vinglas det var. A svarede, at det var hendes. Hun tog glasset og sagde ironisk, at hun ville tage det med ud på legepladsen, hvortil D sagde, at det måtte hun ikke. Derefter drak A den smule vin, der var i glasset, hvilket D kunne se. Hun vaskede glasset af, fyldte te i det og gik ud på legepladsen. Hun mener ikke at have fået gennemgået kommunens alkoholpolitik eller at have læst den. Men det er for hende selvfølgelig, at man ikke kan drikke vin, når man arbejder med børnene.

D har om forløbet den 10. januar 2012 i overensstemmelse med sin skriftlige redegørelse, der blev udarbejdet samme dag, forklaret, at hun fik øje på et glas med rødvin, som stod på køkkenbordet. Hun spurgte de tilstedeværende tre medarbejdere om, hvis glas det var. A svarede, at det var hendes. D spurgte hende: drikker du rødvin?, hvortil A svarede ja, men bare en lille tår. Efter at D havde hjulpet et barn med at få en hue på, så hun, at A var på vej til at tage glasset med ud på legepladsen. Hun sagde til A, at det skulle hun bestemt ikke gøre. Glasset var mere end halvt fuldt. A drak vinen, satte glasset fra sig og gik ud på legepladsen. D fulgte efter og spurgte, hvad der skete. A sagde igen, at det kun var en lille smule. D spurgte hende, om hun ikke vidste, at det var forbudt. A spurgte D, om hun ville dokumentation for det, hvilket D opfattede som et provokerende svar.

Der blev afholdt tjenstlig samtale den 17. januar 2012. Kommunen afsendte partshøringsbrev til A den 25. januar 2012, hvorefter BUPL anmodede om en forhandling, som blev afholdt den 15. marts 2012. Afskedigelsen af A skete ved brev af 29. marts 2012. På BUPL's foranledning afholdtes en

yderligere forhandling den 26. april 2012, hvorunder Tårnby Kommune fastholdt afskedigelsen. BUPL begærede derefter den 24. maj 2012 nedsættelse af et afskedigelsesnævn.

#### **4. Opmandens bemærkninger og tilkendegivelse**

Efter forhandling og votering kunne der ikke blandt de af parterne valgte medlemmer af afskedigelsesnævnet opnås flertal for en afgørelse. Afgørelsen træffes derfor af opmanden, som med en nærmere mundtlig begrundelse tilkendegav sin vurdering af sagen. Der var enighed om, at sagen kunne afgøres uden afsigelse af kendelse i overensstemmelse med den mundtlige tilkendegivelse, som hermed efter aftale gengives i skriftlig form:

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 A den 10. januar 2012 ved afslutningen af frokostpausen drak den rødvin, hun forinden havde hældt op i et glas.

Det er i alkoholpolitikken anført, at overtrædelse 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. Det må lægges til grund, at A var bekendt med alkoholpolitikken og dermed også bekendt med, at overtrædelse af bestemmelserne i alkoholpolitikken ville medføre konsekvenser ”i overensstemmelse med de almindelige regler for tjenesteforseelser”. Efter bevisførelsen kan det imidlertid ikke lægges til grund, at det på noget tidspunkt er blevet tilkendegivet over for A, 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 alkoholpolitikken, herunder overtrædelser begået af ansatte i kommunens børneinstitutioner. Ved vurderingen af, hvilken konsekvens en overtrædelse skal medføre, må de konkrete omstændigheder tages i betragtning. Det er efter bevisførelsen ikke godtgjort, at A ved afslutningen af frokostpausen drak mere end en

beskeden slurk rødvin. Dette foregik i køkkenet, og hun var ikke på det tidspunkt beskæftiget med aktiviteter med børnene. Det er ubestridt, at hun ikke tidligere under ansættelsen har overtrådt alkoholpolitikken. Efter en samlet vurdering finder jeg, at A' overtrædelse af alkoholpolitikken kunne berettige til en advarsel, men at den ikke var af en sådan grov karakter, at den berettigede kommunen til at afskedige hende.

Da afskedigelsen af A således ikke var rimeligt begrundet i hendes forhold, er der grundlag for at pålægge Tårnby Kommune at betale en godtgørelse til hende. Under hensyn til sagens omstændigheder og til ansættelsesforholdets varighed på godt to år fastsættes godtgørelsen til 40.000 kr., svarende til ca. 1½ måneds løn.

Hver part skal bære egne omkostninger og betale halvdelen af udgiften til opmanden.

København, den 14. marts 2014

Poul Søgaard