

TILKENDEGIVELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20190839.

Dansk EI-Forbund

for

A

og

B

(Advokat Karen-Margrethe Schebye)

mod

TEKNIQ Arbejdsgiverne

for

Eltel Networks A/S

Hørkær 3

2730 Herlev

(Juridisk konsulent Rikke Schjødt Christensen)

Sagen blev mundtligt forhandlet den 22. juni 2020 kl. 14:30 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, B, forbundssekretær C, teamleder D og forretningsområdechef E.

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede til henholdsvis A og B skal betale en godtgørelse for urimelig afskedigelse med procesrente fra sagens indbringelse for Afskedigelsesnævnet.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

Sagen angår Eltel Networks A/S' afskedigelse af A og B.

A og B blev ansat i virksomheden som elektrikere henholdsvis den 8. januar 2018 og den 27. august 2018. De var ansat i afdelingen Smart Grid men fik senere tilbudt ansættelse i den nystartede afdeling Fiber Factory, hvor de tiltrådte den 24. juni 2019.

I Smart Grid-afdelingen var der mellem virksomheden og afdelingens tillidsrepræsentant indgået en lokalaftale om fravigelse af elektrikeroverenskomstens § 14 om rejse- og udearbejde. Da der endnu ikke var valgt en tillidsrepræsentant i Fiber Factory, fik medarbejderne i forbindelse med deres tiltrædelse her udleveret en enslydende individuel aftale om rejse- og udearbejde. A og B underskrev ikke aftalen.

Af aftalen fremgår bl.a.:

"Rejse- og udearbejde

Arbejdets karakter gør, at der arbejdes på skiftende lokationer.

Så længe Eitel vurderer at der er et arbejdsmæssigt behov, stiller Eitel en specialindrettet gulpladebil til rådighed for Medarbejderen, således at Medarbejderen kører fra sin privatadresse til første kunde og retur til Medarbejderens privatadresse efter sidste kunde.

...

Medarbejderens arbejdstid regnes fra påbegyndelsen af arbejdet hos første kunde og stopper ved afslutning af arbejdet hos sidste kunde.

Honorering

Der udbetales et pensionsberettiget tillæg for rejse- og udearbejde svarende til kr. 800,00 pr. måned (kr. 400,00 pr. 14. dag)."

I forbindelse med, at B og A tiltrådte i Fiber Factory, udleverede virksomheden endvidere et tillæg til medarbejdernes ansættelseskontrakter vedrørende opbevaring af noget specialværktøj.

Af tillægget af 27. juni 2019 fremgår bl.a.:

"Eitel har gentagne gange desværre været udsat for indbrud i vores firmabiler. I den anledning skal vi venligst bede dig om, at du udenfor normal arbejdstid, ikke lader dit specialværktøj som f.eks. Splidsemaskine, herunder Cleaver og OTDR-tester ligge i din firmabil, men tager det med ind på din privatadresse.

Opbevaring af Eitels specialværktøj vil ikke kunne betragtes som etablering af en hjemmearbejdsplads.

For en god ordens skyld, kan vi oplyse dig, at skulle du mod forventning få indbrud på din privatadresse og det opbevarede værktøj forsvinder, vil det på ingen måde påvirke din private forsikring på adressen, da det er Eitel selv eller Eitels forsikring som vil dække tyveriet.

Øvrige løn- og ansættelsesvilkår forbliver uændrede."

I juli 2019 blev der blandt medarbejderne i Fiber Factory udpeget en tillidsrepræsentant, hvorefter der blev indledt forhandlinger mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten om vilkårene for en lokalaftale om rejse- og udearbejde. Der blev holdt et møde mellem tillidsrepræsentanten og teamleder D den 23. august 2019. Der er for nævnet fremlagt en efterfølgende mailveksling mellem tillidsrepræsentanten og D med et mødereferat, hvoraf bl.a. fremgår:

"Dernæst fremlagde jeg punkt omkring en utilfredshed blandt kollegaerne med hensyn til den individuelle aftale vedr. rejse- og udearbejde. Herunder har kollegaerne rettet henvendelse til fagforeningen, der henviste til overenskomsten, dette punkt blev vi enige om, at vi teknikere ville komme tilbage til dig, med et udkast eller en udregnings ide der stiller alle tilfredse.

Der var enighed om, at den individuelle aftale, som der er blevet arbejdet efter siden juni 2019 er det regelsæt vi følger, indtil der foreligger en vurdering af om aftalen skal ændres."

Den 23. august 2019 blev der endvidere på virksomheden afholdt et fællesmøde for de ansatte. A og B deltog i mødet.

A og B blev den 27. august 2019 opsagt fra deres stillinger. Af de enslydende opsigelsesskrivelser fremgår bl.a.:

"Der er truffet beslutning om, at opsige dig med 5 dages varsel, således at din sidste arbejdsdag er den 2. september 2019.

Opsigelsen er begrundet i, at du fortsætter med at skrive flere timer – som udløser overarbejdstillæg – i din tidsregistrering end du reelt arbejder, da din arbejdstid starter og slutter ude hos kunden.

