

Virksomheden havde ikke godtgjort, at supervisoren havde bemærket et tyveri foretaget af en anden medarbejder

Afskedigelsesnævnets kendelse af 1. juli 2015

Sag 20140442

3F

for

A

mod

HORESTA

for

Select Service Partner Denmark A/S

Afsagt af opmand:

Jytte Scharling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 2. juni 2015 kl. 14:30 med højesteretsdommer Jytte Scharling som nævnensformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af supervisor A, HR Manager C, driftschef D og lagerchef E.

Klager har nedlagt påstand om, at Select Service Partner Denmark A/S skal betale en godtgørelse fastsat efter Afskedigelsesnævnet skøn til A.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

FORMTEXT Sagsfremstilling

A blev ansat som medhjælper i den indklagede virksomhed den 1. september 1999. A har siden 2004 tillige fungeret som supervisor. Indklagede, Select Service Partner Denmark A/S, driver bl.a. restauranter, caféer, barer, kiosker, business lounges samt Copenhagen Airport Business Centre i Københavns Lufthavn. En af virksomhedens kunder er flyselskabet Norwegian, som ejer Norwegians Crew Lounge, der drives af indklagede.

Indklagede blev den 5. marts 2014 kontaktet af Norwegian og fik oplysning om, at Norwegian på videoovervågningen fra Crew Loungen havde set, at en medarbejder ansat hos indklagede (B) den 26. februar 2014 i forbindelse med opfyldning af varer i Loungen havde tilegnet sig chokolade, som medarbejderen medtog i en pose. Af videoovervågningen fremgik tillige, at A var til stede i Loungen. Efter Norwegians opfattelse overværede han tyveriet uden at reagere herpå.

Norwegian foretog politianmeldelse både af B og af A.

Som følge af hændelsen mistede virksomheden tilliden til A, og man besluttede sig derfor for at bringe ansættelsesforholdet til ophør. Det er oplyst, at A's årsløn i 2013 udgjorde 408.325 kr.

På et møde afholdt mellem virksomheden og A den 7. marts 2014 underskrev A en fratrædelsesaftale. Det fremgår af aftalen bl.a., at A's ansættelsesforhold ophører den 30. september 2014, og at han straks fritstilles, samt at selskabet kan foretage modregning i lønnen, hvis han opnår anden beskæftigelse i fritstillingsperioden. En bestemmelse om, at ferie optjent 2012 og 2013 anses for afholdt i fritstillingsperioden, er overstreget. Det anføres endvidere, at aftalen gør endeligt op med ethvert krav, medarbejderen måtte have mod selskabet, som relaterer sig til ansættelsesforholdet og dets ophør, herunder i relation til ansættelseskontrakten, lageroverenskomsten, tillægsaftale, hovedaftalen og ferieloven, samt at parterne er enige i, at fratrædelsesaftalen i sin helhed er til gunst for medarbejderen.

Den 12. marts 2014 gjorde 3F indsigelse over for aftalen.

I forbindelse med nævnforhandlingen har Afskedigelsesnævnet fået forevist et kort uddrag af videoovervågningen af Norwegians Crew Lounge fra den 26. februar 2014. Optagelserne viser B og A i gang med at fylde varer op i Norwegians Crew Lounge. Det fremgår af optagelsen, at B tilegner sig et nogle stykker chokolade, som han putter i en pose. A ses stående med front mod B. A er imidlertid filmet set fra ryggen, og det fremgår således ikke af det foreviste, hvor A har blikket rettet hen under tyveriet.

Anklagemyndigheden rejste tiltale mod B og A for overtrædelse af straffelovens § 276, jf. § 285, ved den 26. februar ca. kl. 08.30 i Norwegians crewrum ved gate A18, Københavns Lufthavn, som ansatte i firmaet SSP, i forbindelse med levering af firmaets varer, i forening eller i fælles forståelse at have stjålet 10-15 stykker chokolade til en ikke nærmere opgjort værdi. Ved Københavns byrets dom af 27. marts 2015 blev B fundet skyldig og straffet med en betinget dom uden straffastsættelse, mens A blev frifundet.

