

Protokollat
med tilkendegivelse af 29. september 2021
i
faglig voldgiftssag (sag nr. FV2021-210):

HK Handel
for
A
(advokat Teis Halsboe-Larsen)

mod

Brugsforeningsbevægelsens
Arbejdsgiverorganisation (BBA)
som mandatar for
COOP Danmark A/S
(advokat Pernille Grenaae)

Twisten og dens behandling

Der er under denne sag tvist om, hvorvidt COOP Danmark A/S' ("Coop") bortvisning af tillidsrepræsentant A fra hans stilling som IT-supporter var uberettiget, og om A i givet fald har krav på erstatning for løn i opsigelsesperioden og godtgørelse efter funktionærlovens § 2b samt om Coop og Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation ("BBA") skal betale bod til HK Handel.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af faglig sekretær Rikke Hatorp og faglig sekretær Søren Boelt Tyndeskov, begge HK Handel, forhandlingschef Claus Eefsen og advokat Joakim Peter Wischmann, begge Coop, og med landsdommer Peter Thønnings som opmand.

Sagen blev forhandlet den 29. september 2021, hvor A og HK Handel var repræsenteret ved advokat Teis Halsboe-Larsen, og hvor Coop og BBA var repræsenteret ved advokat Pernille Grenaae. Forhandlingen fandt sted hos Coop, Roskildevej 65, 2620 Albertslund.

A nedlagde påstand om, at Coop tilpligtes til A at betale kr. 155.481,12 i erstatning for manglende løn i opsigelsesperioden med tillæg af procesrenter fra de enkelte ydelsers forfaldsdato samt at betale kr. 321.408,00 i godtgørelse efter funktionærlovens § 2b med tillæg af procesrenter fra sagens anlæg.

HK Handel nedlagde påstand om, at Coop og BBA tilpligtes at betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat bod henset til, at overenskomstens bestemmelser om forhandling ved afskedigelse af en tillidsrepræsentant er til-sidesat. Coop og BBA nedlagde påstand om frifindelse.

Parterne var enige om, at voldgiftsretten kunne behandle spørgsmålet om bod.

Der blev afgivet forklaring af IT-supporter A, IT-supporter B, IT-supporter C, IT-supporter D, teamleder E og afdelingsleder F, hvorpå sagen blev procederet.

Under voteringen kunne der ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten opnås enighed om eller flertal for en afgørelse. Afgørelsen skulle derfor træffes af opmanden.

Opmanden fremkom derpå med følgende

tilkendegivelse:

Det fremgår, at A den 5. december 2014 blev ansat som timelønnet studentermedhjælper hos COOP Danmark A/S med anciennitet regnet fra den 16. juni 2014. Hans arbejdssted var Coop IT. I august 2016 blev han valgt som tillidsrepræsentant. Den 1. maj 2017 blev han ansat i en fuldtidsstilling som "IT Supporter, Service Desk". Ansættelsesforholdet var omfattet af "Kontor- og Lageroverenskomsten mellem HK Handel og Coop Danmark A/S vedrørende løn og arbejdsforhold for kontor, edb og lager".

IT Supporternes opgaver ved Service Desk angik efter det oplyste blandt andet brugerselvbetjeningen i Coops it-system, herunder brugere i Coop's hovedkontor. Opgaver med tilknytning til brugerselvbetjeningen havde relationer til og blev varetaget af brugernes lokale leder eller systemansvarlige, Service Desk samt Coops IAM-afdeling ("Identity Acces Management").

Ved et Teams-møde fredag den 13. november 2020, kl. 13:00 med deltagelse af G fra Coop's IAM-afdeling og B, H, C og A fra Coop's Service Desk drøftede man en arbejdsgang i de tilfælde, hvor Coops it-brugere henvendte sig med visse spørgsmål vedrørende brugerselvbetjeningen. G redegjorde nærmere for dette, og ved mødets afslutning opsummerede C det aftalte. Der er mellem parterne ikke enighed om, hvad der nærmere blev aftalt.

