

# Bortvisning af medarbejder på baggrund af en episode med returneringer af varer var ikke rimeligt begrundet i den pågældendes forhold

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 10. oktober 2016

## Sag 20160145

HK Danmark

for

A

mod

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

for

Fakta A/S

## Afsagt af opmand:

Lene Pagter Kristensen

Sagen drejer sig om den indklagede virksomheds bortvisning af A den 25. september 2015 begrundet i forhold i forretningen den 20. september 2015.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 26. september 2016 med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, tidligere medarbejder B, advokat C og intern revisor D.

Klager har nedlagt påstand om, at Fakta A/S skal tilpligtes at betale erstatning efter funktionærlovens § 3 på 57.830,00 kr. inkl. arbejdsgivers pensionsbidrag svarende til hendes løn m.v. i opsigelsesperioden med renter heraf samt en skønsmæssigt fastsat godtgørelse for usaglig afskedigelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært mod betaling af et mindre beløb efter Afskedigelsesnævnets skøn.

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. Parterne erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres – uden kendelse – i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse.

## OPMANDEN UDTALTE:

Bortvisningen var foranlediget af, at A den 20. september 2015 om aftenen ad flere gange inden for et kortere tidsrum godkendte returneringer af varer fra en kunde for et samlet beløb på 2.640 kr. uden at sikre sig, at kunden kunne fremvise gyldig bon som dokumentation for, at varerne var købt i butikken.

Det fremgår af Faktas kassereglement, at gyldig bon skal fremvises, hvis en vare ønskes ombyttet eller returneret, og at gennemførelse af returtransaktioner altid kræver to kassemedarbejdere, hvoraf mindst én skal have chef-id. Det fremgår ikke af reglementet, at manglende overholdelse heraf kan få ansættelsesretlige konsekvenser. Det er i reglementets indledning anført, at "Selvom Fakta har nogle regler, der skal overholdes, skal alle kunder behandles på en pæn og venlig måde".

A har afgivet en detaljeret og troværdig forklaring, hvoraf det fremgår, at hun var bekendt med kassereglementet, som hun normalt også overholdt. Søndag den 20. september 2015 om aftenen var hun alene i butikken sammen med en ungarbejder på 16 år. Hun var selv 21 år og deltidsansat som uaglært butiksmedarbejder. Hun blev tilkaldt til kassen, hvor ungarbejderen sad, da en kunde ønskede at returnere nogle varer. Kunden bildte dem en masse ind, herunder at hun var fra en børneinstitution for børn med Downs syndrom, som ikke kunne tåle lyset fra nogle el-pærer, som kunden havde købt i hele kolli, og kunden ønskede derfor at returnere alle pærerne, idet hun oplyste, at hun havde flere ude i bilen. Varerne stod på båndet, da A kom hen til kassen, og hun fik i forbindelse med returneringen kundens underskrift, men så ikke en kvittering, da hun gik ud fra, at kunden havde vist kvittering til ungarbejderen. Kunden kom lidt senere tilbage med yderligere el-pærer samt noget Lego, som hun oplyste at have købt tidligere på dagen af en kvindelig ansat, som havde lovet hende, at det kunne tages retur, hvis det ikke var det rigtige. A regnede med, at det måtte være den kvindelige souschef, som kunden havde talt med. Kunden gav samtidig udtryk for, at hun havde børn ventende i bilen, som ikke kunne være alene. A var på dette tidspunkt alene ved kassen, da ungarbejderen var på toilettet, og hun gjorde derfor brug af en anden medarbejders id i forbindelse med returneringen. Dette var normalt ikke noget, hun gjorde, men hun var bekendt med, at det var blevet accepteret, at andre kassemedarbejdere havde gjort det for at spare tid. Kunden blev samtidig ved med at stresser hende, ligesom kunden, der angav selv at have butikserfaring, rådgav hende om, hvordan hun kunne få transaktionerne gennemført hurtigere ved at scanne få ting af gangen.

Uanset de noget usædvanlige omstændigheder er der ikke grundlag for at antage, at A, mens hun foretog returtransaktionerne, var klar over, at hun var udsat for bedrageri. Det forhold, at hun og ungarbejderen i en mail, som de sendte senere samme aften til butikschefen, bl.a. anførte, at på et tidspunkt begyndte "klokkerne at ringe", kan ikke føre til en anden vurdering, da det i sig selv ikke siger mere end, at de på et tidspunkt begyndte at blive utrygge ved situationen. Det er derfor ikke godtgjort, at de på noget tidspunkt forud for deres efterfølgende tjekning af overvågningsvideoen har været vidende om, at de havde været udsat for en "tricktyv", og de gjorde herefter, hvad de kunne for hurtigt at informere arbejdsgiveren om alle sagens detaljer.

Bevisbyrden for, at bortvisningen var berettiget, påhviler Fakta, men der er, som sagen foreligger oplyst, ikke grundlag for at antage, at A har haft anden intention end at hjælpe en kunde i en tilsyneladende vanskelig situation. Hun var trods sin unge alder og begrænsede

erfaring alene om ansvaret for butikken den pågældende aften, og at det på grund af hendes manglende erfaring og godtroenhed er lykkedes en kunde med bedrageriske hensigter at narre hende må være Faktas egen risiko. Bortvisningen af A var derfor ikke berettiget.

Af de samme grunde findes der heller ikke at have været saglig begrundelse for at opsige hende uden forudgående advarsel.

As påstand om betaling af løn m.v. i opsigelsesperioden – i alt 57.830 kr. med renter fra sagens anlæg – samt godtgørelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3, må herefter tages til følge.

Godtgørelsen findes under hensyn til hendes løn og korte anciennitet passende at kunne fastsættes til 15.000 kr.

Indklagede skal betale opmandens honorar.

København, den 10. oktober 2016

Lene Pagter Kristensen