

PROTOKOLLAT

med tilkendegivelse af 15. maj 2018

i

faglig voldgiftssag (FV2017-0124):

Serviceforbundet

for

A

(advokat Dennis Schnell Lauritzen)

mod

DI Overenskomst II

for

Securitas A/S

(advokat Annette Fæster Petersen)

Der er under denne sag tvist om, hvorvidt Securitas A/S' bortvisning af A den 16. februar 2017 var berettiget.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af advokat Marianne Borker og faglig konsulent Unni Reuss, begge udpeget af klager, underdirektør Niels Grøn Seirup og advokat Kristian Steen Lauridsen, begge udpeget af de indklagede, samt som opmand højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev forhandlet den 15. maj 2018.

Serviceforbundet nedlagde påstand om, at Securitas A/S skal tilpligtes at betale 82.270,83 kr. til A med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Indklagede nedlagde påstand om frifindelse.

Der blev afgivet forklaring af A, formand for Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenlutning B, Branch manager C, driftsleder D, driftsleder E og personalechef F, hvorpå sagen blev procederet.

Der blev ikke opnået flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer, og afgørelsen blev herefter overladt til **opmanden, som udtalte:**

Tvisten i sagen er opstået i anledning af, at Securitas ved brev af 16. februar 2017 bragte A's ansættelsesforhold til ophør med øjeblikkelig virkning med følgende begrundelse:

"Det er kommet til Securitas's kendskab, at du i forbindelse med din ansættelse ikke har givet oplysninger om, at du ikke er i stand til at læse tal, hvilket er en hindring for, at du kan løse opgaven.

Vi har afholdt møde med dig, hvor du blev bedt om, ud fra en kopi af et legitimationskort, at fortælle om en persons alder. Under mødet erkendte du, at du ikke er i stand til at læse tal og dermed ikke kan berigtige alder og køn på et legitimationskort.

Dette er et krav for at kunne løse opgaven omkring ID kontrol i Københavns Lufthavn eller andre vagtopgaver, hvor daglig brug af tal som telefonopkald o.lign. indgår.

Securitas har et medansvar for sammen med DSB at efterleve krav om transportøransvar i Københavns Lufthavn og med ovenstående er forudsætningerne for at opretholde dit ansættelsesforhold bristet, da håndtering af tal i dagligdagen er påkrævet i din stilling. Hermed må vi desværre betragte at du ikke er egnet og kompetent til at varetage din stilling.

Dit ansættelsesforhold ophører dermed med øjeblikkelig virkning.

Din sidste arbejdsdag værende d. 16. februar 2017.

Din løn stoppes ligeledes d. 16. februar 2017.”

En arbejdsgiver har pligt til at sikre sig, at den medarbejder, der ansættes, har eller får de kvalifikationer, der skal til for at varetage den stilling, som medarbejderen ansættes i. Viser det sig ikke at være tilfældet, eller viser en efterfølgende oplæring eller efteruddannelse sig nyttesløs, må medarbejderen opsiges med sit sædvanlige varsel. Der vil dog kunne ske bortvisning af medarbejderen, hvis denne har fortiet væsentlige oplysninger, som har betydning for arbejdets udførelse, eller direkte har løjet. Bevisbyrden for, at der foreligger et bortvisningsgrundlag, påhviler arbejdsgiveren, og spørgsmålet i sagen er derfor, om Securitas har løftet denne bevisbyrde.

Securitas udførte i 2016 og indtil 4. maj 2017 ID-kontrol i lufthavnen som underleverandør til ISS Facility Service A/S, der havde indgået en kontrakt med Öresundståg Aps herom, idet Sverige som led i sin indførelse af grænsekontrol fra 4. januar 2016 havde indført det såkaldte transportøransvar, som pålagde enhver transportør at sørge for, at deres passagerer havde gyldig ID til rejsen. Hvis et trafikselskab medbragte personer til Sverige, der ikke var i besiddelse af pas og evt. visum, kunne selskabet blive pålagt en betydelig bøde. Det samme var tilfældet, hvis en mindreårig, der ikke var i selskab med voksne, blev transporteret til Sverige.

A blev ansat i Securitas den 1. august 2016. Hun havde forinden sammen med ca. 30 andre ansøgere til stillinger som vagter til udførelse af ID kontrol deltaget i et informationsmøde, hvor opgaverne omkring ID-kontrollen blev gennemgået, og hun var efterfølgende til en personlig samtale med C.