Ved et møde fredag den 13. november 2020 kl. 14:30 blandt medarbejdere i Service Desk med deltagelse – på Coops kontor – af C, I, J, K, L samt med deltagelse – via Teams – af A, B og D redegjorde B for drøftelserne og aftalen med G fra IAM-afdelingen tidligere samme dag. A var ikke enig i Bs udlægning af det, der var aftalt, og redegjorde for sin opfattelse.

Der er ikke enighed om, præcis hvordan mødet og drøftelserne herefter forløb. Der er om dette afgivet forklaring af blandt andet A, B, C og D.

A har forklaret blandt andet, at han kun var delvist enig i Bs udlægning af det, der var aftalt med G, og at han kommenterede på Bs redegørelse. A oplevede, at der blandt mødedeltagerne ikke var lydhørhed for sin udlægning af det aftalte, og han blev frustreret over dette. Herefter "gik klappen ned", og han udtalte følgende til B: "Du skal kraftedme ikke sælge mit arbejde, så kommer jeg fandeme og skyder dig i hjernen". A har forklaret, at han – som deltog i mødet via Teams – efter at havde udtalt sig som angivet slukkede for sin mikrofon. Der var herefter tavshed, og der fremkom ikke yderligere opfølgende udsagn fra A eller andre i forhold til den opståede uoverensstemmelse. Mødet blev efter kortere tid afsluttet. A tog efter mødet ikke kontakt – ej heller via mail – til andre mødedeltagere, hverken samme fredag eller i weekenden. A har forklaret, at han efter et morgenmøde blandt medarbejderne i Service Desk afholdt over Teams mandag den 16. november 2020 – hvor mødet fredag eftermiddag ikke blev omtalt af ham eller andre – foretog et opkald til B, men at dette opkaldt ikke blev besvaret. Han har forklaret, at han i den forbindelse ønskede at undskylde for sin udtalelse overfor B. Senere mandag formiddag blev han suspenderet. Han har ikke siden talt med B om udtalelsen. A har endvidere forklaret blandt andet, at han fortryder sin udtalelse, og at uoverensstemmelsen vedrørende aftalen med G skulle have været løst på anden måde ved involvering af Service Desks leder.

B har forklaret blandt andet, at han ved mødet den 16. november 2020 kl. 14:30 på eget initiativ redegjorde for drøftelserne med G. A, men ikke andre, var uenig i hans referat og tilkendegav dette. Ved en naturlig pause i As udtalelser tog B på ny ordet, men blev hurtigt afbrudt af A som udtalte, at han ville komme og skyde ham en kugle for panden eller lignende. Han opfattede udtalelsen som fuldstændig grænseoverskridende og sagde

ikke mere under mødet. Han kunne ikke samle sine tanker. Efter mødet og i løbet af weekenden tænkte han over As udtalelse og talte med sin ægtefælle om episoden, og hvad han skulle gøre. Han overvejede at foretage politianmeldelse. Han vidste, at A havde været soldat og var nervøs for, om han ville sætte handling bag ordene. A kunne være nærtagende og aggressiv i omgangen med kollegerne i Service Desk og kunne for eksempel tage det personligt, hvis man sendte sager til ham. Han undlod at melde udtalelsen til politiet af frygt for As reaktion på en sådan anmeldelse og besluttede, at han om mandagen den 16. november 2020 ville fortælle sin leder, E, om episoden. Hans kolleger D og C ringede hver for sig til ham efter mødet og talte om det passerede. Han sagde til dem, at han troede, at han var ”ok”, men at han lige skulle ”processe” det, der var sket. Han har ikke fået en undskyldning fra A før ved forhandlingen af voldgiftssagen. I ugerne efter episoden med udtalelsen var han påpasselig og kiggede efter, om der var fremmede i området ved hans bolig. Han havde frem til episoden en almindelig kollegial relation til A. Han ville have søgt nyt arbejde, hvis A var fortsat som medarbejder hos Coop efter episoden.

D og C har hver for sig forklaret blandt andet, at de deltog i mødet den 13. november 2020 kl. 14:30. De oplevede, at der var en diskussion mellem B og A om, hvad der var aftalt med G tidligere samme dag, hvorefter A udtalte sådan noget som ”nu skal du kraftedme holde kæft, ellers kommer jeg og skyder dig i hjernen”.

