

Tilkendegivelse af 13. januar 2020 i faglig voldgift FV2019.0170:

Serviceforbundet

for

A

(advokat Ann-Beth Kirkegaard)

mod

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

for

HvidovreBo

Stationsparken 24

2600 Glostrup

(advokat Michael Elof Nielsen)

1. Uoverensstemmelsen

Hovedspørgsmålene under sagen er, om en medarbejder i en frokostpause i medarbejdernes frokosttrum på egen foranledning og uden forudgående varsel med viden om indholdet har vist en anden medarbejder et videoklip med optakten til henrettelse af en mand, som er bagbundet og står nedgravet i sand, og om noget sådant kan begrunde en bortvisning.

Klager har nedlagt påstand om betaling af løn i opsigelsesperioden, betaling af godtgørelse efter overenskomstens § 17 i form af 2 måneders løn og en godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Indklagede har påstået frifindelse.

Parterne strides navnlig om, hvorvidt det er bevist, at medarbejderen med overlæg har udvist en adfærd som nævnt, og hvorvidt det i givet fald må anses for så groft et forhold, at det kan begrunde en bortvisning eller en opsigelse.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 13. januar 2020 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: advokat Jesper Wahl Brink, FH, og faglig sekretær Torben Vangsgaard, Serviceforbundet, begge udpeget af klager, advokaterne Thomas Meyer Stage og Jesper Schäfer Munk, begge Dansk Erhverv og begge udpeget af indklagede.

Der blev nedlagt påstande og afgivet parts- og vidneforklaringer af:

- A, der om sig selv har forklaret, at han er 59 år gammel og har været ansat som ejendomsfunktionær i Boligforeningen HvidovreBo i 16 år i et fleksjob med 5 timers arbejde hver dag mandag-fredag, indtil han blev bortvist den 31. januar 2019.
- B, afdelingschef for ejendomsdrift i FA09, et administrationsselskab for boligselskaber, bl.a. HvidovreBo.
- C, ejendomsfunktionær i HvidovreBo siden 2017.
- D, faglig sekretær, Ejendomsfunktionærernes Fagforening.
- E, tidligere ejendomsfunktionær i HvidovreBo.
- F, ejendomsfunktionær i HvidovreBo siden 2009.
- G, ejendomsleder, HvidovreBo, siden 2016.
- H, driftschef i ejendomsdrift i FA09.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var enighed om eller flertal for en afgørelse, skulle afgørelsen træffes af opmanden.

Opmanden tilkendegav på baggrund af en gennemgang af sagen og med en nærmere begrundelse for resultatet, at der ved kendelse i sagen måtte gives indklagede medhold og ske frifindelse.

Parterne tog denne tilkendegivelse til efterretning og var enige om at afslutte sagen i overensstemmelse hermed, idet den del af opmandens tilkendegivelse, som angår spørgsmålet, om det udviste forhold kan begrunde en bortvisning, også meddeles skriftligt.

3. Opmandens tilkendegivelse

Det er på baggrund af bevisførelsen lagt til grund, at den bortviste medarbejder, A, i en frokostpause i medarbejdernes frokostrum den 29. januar 2019 på egen foranledning og uden forudgående varsel med viden om indholdet har vist en anden medarbejder, E, et videoklip, som må forstås som optakten til henrettelse af en bagbundet mand nedgravet i sand.

Spørgsmålet er herefter, om dette forhold indebærer en misligholdelse af ansættelsesforholdet, og om denne misligholdelse er så alvorlig og grov, at den skete bortvisning må anses for berettiget.

Ved bedømmelsen heraf tages udgangspunkt i, at medarbejdere på en arbejdsplads som et led i ansættelsesforholdet har pligt til at omgås hinanden med respekt og hensyntagen, og at arbejdsgiveren har pligt til at sikre et krænkelserfrit arbejdsmiljø. Deling af videoklip i en frokostpause kan alt efter, hvad der er sædvanligt forekommende i den pågældende virksomhed, og indholdet i videoklippet være en helt naturlig og uskyldig foreteelse eller et forhold, som psykisk kan virke som et overfald eller en krænkelse af en karakter, som det ansættelsesretligt må anses for aldeles uacceptabelt at udsætte en kollega for, og som arbejdsgiveren ud fra hensynet til virksomheden og arbejdsmiljøet og de ansattes trivsel har ret og pligt til at sanktionere på en måde, som er klar og tydelig.

Videoklip, som viser en henrettelse eller optakten til en henrettelse af en bagbundet mand nedgravet i sand, vil af folk i almindelighed blive opfattet som en modbydelighed. Sådanne videoklip må anses for optaget med henblik på gennem udbredelse at sprede gru og rædsel. De har et sådant indhold, at visningen kan virke som et groft psykisk overfald på den, som uforberedt på indholdet får det forevist.

Det ligger implicit i et ansættelsesforhold, at en ansat skal undlade – i hvert fald uden udtrykkeligt forudgående samtykke – at vise et sådant videoklip til en anden ansat, hvad enten det sker under arbejdet eller under en frokostpause i virksomhedens frokostlokale. Dette forudsætter hverken særlig instruks eller kontrol.

I den foreliggende sag må det efter bevisførelsen lægges til grund, at visningen blev oplevet og virkede som et groft psykisk overfald på E, som fik videoklipet forevist uden nogen form for forudgående orientering om indholdet.

Efter det foran anførte måtte A forstå, at visningen kunne have denne virkning. Der foreligger ikke en upåregnelig reaktion.

Det bemærkes i den forbindelse, at en kollega, F, som deltog i frokosten og overværede episoden, men ikke så videoklipet, har forklaret, at han i forbindelse med rygenes sædvanlige efter-frokost-smøg i umiddelbar forlængelse af episoden af A på anmodning fik forevist videoklipet. Han så det sammen med As makker, C. F har videre forklaret, at han fik det mærkeligt efter at have set videoklipet, og det kan i overensstemmelse med Gs forklaring lægges til grund, at F var så påvirket af begivenhedsforløbet, at han næste morgen orienterede ledelsen om det passerede.

Det bemærkes endvidere, at A selv har forklaret, at da han dagen efter episoden, den 30. januar 2019, fik at vide, at han skulle til samtale med ledelsen, spurgte han sin makker, C om, hvad det kunne være. C svarede, at det er nok den video.

Det kan efter bevisførelsen i øvrigt lægges til grund, at der aldrig er forekommet noget lignende på arbejdspladsen.

Så snart ledelsen den 30. januar 2019 fik kendskab til sagen, blev der foretaget en undersøgelse, som mandede ud i, at A den 31. januar 2019 blev bortvist med henvisning til væsentlig misligholdelse. Det hedder i brev af 31. januar 2019 om bortvisningen, at A ”med overlæg fremviste en video af yderst stødende og grænseoverskridende karakter til en kollega”, og at

”Denne handling er fuldstændig uacceptabel og slet ikke forenelig med almen etik og opførsel på en arbejdsplads”.

Efter det foran anførte findes denne bortvisning af A at have været berettiget.

Ved kendelse i sagen ville indklagede derfor blive frifundet.

4. Sagens afslutning

Parterne har taget denne tilkendegivelse til efterretning og er enige om at afslutte sagen i overensstemmelse hermed, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 4.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl