

Kendelse

Afsagt den 16. december 2020

i

faglig voldgift FV 2020.1329

Finansforbundet

Som mandatar for

Nationalbankens Personaleforening

For

A

(advokat Christina Nøhr Lørrits)

Mod

Danmarks Nationalbank

(advokat Jens Lund Mosbek)

1. Tvisten

Denne sag angår, om Nationalbankens bortvisning af A den 29. juni 2020 var berettiget.

2. Påstande mv.

Klager, Finansforbundet som mandatar for Nationalbankens Personaleforening for A, har nedlagt påstand om, at Nationalbanken til A skal betale 1.438.09,33 kr. med rente fra sagens anlæg.

Indklagede, Nationalbanken, har nedlagt påstand om frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 30. november 2020 hos Kromann Reumert, Sundkrogsgade 5, 2100 København Ø, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager:

Chefjurist i Finansforbundet [Mette Hjøllund Schousboe](#)

Udpeget af indklagede:

HR-chef Rikke Skovlund, Nationalbanken

Som opmand deltog højesteretsdommer Anne Louise Bormann.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, B, C, D og E.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

4. Sagens omstændigheder

A blev ansat i Nationalbanken den 1. marts 1990. Da han blev bortvist arbejdede han i en del af X-afdeling. I perioden fra slutningen af maj 2020 til 15. juni 2020, hvor han blev gjort bekendt med den påtænkte bortvisning, udførte han sit arbejde på Y-afdeling, hvor medarbejderne i banken midlertidigt skulle arbejde, mens bankens lokaler blev renoveret. A var medarbejdervalgt repræsentant i Samarbejds- og Arbejdsmiljøorganisationen.

A modtog den 27. maj 2019 en skriftlig advarsel for overtrædelse af bankens retningslinjer om gaveregler, leverandørhåndtering og god forvaltningsskik. Af advarslen fremgår, at overtrædelsen var sket ved, at han, der var bankens ansvarlige for vinkøb, havde sendt et tilbud til flere kolleger om køb af vin med rabat gennem ham, og at der derved var opstået tvivl om, hvordan og hvorfor han kunne tilbyde køb af vin med rabat, og om det var gennem bankens leverandør. Af advarslen fremgik endvidere, at hvis han igen overtrådte gældende regler eller retningslinjer, ville banken igangsætte en afskedigelse.

Den 10. februar 2020 sendte A's nærmeste chef B en mail til ham med kopi til F, HR, med emneangivelsen "opfølgende mail på dagens samtale". Af mailen fremgår bl.a.:

"Hermed den lovende opfølgning på den samtale, vi har afholdt i dag. Samtalen blev indkaldt, fordi F og jeg havde behov for at sikre, at du forstår vores rammer og processer.

Vi nævnet et eksempel omkring invitationen til boblesmagning, som blev sendt ud uden forudgående aftale med X-afdeling eller med Z-afdeling. Vi nævnte også et eksempel, hvor F mødte dig i Holmens Kirke en aften, hvor du sad med to gæster og drak vin.

...

Vi talte også om et INCO-kort, som G har fået udstedt til dig. Du bekræftede, at dette kort ikke har været benyttet til private indkøb, men at G havde bedt dig hente nogle ting i INCO tidligere. Vi aftalte, at afhentning af varer skal aftales med mig som din daglige leder samt at INCO-kortet overdrages til mig. Vi aftalte desuden, at du skal fokusere mere på at lægge evt. ledig tid i X-afdeling og ikke koncentrere dig så meget mod køkkenet.

Ovennævnte er eksempler på, at vi som ledere kan sidde tilbage med en fornemmelse af, at du ind imellem går lige til grænsen og benytter banken til formål, som du selv finder i orden. Vi talte også om, at vi er nødt til at sikre, at du har en god dialog og respekt for mig som din daglige leder. Det er noget, som vi skal arbejde på sammen.

F og jeg sagde, at vi på baggrund af de ovennævnte eksempler er nødt til at betragte advarslen, som du modtog sidste år, som fortsat gældende.