C har yderligere forklaret, at han straks herefter sagde ”vi afslutter mødet nu” og herefter gik hen til kollegerne K og L, som også var til stede på Coop’s kontor. Han talte med dem om det passerede. Senere ringede han til B og talte med ham om episoden. Han opfattede udtalelsen som voldsom og grænseoverskridende og skrev derfor samme aften en mail med en redegørelse for forløbet til Service Desks leder, E, som havde ferie og ikke havde deltaget i mødet. Han oplevede, at der med udtalelsen var skabt en utryghed i afdelingen. Han gjorde sig tanker om samarbejdsklimaet, herunder om de fremover skulle være påpasselige med, hvad der blev skrevet og sagt. Han havde før episoden oplevet A som ”letantændelig” og ”kort for hovedet”. Han havde ikke frem til den 13. november 2020 tænkt over, om de i afdelingen skulle finde en anden tillidsrepræsentant end A.

D har yderligere forklaret, at der efter As udtalelse var tavshed, og at han så tog ordet og skiftede emne til noget helt andet. Efter en meget kort snak om dette, blev mødet afsluttet. Han var rystet over udtalelsen og var bekymret for B og ringede derfor kort efter mødets afslutning til B. Mandag den 16. november 2020 om morgenen underrettede han afdelingens leder, E, om episoden.

Det fremgår af sagens oplysninger, at A blev suspenderet den 16. november 2020 og efter en høringsrunde og et afklarende møde med deltagelse af regionstillidsrepræsentanten, men ikke en repræsentant fra selve forbundet, blev bortvist den 17. november 2020.

Sammenfattende bemærkes indledningsvis, at det efter alle afgivne forklaringer er godtgjort, at der blandt medarbejderne i Service Desk var en helt almindelig kollegial omgangstone med plads til drillerier og sjov, og at omgangstonen ikke var hård eller barsk.

Det er herudover bevist, at As udtalelse af de øvrige mødedeltagere blev opfattet som grænseoverskridende og rystende, ligesom udtalelsen skabte frygt hos B. Udtalelsen var efter sin ordlyd en voldsom og eksplicit trussel om, at A ville komme og ”skyde” B ”i hjernen”. Udtalelsen havde ikke rod i en fornærmelse eller et skænderi, men udsprang af en helt almindelig, fagligt præget drøftelse. Udtalelsen blev påhørt af en bredere kreds af nære kolleger. Hertil kommer, at det efter bevisførelsen er godtgjort, at A om fredagen den 13. november 2020 ikke straks under eller i umiddelbar tilknytning til mødet undskyldte for eller tilbagekaldte sin udtalelse, ligesom A heller ikke gjorde dette ved et morgenmøde i afdelingen mandag den 16. november 2020. Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at udtalelsen havde påvirket medarbejderne i Service Desk mærkbart og negativt, og havde skabt en basal utryghed i forhold til omgangen med A samt usikkerhed med hensyn til det fremtidige samarbejdsclima i afdelingen.

Efter en samlet vurdering findes udtalelsen i sammenhæng med de beskrevne omstændigheder at udgøre et groft brud på pligten til at behandle arbejdskollegerne med fornøden respekt. Forholdet må bedømmes som en så grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, at Coop den 17. november 2020 var berettiget til at bortvise A som sket.

Det bemærkes i tillæg til det anførte, at A efter suspensionen den 16. november 2020 fik lejlighed til overfor Coop at fremkomme med sin redegørelse for forløbet både skriftligt og ved et afklarende møde, inden Coop skred til ophævelse og bortvisning.

Der er mellem parterne enighed om, at overenskomstens bestemmelser om forhandling ved afskedigelse af en tillidsrepræsentant ikke finder anvendelse, hvis der kan ske ophævelse af tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold og dermed bortvisning.

På denne baggrund tages Coop og BBA's påstande om frifindelse til følge.

---o0o---

De partsudpegede medlemmer var enige om at tage tilkendegivelsen til efterretning og at afslutte sagen forligsmæssigt i overensstemmelse med tilkendegivelsen, og således at opmandens tilkendegivelse i skriftlig form parterne imellem skal tillægges virkning som en kendelse. Der var endvidere enighed om, at hver part skal bære egne sagsomkostninger og betale halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

København, den 14. oktober 2021

Peter Thønning