Dette har ikke hidtil givet anledning til uenighed, men efter det er blevet indskærpet, at du – når du kører til din privatadresse i firmabilen – skal tage dit specialværktøj med ind og opbevare det på din privatadresse, så det ikke ligger i bilen i tilfælde af indbrud har du helt uberettiget skrevet ekstra arbejdstid.

Det er gentagne gange – både individuelt og sidst på et fællesmøde i fredags – blevet indskærpet at din arbejdstid starter og slutter hos kunden, så at du nu igen har registreret for meget tid er at betragte som grov misligholdelse."

I referatet af mæglingsmøde afholdt den 15. november 2019 er anført, at Dansk EI-Forbund bl.a. ønskede følgende indført i referatet:

"For så vidt angår sagens sammenhæng med afskedigelsessagen for A og B fremhæves det, at medarbejderne blev pålagt at tage "splisseren" med ind på privatadressen og dermed udføre et stykke arbejde udenfor normal arbejdstid.

Det arbejde var medarbejderne i deres gode ret til at kræve betaling for, hvilket de gjorde virksomheden opmærksom på.

Uklarheden om transportbetalingen, som virksomheden fremførte var indgået mundtligt med TR gjorde, at medarbejderne krævede overtidsbetaling for håndteringen. På mæglingsmødet redegjorde TR for sin opfattelse af, hvordan den mundtlige aftale skulle forstås. Der var med den forklaring enighed om, at transportbetalingen var afklaret."

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnå 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:

A og B er blevet opsagt med overenskomstmæssigt varsel. Spørgsmålet er, om opsigelserne var usaglige.

Opsigelsen er for begges vedkommende begrundet med, at de efter indskærpelse er fortsat med at skrive flere timer på i deres tidsregistrering, end de reelt arbejdede, idet deres arbejdstid startede og sluttede ude hos kunden.

Efter bevisførelsen for nævnet, herunder de afgivne forklaringer – hvorved bemærkes, at tillidsrepræsentanten på Fiber Factory ikke har været indkaldt til at afgive vidneforklaring – må det lægges til grund, at A og B blev tilbudt ansættelse i afdelingen Fiber Factory på bl.a. de vilkår, som fremgår af de uunderskrevne individuelle aftaler, og med et tilsagn om forhandlinger med medarbejdergruppen om en ny ordning vedrørende bl.a. rejse- og udetid, at der den 17. juli 2019 blev indgået en mundtlig aftale mellem den nyvalgte tillidsrepræsentant på Fiber Factory og virksomheden om, at arbejdstiden for medarbejderne indtil videre skulle beregnes som anført i de udleverede individuelle aftaler, og at der skulle indledes forhandlinger om en ny ordning, at A og B den 21. august og igen på et fællesmøde den 23. august, hvor tillidsrepræsentanten også var tilstede, fik indskærpet, at arbejdstiden skulle registreres som anført i de individuelle aftaler, og at begge den 26. august 2019 på ny registrerede arbejdstid sådan, at den på de omfattede

dage begyndte, når de forlod deres bopæl, og sluttede, når de var hjemme på bopælen igen.

Det må efter forklaringerne endvidere lægges til grund, at A og B begge fortsatte med at tidsregistrere som anført, fordi de mente at være berettiget hertil på grund af virksomhedens påbud om at tage en værktøjskasse med ind om natten, når de kørte i firmabilen direkte mellem kunderne og bopælen. Det må også lægges til grund, at ingen af dem før opsigelsen den 27. august 2019 havde modtaget en advarsel om, at fortsat tidsregistrering på den anførte måde ville medføre opsigelse.

På den anførte baggrund findes opsigelserne med overenskomstmæssigt varsel at have været berettigede, idet A og B havde overtrådt de regler, der gjaldt på virksomheden for registrering af arbejdstiden, efter at virksomheden havde indskærpet reglerne over for dem, og idet årsagen til, at de gjorde det, var deres opfattelse af, at de måtte have krav på betaling for at være opfordret til at opbevare en værktøjskasse på bopælen om natten, når de havde firmabilen stående på bopælen mellem kundebesøg.

Det kan ikke føre til et andet resultat, at overtrædelserne angik en kort periode, og at der i den pågældende periode var et uafklaret spørgsmål om, hvorvidt medarbejdere, der skulle håndtere en værktøjskasse, havde krav på en betaling herfor. Det kan heller ikke føre til et andet resultat, at As og Bs tidsregistreringer ikke blev godkendt af virksomheden og derfor heller ikke medførte hertil svarende lønudbetalinger. De uberettigede tidsregistreringer, hvis behandling hos virksomheden de to medarbejdere ikke var involveret i, kan således - i hvert fald under de foreliggende omstændigheder - ikke sidestilles med at fremsætte et krav over for en arbejdsgiver, som arbejdsgiveren mener ikke har hjemmel i overenskomst eller aftale.

Som følge af det anførte skal indklagede frifindes.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 26. juni 2020

Lars Hjortnæs