A har forklaret bl.a., at han har været ansat som medhjælper i Select Service Partner over to omgange. Senest har han været ansat i sammenhængende 15 år. Han var ansat som supervisor og havde bl.a. ansvaret for at bestille varer og sørge for, at arbejdsopgaverne blev varetaget ansvarligt.

På et tidspunkt blev lageret, hvor han arbejdede, slået sammen med en anden afdeling i lufthavnen, og der kom en del nye kolleger. De nye kolleger havde en anden kultur for, hvad de måtte spise og drikke under arbejdet, og hvad de måtte tage med sig hjem efter endt arbejdsdag. Han var i Norwegians Crew Lounge sammen med B den 26. februar 2014. Der havde været klager fra Norwegian over, at der ikke var fyldt ordentligt op med mad og drikke, og han tog derfor med for at se, hvordan arbejdet i Loungen forgik. Han har ikke tidligere udført arbejde med opfyldning i Loungen, og han var således under en slags oplæring den pågældende dag.

Det er korrekt, som man ser på videoklipet, at han stod med front mod B da denne tilegnede sig chokoladen, men han har ikke set tyveriet. Hans fokus var rettet mod de øvrige hylder, som skulle fyldes op, og han ville naturligvis have grebet ind, hvis han havde set B tage chokoladen.

Den 5. marts 2014 blev han kontaktet af lagerchef E, som sagde, at han og B skulle til afhøring hos politiet. Hos politiet fik han forevist videoptagelsen fra Crew Loungen af 26. februar 2014. Han vidste ikke, hvad det var, der var galt på videoen. Politiet bad ham se optagelsen en gang til og lægge mærke til B. Først ved andet gennemsyn blev han opmærksom på, at B tilegnede sig chokolade. Han blev straks suspenderet og sendt hjem fra arbejde.

Dagen efter, den 6. marts 2014, fik han en mail fra HR manager C om, at virksomheden gerne ville se ham til et møde den følgende dag. Han vidste ikke, hvad der skulle ske på mødet, men han gik ud fra, at han skulle have en skriftlig advarsel. Han tænkte ikke på at kontakte sin tillidsrepræsentant, og virksomheden foreslog heller ikke dette.

På mødet den 7. marts var C og D til stede. De sagde, at de ville indgå en aftale med ham, og at han skulle fyres. Der lå et stykke allerede udfyldt papir på bordet. Han blev chokeret. Han fik nogle minutter til at læse papiret, mens C og D forlod lokalet. Han er ordblind, hvilket virksomheden godt ved. Han fik ikke læst sætningerne. Han forstod det ikke. Han sagde flere gange, at han ikke forstod det. Han troede, at han skrev under på en fyreseddel. Stemningen på mødet var meget ubehagelig, og C talte til ham i en meget grov tone. Han skrev aftalen under, fordi han ikke troede, at han havde andre muligheder, og da han befandt sig i en situation, hvor han både var meget chokeret og ked af det. Under normale omstændigheder ville han aldrig have skrevet under på en aftale, hvor han frasagde sig muligheden for at videreføre sagen fagretligt.

Han er efterfølgende blevet frifundet i den straffesag, som blev rejst efter Norwegian politianmeldelse.

C har forklaret bl.a., at hun har været ansat som HR Manager i Select Service Parterne A/S i 2 1/2 år. Den 5. marts 2014 blev hun kontaktet af Helle Olsen fra Norwegian, der oplyste, at Norwegian havde foretaget politianmeldelse af B og A.

Efterfølgende fik hun og lagerchef E forevist videoen hos politiet.