Hun fik i forbindelse med ansættelsen udleveret en skriftlig forholdsordre vedrørende ”DSB-ID kontrol” for vagter, hvoraf bl.a. følgende fremgik:

”Vagten skal på alle godkendte ID former kontrollere følgende:

- 1) Der skal være et billede, som skal være vellignende nok til at vagten kan identificere den rejsende.
- 2) Der skal være oplysning om den rejsendes navn.
- 3) Der skal være personnummer eller fødselsdato.
- 4) Der skal være et serienummer/kørekortnummer.
- 5) Der skal være underskrift fra indehaver af ID.
- 6) Der skal være gyldighedstid som ikke er udløbet.
- 7) Der skal være oplysning om udstedende myndighed.

Vagten skal give sig god tid nok til at sikre, at alle ovennævnte oplysninger findes på det forreviste ID.”

Hun udfyldte og underskrev endvidere et skema på tro og love, hvori hun svarede nej til, at hun havde helbredsoplysninger, der kunne have betydning for hendes ansættelse. Hun skulle i skemaet endvidere svare ja eller nej til 4 personlige spørgsmål (om hun havde synlige tatoveringer, om hun kunne gå eller stå meget, om hun var farveblind, og om hun var mørkerød), ligesom hun skulle besvare nogle spørgsmål vedrørende sine sprogkundskaber. Hun blev ansat med en prøvetid på 3 må-

neder. Den første måned udførte hun ID-kontrol på togperronen i lufthavnen. Hun var herefter udlånt 4 måneder til DONG (nu Ørsted) og en måned til DTU, hvor hun gik byggepladsvagt. Den 1. februar 2017 kom hun tilbage til ID-opgaven i lufthavnen. Hun har bestridt, at hun på noget tidspunkt modtog klager over sit arbejde, men den 14. februar 2017 blev hun kaldt ind til en personlig samtale med driftschefen.

Driftschef E har om baggrunden herfor oplyst, at en kollega til A havde henvendt sig til ham med oplysninger om, at hun skulle have store problemer med tal. Ifølge denne kollega skulle A på en tidligere arbejdsplads have haft problemer med at ringe 112. Det var endvidere faldet kollegaen og andre kollegaer for brystet, at hun spurgte meget, bl.a. når hun skulle vurdere en persons alder. Under samtalen foreviste han A et legitimationskort og bad hende regne ud, hvor gammel indehaveren af kortet var. Dette var hun ikke i stand til, hvilket hun begrundede med, at hun var talblind. Han ringede efterfølgende til sine chefer, og det var i samråd med dem, at han herefter skred til bortvisning.

A har bestridt, at hun ikke kan læse tal. Hun har ikke problemer med at konstatere, om et tal er lige eller ulige, ligesom hun heller ikke har problemer med at kontrollere en udløbsdato. Hun er derimod meget dårlig til hovedregning. Hun var under samtalen med E meget befippet, og dette gjorde, at det blev helt umuligt for hende at regne ud, hvor gammel indehaveren af det foreviste legitimationskort måtte være. Hun mindedes i den forbindelse sine vanskeligheder i underskolen med hovedregning, hvor hendes lærer kaldte hende for talblind, og dette var baggrunden for, at hun over for E begrundede sin manglende regnefærdighed med, at hun var talblind. Hun ved imidlertid ikke, om det er et almindeligt kendt begreb, og ud over, at hun har svært ved hovedregning, har hun aldrig haft problemer med tal. Hun har endvidere haft et langt liv på arbejdsmarkedet, uden at det har givet anledning til problemer, at hun har svært ved hovedregning. Det blev hverken på informationsmødet eller under den personlige ansættelsessamtale med hende nævnt, at jobbet forudsatte, at man var god til hovedregning. Hvis det var tilfældet, ville hun ikke have søgt jobbet. Ud fra de oplysninger, hun fik, var det hendes indtryk, at det lige var et job for hende, og hun synes selv, at hun udførte sit job godt.

Opmanden fandt det på den anførte baggrund ikke godtgjort, at A i forbindelse med ansættelsen af hende har givet urigtige oplysninger eller har fortiet væsentlige oplysninger, som hun måtte være klar over havde betydning for arbejdets udførelse.

Da den indklagede virksomhed herefter ikke har løftet sin bevisbyrde for, at der på bortvisningstidspunktet var det fornødne bortvisningsgrundlag, og da der ikke er tvist om den beløbsmæssige opgørelse af klagers krav, skal klager således have medhold i den nedlagte påstand.

Parterne var enige om at tage denne tilkendegivelse til efterretning med samme virkning som en kendelse i sagen. Der var endvidere enighed om, at parterne bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

København, den 22. maj 2018

Lene Pagter Kristensen