Til sidst berørte vi stemningen og arbejdsmiljøet i chefkøkkenet og den tidligere afdeling X del. Det er tydeligt, at der er meget dårlig stemning, og at det især drejer sig om dig, A og H på den ene side og D på den anden. ”

Af afsnittet om ”fleks” på Nationalbankens intranet fremgik i foråret 2020 bl.a. følgende:

”På grund af Corona situationen har en række medarbejdere afviklet fleks og ferie de dage, hvor de ikke har været på arbejde i banken. Dette fortsætter frem til udgangen af dette ferieår (det vil sige til 30. april). I det omfang du fortsat har fleks på kontoen og ikke kan arbejde, deltage i kompetenceudvikling e.l. hjemmefra, skal du i dialog med din nærmeste leder fortsat bruge af din fleks fra 1. maj.

...

Hvis du ikke har flekstimer tilbage og ikke kan forbedre dine kompetencer via kompetenceudvikling skal du tage en dialog med din daglige leder, som vil kunne give dig bevilget fri ud fra en konkret vurdering.”

Af en bemandingsplan for uge 24, som B udsendte pr. mail den 4. juni 2020, fremgår navnene på de medarbejdere, herunder A, som skulle være i henholdsvis W-adresse og Y-afdeling. Af bemandingsplanen fremgår intet om arbejdstiden.

Af registreringerne fra A's adgangskort for den 10. juni 2020 fremgår, at hans første registrering den 10. juni 2020 var kl. 7.20 ved indgangen til Y-afdeling, og at den sidste registrering var kl. 13.53 ved udgangen ved Y-afdeling”.

Den 15. juni 2020 fik A udleveret et høringsbrev, hvoraf fremgik, at banken påtænkte at bortvise ham. Af høringsbrevet fremgår bl.a.:

”Baggrunden er, at banken ved to lejligheder i løbet af de sidste to uger har konstateret, at du har forladt dit arbejde uden forudgående aftale med din daglige leder. Dette er ulovlig udeblivelse fra arbejde.

Banken har viden om, at du onsdag den 3. juni tog fra Y-afdeling for at deltage i et golf arrangement kl. 14.30. Du har derfor senest forladt banken kl. 13.45, selv om du havde vagten i bemandingsplanen indtil kl. 16.

Banken har endvidere viden om, at du igen onsdag den 10. juni 2020 havde forladt Y-afdeling kl. 14.45, selv om du havde vagten i bemandingsplanen indtil kl. 16.00.

Du har således forladt dit arbejde uden forudgående aftale med din daglige leder på trods af, at det af daglig leder er blevet indskærpet overfor dig og resten af dine kolleger i Y-afdeling på et tavlemøde den 29. juni 2020 samt ved et telefonopkald til dig tirsdag den 2. juni, at det er vigtigt at bemanningen i Y-afdeling følger bemandingsplanen hele dagen indtil kl. 16, fordi der dels er faste opgaver i Y-afdeling men også opgaver med meget kort frist.

Banken anser det tillige som en skærpende omstændighed, at du har aktivitetsregistreret en fuld arbejdsdag på de pågældende dage.”

Ved brev af 29. juni 2020 blev A bortvist med en begrundelse, der i det væsentlige svarer til høringsbrevets.

5. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han har været ansat i Nationalbanken siden 1. marts 1990, hvor hans arbejde i X-afdeling navnlig har bestået i at være chauffør, at dele post ud, at sidde i receptionen og at hjælpe køkkenet. For 7 år siden tog han en tjeneruddannelse, og hjælp i gæstekøkkenet var navnlig herefter en stor del af hans arbejde.

Hans mødetid var ikke fast, men han tilpassede den bl.a. efter, hvornår der var møder. Det drøftede han med sin chef eller tog selv initiativ til at møde tidligere, når han kunne se, at der var tidlige møder i kalenderen. De skulle registrere, hvilke aktiviteter de brugte deres tid på. Det gjorde han for det meste dag for dag. Han har aldrig fået kritik for sin aktivitetsregistrering.