Virksomheden besluttede sig med det samme for at bortvise B, da der ikke var nogen tvivl om, at B tilegnede sig chokoladen. B accepterede bortvisningen og har ikke efterfølgende gjort indsigelse mod bortvisningen. For så vidt angik A, bestemte virksomheden sig i første omgang for at suspendere ham. A virkede rystet og beklagede situationen. Han spurgte, om han ikke bare skulle have en kraftig skriftlig advarsel. Han mente, at det kunne være nok. Hun ville gerne drøfte situation med arbejdsgiverforeningen forinden, der blev truffet endelig beslutning om, hvordan man skulle forholde sig til, at A havde overværet tyveriet uden at gribe ind. A blev indkaldt til et møde den 7. marts med deltagelse af driftschef D og hende selv. På mødet forklarede hun A, at virksomheden havde besluttet sig for at afskedige ham med overenskomstmæssigt varsel, og han fik tilbudt en fratrædelsesaftale, hvoraf det bl.a. fremgik, at aftalen gjorde op med ethvert krav mod selskabet, som relaterede sig til ansættelsesforholdet og dets ophør, som medarbejderen måtte have. A virkede ukoncentreret, og hun og D forlod mødelokalet ca. 10 minutter således, at A kunne få ro til at læse aftalen igennem. Hun er ikke bekendt med, at A er ordblind, og A sagde ikke under mødet noget om, at han ikke kunne læse fratrædelsesaftalen. På mødet gennemgik hun fratrædelsesaftalen nøje. Hun husker ikke, at der var nogen dårlig stemning på mødet, og hun har ikke hverken skældt ud eller brugt en grov tone. A's tillidsrepræsentant var informeret om, at A ville få en fratrædelsesaftale, men han var ikke tilsagt til mødet den 7. marts 2014.

D har forklaret bl.a., at han har været ansat som driftschef i Select Service Partner siden 2007. Han deltog i mødet med C og A den 7. marts 2014. Han husker, at mødet blev afviklet i en god tone, og der var en fredsommelig stemning mellem parterne. Det er korrekt, at C gennemgik fratrædelsesaftalen sammen med A, og A virkede både rolig og afklaret omkring situationen. A havde nogle rettelser til det punkt i fratrædelsesaftalen som angik ferie, og det fik de rettet til, så det blev som A gerne ville have det. A var taknemmelig for, at han ikke blev bortvist. Han var ikke vidende om, at A er ordblind.

Han så med stor alvor på hændelsen med chokoladetyveriet. Norwegian havde flere gange klaget over samarbejdet, herunder påtalt svind og at der ikke blev fyldt ordenligt op med varer i Crew Loungen. Norwegian er en af Select Service Partners største kunder i Københavns Lufthavn.

E har forklaret bl.a., at han har været ansat i Select Service Partner i 12 år. Han har været lagerchef siden 2013. Der har været klare og kendelige regler for alle om, at man ikke måtte medtage eller indtage mad, slik, drikkevarer eller andet, som tilhørte virksomheden eller virksomhedens kunder. Det er ikke korrekt, at de medarbejdere, som kom fra en anden afdeling i lufthavnen, havde en anden kultur. A var ansat som supervisor, og han havde ca. 1 times administrativt arbejde om dagen. Han vidste godt, at A er ordblind, men det var ikke noget, som påvirkede A's arbejde. De tog det stille og roligt og tilbød hjælp. Den chokolade, som B tilegnede sig, blev faktureret Norwegian, og der var således tale om tyveri fra virksomhedens kunde.

Klager har til støtte for den nedlagt påstand navnlig anført, at A ikke er bundet af den fratrædelsesaftale, som han underskrev under mødet den 7. marts 2014, jf. aftalelovens § 36. Under hensyntagen til de omstændigheder, hvorunder aftalen blev tiltrådt, sammenholdt med at A er ordblind, findes det ikke rimeligt at fastholde ham på en aftale, hvor han afskæres fra fagretligt at få behandlet afskedigelsen. Det er indklagede, som har bevisbyrden for at A har set B tilegne sig chokoladen, og denne bevisbyrde er ikke løftet med den bevisførelse, der har fundet sted for nævnet. Det foreviste videoklip viser således alene B set fra ryggen, og videoen viser intet om, hvor A kigger hen, mens B tilegner sig chokoladen.

Indklagede har til støtte for den nedlagte påstand navnlig anført, at A har tiltrådt en fratrædelsesaftale, hvoraf det fremgår, at aftalen gør op med ethvert krav, medarbejderen måtte have mod selskabet, som relaterer sig til ansættelsesforholdet og dets ophør. A har frivilligt indgået aftalen, og han havde indsigelser bl.a. til punktet omkring ferie, hvorfor det må kunne lægges til grund, at han både har kunnet læse og forstå aftalen. Det fremgår tydeligt af det foreviste videoklip, at A overværede, at B tilegnede sig chokolade. Det forekommer ganske usandsynligt, at A ikke skulle have set, hvad der foregik. Som supervisor havde A en forpligtelse til at gribe ind eller i det mindste til at underrette virksomheden, hvis han blev bekendt med, at der var medarbejdere, som begik tyveri enten rettet mod virksomheden eller dennes kunder. Der er dermed tale om en så grov pligtforsømmelse, at virksomheden har været berettiget til at bringe ansættelsesforholdet til ophør.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnås flertal for en afgørelse af sagen, og afgørelsen træffes derfor af Nævnets formand som opmand.

OPMANDEN UDTALTE:

A underskrev på mødet den 7. marts 2014 en fratrædelsesaftale med Select Service Partner Denmark A/S. A var blevet indkaldt til mødet uden nogen tilkendegivelse om, at virksomheden påtænkte at afskedige ham. Han mødte uden bisidder, og virksomheden havde ikke i indkaldelsen henledt hans opmærksomhed på, at han havde mulighed for at kontakte sin tillidsrepræsentant eller medbringe en bisidder.

Efter bevisførelsen lægger jeg til grund, at A på mødet fik forelagt en af virksomheden på forhånd udfyldt fratrædelsesaftale, at A var rystet under mødet, og at han fik kort tid – efter Cs forklaring ca. 10 minutter – i enrum til at gennemlæse aftalen. Selv om A var opmærksom på vilkåret om ferieafholdelse, lægger jeg til grund, at han som følge af sin chokerede tilstand og sin ordblindhed, som hans nærmeste leder var bekendt med, ikke på den korte tid kunne forstå og overskue konsekvenserne af aftalen, herunder navnlig at han ved aftalen fraskrev sig sine rettigheder efter Hovedaftalen. Fagforeningen gjorde indsigelse mod aftalen inden for kort tid. På den anførte baggrund finder jeg efter en samlet vurdering, at det vil være urimeligt at gøre fratrædelsesaftalen gældende over for A.

Spørgsmålet er herefter, om en afskedigelse af A ville have været saglig under de foreliggende omstændigheder.

A er ved Københavns byrets dom af 27. marts 2015 frifundet for at have gjort sig skyldig i tyveri af 10-15 stykker chokolade i forening med B eller i fælles forståelse med denne. Efter det foreviste korte videoklip, hvor A ses stående med front mod B, men hvor A er filmet set fra ryggen, finder jeg, at virksomheden ikke med den fornødne sikkerhed har godtgjort, at A havde bemærket, at B tilegnede sig chokoladestykkerne. Jeg finder herefter, at en afskedigelse af A ikke ville have været saglig.

Som følge af det anførte tilkommer der herefter i medfør af Hovedaftalens § 4, stk. 3, A en godtgørelse, der efter samtlige sagens omstændigheder, herunder A's anciennitet, passende findes at kunne fastsættes til 125.000 kr.

Thi bestemmes

Select Service Partner Denmark A/S skal til A betale en godtgørelse på 125.000 kr.

Indklagede skal betale opmandens honorar.