I maj 2019 fik han en advarsel, fordi han videregav et tilbud fra den vinhandel, banken benyttede. Det havde han gjort før, og det var et tilbud, der kunne anvendes af alle, så advarslen undrede ham, men så gjorde han ikke det mere.

Der var samarbejdsvanskeligheder i X-afdeling i forhold til D. Det kunne han ikke selv løse, og han bad B om hjælp. De talte om samarbejdsvanskelighederne på mødet den 10. februar 2020. Der blev ikke talt om, at han ikke var med til at løse de opgaver, der skulle løses. Han ville gerne arbejde i gæstekøkkenet, og det mener han også, ledelsen værdsatte.

Da nedlukningen begyndte den 11. marts 2020, havde han 100 timer på sin flekskonto og 10 feriedage. Han brugte det hele i de følgende 11 uger, hvor han ikke var på arbejde. Der blev holdt et ugentligt elektronisk morgenmøde under nedlukningen, hvor de fik besked om, hvem der skulle på arbejde i den kommende uge.

Han begyndte at arbejde igen medio maj, hvor de skulle forberede flytningen til Y-afdeling. Der skulle oprettes kontorstationer på alle etager og flyttes møbler. De fik at vide, at de skulle være så få på arbejde som muligt.

Den 2. juni 2020 talte D i telefon med B og han hørte med på medhør. Der blev talt om praktiske ting, herunder håndteringen af mad. Han husker ikke, at der blev talt om arbejdstid.

Den 3. juni 2020 var de to på arbejde fra X-afdeling, herudover var der en IT-mand og et par andre medarbejdere. De havde ikke travlt. Madvognen kom kl. 10.30, og da de var færdige med at håndtere maden, var der intet at lave. Han gik rundt og sagde farvel, inden han gik. Han tænkte ikke over, hvordan han registrerede sin arbejdstid. Han havde ingen timer på flekskontoen, og de havde fået at vide, at de ikke måtte gå i minus, og så måtte han jo registrere en fuld arbejdsdag. Den 4. juni 2020 var en normal arbejdsdag, og den

5. og den 7. var han på overarbejde for at deltage i flytningen. Flytningen gik fint, og der var styr på alt.

Den 10. juni 2020 mødte han kl. 7, fordi han skulle hjælpe receptionisten, som var ny, og som mødte kl. 7. Han talte lidt med hende, før han gik igennem speedgaten, så det passer fint med, at hans kort blev registreret kl. 7.20. Det var ikke noget at lave om eftermiddagen, så de gik uden for og satte sig med en kop kaffe. Han blev hentet af sin kone kl. 14.45. Han tænkte ikke over at tjekke ud ved gaten, da han blev hentet, det havde han jo gjort tidligere. Han og den anden medarbejder delte en pc, så de loggede ind og ud mange gange på en dag. Mens han kørte ad Langelinie Allé, blev han ringet op af I, der sagde, at han skulle aflevere noget post. Han spurgte, I, om han skulle køre tilbage, men fik at vide, at det ikke var nødvendigt. Den 10. juni 2020 havde han nogle timer på flekskontoen. Han tænkte igen ikke nærmere over sin tidsregistrering.

B har forklaret bl.a., at hun er chef for X-område. Hun blev ansat i 2010 og har siden 2016 også været leder for X-afdeling, hvor A arbejdede. Der er fire medarbejdere i X-afdeling, der skal tage sig af gæstekøkkenet og receptionen og omdele mødeforplejning og intern post. Alle har samme opgaver og arbejder fra 8 til 16. De holdt ”tavlemøder” hver dag, hvor de drøftede opgaverne. Hvis der skulle ske ændringer i arbejdstiden, blev det aftalt der. Medarbejderne kan ikke møde eller gå tidligere eller senere ude nat aftale det med hende. Hvis A havde spurgt, om han skulle møde kl. 7 den 10. juni 2020 for at hjælpe receptionisten, ville hun have sagt nej. Det kunne J, som mødte kl. 7, have taget sig af. Mødet den 10. februar blev holdt, fordi A havde svært ved at respektere hendes ledelse. Han lavede aftaler med køkkenchefen uden at inddrage hende, og han lagde sin tid i køkkenet i stedet for i X-afdeling. Det gav utilfredshed hos de andre medarbejdere.

Den 29. maj 2020 havde de et møde, hvor hun indskærpede, at nu skulle de igen være på arbejde i hele arbejdstiden fra 8 til 16. U-afdeling, som skulle flytte til Y-afdeling, var kritiske i forbindelse med hjælpepakkerne, og der måtte ikke gå noget galt ved flytningen. Der kom møbelleverancer uden varsel, og så skulle de være der. D havde fri den 29. maj 2020, og derfor talte hun i telefon med hende den 2. juni. A var med på medhør. Hun indskærpede, at det var vigtigt, at de var der i hele arbejdstiden.

Den 3. juni 2020, var A på arbejde sammen med en anden medarbejder i intern service ved navn K. Hun havde givet K lov til at gå tidligt for at deltage i et golfarrangement. Hun ville derfor have sagt nej, hvis A havde bedt hende om lov til at gå tidligere den pågældende dag.

Den 4. juni 2020 fik hun at vide, at A var gået tidligt, men havde registreret en fuld arbejdstid. Hun kontaktede sin chef, som kontaktede HR, og de aftalte, at hun skulle tjekke, om registreringen stadig var der mandag den 8. kl. 12, da A indtil da havde mulighed for at rette det. De skulle endvidere have bekræftet, at han den 3. juni var taget til et golfarrangement.

Den første arbejdsdag efter flytningen var den 8. juni 2020. Flytningen var gået godt, men der var stadig hektisk. Hun var kun sporadisk på Y-afdeling, men kunne høre på medarbejderne, at det var hektisk. Den 10. juni opdagede de kl. 14.45, at den interne post ikke var kørt ud til Y-afdeling. Hun var selv i W-afdeling. I ringede til A og fik at vide, at han var gået. Receptionisten kan ikke håndtere postomdelingen, da hun er ekstern. Posten skal X-afdeling håndtere. De kan ikke vurdere, om den omdelte post er vigtig.

Under nedlukningen blev det meldt ud, at hvis en medarbejder ikke havde timer på flekskontoen og ikke havde arbejdsopgaver, skulle medarbejderen drøfte det med sin leder, og der kunne så gives ”bevilget fri”, som skulle registreres i aktivitetskalenderen.

A var meget vellidt blandt intern services brugere, men han var egenrådig og traf beslutninger, der ikke var aftalt med hende. Hun måtte fortælle ham, at X-afdeling var et team. Hun har ikke tidligere konstateret, at A var gået før tiden.

C har forklaret bl.a., at han er cand. polit. og arbejder i V-afdeling. Han er formand for personaleforeningen og dermed medlem af samarbejdsudvalget. Under coronanedlukningen deltog han i daglige telefonmøder med HR og tillidsrepræsentanterne. De skulle arbejde hjemme i videst muligt omfang, og tilstedeværelse i banken krævede tilladelse fra nærmeste leder. Det blev besluttet, at medarbejderne skulle bruge deres ferie og flekstimer under nedlukningen. Hvis de ikke havde flere feriedage eller timer på flekskontoen, skulle de ikke gå i minus.

Alle medarbejdere skal registrere, hvor meget tid de bruger på forskellige aktiviteter. Det blev meldt ud, at det ikke skulle være et minutt tyranni, men at der skulle registreres i ”hele træskolængder”. At registrere møde eller gå hjem tid gav ikke mening under coronanedlukningen. Langt de fleste af bankens medarbejdere har desuden fleksible arbejdstider. Det gælder dog ikke U-afdeling og personale i køkken og reception. Det er kutyme, at man lokalt kan aftale at gå, når der ikke er mere arbejde. Det formoder han, at ledelsen er bekendt med.

Der er meget lidt post, der bliver delt rundt fysisk. Det er mest tidsskrifter.

D har forklaret bl.a., at hun har været i banken i 12 år, heraf 6 år i X-afdeling, hvor de er fire medarbejdere. De arbejder fra 8 til 16 hver dag, medmindre de har aftalt noget andet med B. Hun har altid ringet til B og spurgt, hvis hun gik før kl. 16. Der var samarbejdsvanskeligheder i X-afdeling, fordi arbejdsopgaverne ikke altid blev fordelt ligeligt og efter en dialog. A sagde bare ”du gør det, og så gør jeg det”, og så kunne han stå og drikke vin med køkkenchefen, mens de andre stod med opvasken.

Hun havde ferie den 29. maj 2020, men blev kontaktet af B, der fortalte hende, at de den næste uge skulle møde ind på Y-afdeling, og at hun skulle arbejde sammen med A med sædvanlig arbejdstid fra 8 til 16. Den 2. juni talte hun i telefon med B med A på medhører, og B sagde igen, at de skulle være der fra 8 til 16. Det var vigtigt, at den flytteansvarlige hele tiden kunne få fat på dem, da der kunne komme møbelleverancer uden varsel.

Den 3. juni var hun i W-afdeling hele dagen, og hun deltog ikke i flytningen den 5. til 7. juni. Da hun kom på arbejde den 8. juni var der hektisk, fordi de ikke vidste, hvad dagen bragte. De skulle være disponible hele tiden. Når de omdeler post, kommer det i brune kuverter. De kan og skal ikke vurdere, om posten er vigtig.

E har forklaret bl.a., at hun er jurist og ansat i bankens HR. Der er ca. 470 medarbejdere i banken. De fleste har fleksible arbejdstider, men en mindre gruppe har fast funktionstid. Det gælder bl.a. X-afdeling. At arbejdstiden var 8 til 16 er meldt ud mundtligt ikke skriftligt. Der er ikke kutyme for, at medarbejdere med fast funktionstid kan gå tidligere uden at aftale det med nærmeste leder. Ved tidsregistrering er det fordelingen af tiden mellem de enkelte aktiviteter, der skal ske i ”hele træskolængder” ikke selve arbejdstiden.

Under coronanedlukningen var det sådan, at hvis en medarbejder ikke kunne arbejde hjemmefra, men heller ikke kunne møde på arbejde, og ikke havde ferie eller timer på flekskontoen, så kunne den nærmeste leder bevilge fri. Så skulle tiden registreres som ”bevilget fri”, så de kunne se, hvad corona havde kostet. Man måtte ikke registrere som arbejdstid, hvis man ikke var på arbejde.

B kontaktede HR om A den 4. juni 2020. De aftalte at tale sammen efter den 8. juni, når A ikke længere kunne rette tidsregistreringen. De skulle endvidere undersøge, om de kunne få bekræftet, at han var til golfturnering. De var i gang med at overveje, om episoden den 3. juni skulle medføre opsigelse eller bortvisning, da de blev bekendt med episoden den 10. juni 2020. Da var de ikke i tvivl om, at der var grundlag for bortvisning. De så et forløb med en medarbejder, der ikke respekterede sin leder.

5. Anbringender

Finansforbundet som mandatar for Nationalbankens Personaleforening for A har anført navnlig, at A ikke groft har misligholdt sit ansættelsesforhold.

Der foreligger derfor ikke tvingende årsager til at afskedige ham, idet han som medarbejdervalgt repræsentant for Samarbejds- og Arbejdsmiljøorganisationen nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter. Han har på intet tidspunkt gennem sin 30-årige ansættelse modtaget påtaler eller advarsler for at forlade sin arbejdsplads.

Da han forlod sit arbejde de pågældende dage havde han sikret sig, at der ikke var flere arbejdsopgaver at udføre den pågældende dag, og at han forlod arbejdspladsen har derfor ikke været til stærk ulempe for arbejdsgiveren. Han har ikke på noget tidspunkt fået indskærpet, at han skulle blive på arbejdspladsen til kl. 16, og det fremgår ingen steder, at arbejdstiden skulle være fra 8 til 16. Tværtimod havde de i coronanedlukningsperioden fået at vide, at der skulle være så få på arbejde som muligt.

Den 3. juni 2020 registrerede han arbejdstid fra 8 til 16, selv om han gik tidligere, fordi han ikke havde timer på flekskontoen, og de måtte ikke gå i minus. Der gik 12 dage fra denne episode og til bortvisningen, selv om ledelsen blev bekendt med den umiddelbart efter, og der er derfor indtrådt passivitet. Bortvisningens berettigelse skal derfor

bedømmes udelukkende på grundlag af episoden den 10. juni 2020. Den 10. juni 2020 mødte A kl. 7 og gik kl. 14.45. Der manglede dermed kun et kvarter i forhold til den registrerede tid.

Han har som følge af den uberettigede bortvisning krav på løn i opsigelsesperioden (265.255 kr.), fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a (132.627,75 kr.), godtgørelse efter overenskomstens § 47, stk. 2, litra d (221.046,25 kr.), pensionsbidrag efter overenskomstens § 47, stk. 4 (156.022,08 kr.) og godtgørelse efter § 14 i lov om tillidsrepræsentanter (663.138,75 kr.). Ved udmåling af godtgørelse efter § 14 i lov om tillidsrepræsentanter skal der lægges vægt på, at A på bortvisningstidspunktet var 55 år og på hans anciennitet.

Danmarks Nationalbank har anført navnlig, at A væsentligt har misligholdt sit ansættelsesforhold ved på trods af en klar instruks at have forladt sin arbejdstid over to timer før tid både den 3. og den 10. juni 2020. Han kan ikke have været i tvivl om, at hans arbejdsdag først sluttede kl. 16, da han havde fast funktionstid hver dag fra 8 til 16. Hertil kommer, at B både den 29. maj og den 2. juni 2020 havde indskærpet ham, at det var vigtigt, at han var på arbejdspladsen indtil kl. 16.

Det må desuden have stået klart for A, at der var tale om en helt afgørende og travl periode i uge 23-24 for Nationalbanken, da bankens afdeling U i denne periode skulle flytte fra lokaler på W-adresse til Y-afdeling, og servicemedarbejderne skulle derfor stå til rådighed for udfordrede opgaver med kort frist. En sådan uforudset opgave opstod den 10. juni 2020, da en medarbejder skulle bringe post til Y-afdeling, og A ikke var der for at modtage posten. Hans handlinger var derfor til stor ulempe for Nationalbanken.

Det er en skærpende omstændighed, at A både den 3. og den 10. juni 2020 tidsregistrerede ca. 3 ½ time for meget i forhold til den reelle arbejdstid, og var det ikke blevet opdaget, havde han dermed beriget sig på bankens bekostning. Det var klart meldt ud til medarbejderne i forbindelse med coronanedlukningen, at hvis man ikke kunne arbejde og ikke havde ferie eller flekstid, skulle man drøfte situationen med sin nærmeste leder, hvorefter man evt. kunne få bevilget fri.

A's rolle som medarbejdervalgt repræsentant i Samarbejds- og Arbejdsmiljøorganisationen indebærer en særlig afskedigelsesbeskyttelse, der udspringer af repræsentantens særlige position. Med denne særlige position følger også et særligt ansvar, og der stilles derfor ikke mindre krav til hans etiske og faglige adfærd end til andre medarbejdere. Han havde i maj 2019 og i februar 2020 modtaget advarsler for sin adfærd i strid med bankens regler.

Det bestrides, at der er indtrådt passivitet vedrørende forholdet den 3. juni 2020, idet B uden unødigt ophold iværksatte en undersøgelse af hans handlinger og en proces vedrørende potentielle ansættelsesretlige konsekvenser.

Såfremt voldgiftsretten måtte finde, at A's handlinger ikke kan karakteriseres som væsentlig misligholdelse, gøres det subsidiært gældende, at der efter A's handlinger den 3. og 10. juni 2020 forelå tvingende grunde til at afskedige ham. Han er dermed ikke berettiget til godtgørelse for usaglig afskedigelse efter aftale om tillidsrepræsentanter § 14, stk. 4.

6. Opmandens begrundelse og resultat

Parterne er uenige om, hvorvidt A havde fast arbejdstid fra 8 til 16, og om denne arbejdstid konkret blev indskærpet ham umiddelbart forud for den 3. juni 2020, eller om han i et vist omfang selv kunne tilrettelægge arbejdstiden ud fra sin egen vurdering af, hvilke opgaver der skulle udføres den pågældende dag.

Der er ikke fremlagt skriftligt materiale, hvoraf A's arbejdstid fremgår, og arbejdstiden fremgår ikke af de bemandingsplaner, der blev sendt ud angående de uger, som sagen angår. Efter B's og D's forklaringer, som understøttes af, at A faktisk registrerede sin arbejdstid som fra 8 til 16, og af arbejdsopgavernes karakter, der kræver fysisk tilstedeværelse i dagtimerne, lægger jeg til grund, at den sædvanlige arbejdstid var fra 8 til 16, og at væsentlige afvigelser herfra krævede godkendelse af B. På den anden side finder jeg ikke grundlag for at tilsidesætte A's forklaring, der i et vist omfang støttes af C's forklaring, hvorefter han har haft en vis fleksibilitet til selv at tage initiativ til at ændre sin arbejdstid af hensyn til opgaverne, således som det skete den 10. juni 2020, hvor han valgte at møde tidligere for at hjælpe en ny receptionist. Mod A's forklaring finder jeg det

ikke godtgjort, at han i relation til den periode, som sagen angår, specifikt var blevet innskærpet, at det var vigtigt, at han var til stede helt til kl. 16.

Det er ubestridt, at A den 3. og den 10. juni 2020 registrerede i bankens tidsregistreringssystem, at han havde arbejdet fra 8 til 16, selv om han den 3. juni havde forladt banken mellem kl. 13.30 og 14, og den 10. juni mellem kl. 13.52 og 14.45. De oplysninger, der fremgår af bankens intranet om anvendelse af fleks og ferie under coronanedlukningen, har ikke givet ham grundlag for at antage, at han var berettiget til at registrere en anden arbejdstid end den faktiske, og det må endvidere have stået ham klart, at han ikke var berettiget til at gå så tidligt som kl. 14 uden aftale med B. Jeg finder, at A ved sin urigtige registrering af arbejdstiden og ved at forlade arbejdspladsen så meget før sædvanlig arbejdstids ophør, har gjort sig skyldig i et sådant tillidsbrud, at der er tvungende årsager til at afskedige ham.

Efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder finder jeg dog ikke, at der var tale om en tilstrækkelig grov misligholdelse til, at bortvisning var berettiget.

Jeg har herved lagt vægt på, at han havde været ansat i banken i 30 år, at han ikke tidligere har modtaget advarsler eller kritik for ikke at overholde arbejdstiden, og at han den 10. juni 2020 mødte på arbejde i hvert fald kl. 7.20 og dermed mindst 40 minutter tidligere end det tidspunkt, han registrerede i tidsregistreringssystemet. Jeg har endvidere lagt vægt på, at der ikke er fremkommet oplysninger, der giver grundlag for at tilsidesætte hans forklaring om, at han inden han forlod banken havde undersøgt, om der var flere arbejdsopgaver, der skulle udføres den pågældende dag, og at han besvarede bankens opkald den 10. juni 2020, oplyste hvor han var og kunne være vendt tilbage til banken og uddelt posten, hvis det havde været ønsket.

Som følge heraf har A krav på erstatning for løn i opsigelsesperioden, fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, samt godtgørelse efter overenskomstens § 47, stk. 2, litra d, og stk. 4, men derimod ikke godtgørelse efter § 14 i aftale om tillidsrepræsentanter. Hans påstand tages derfor til følge med i alt 774.951,08 kr.

Thi bestemmes:

Nationalbanken skal til A betale 774,951,08 kr. med procesrente fra sagens anlæg.

Hver part skal betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

København, den 16. december 2020

Anne Louise Bormann