

K E N D E L S E

Afsagt 19. oktober 2021

i

Faglig voldgiftssag nr. FV 2020-1694

Fagligt Fælles Forbund

som mandatar for

A

(advokatfuldmægtig Mads Buur Heisel)

mod

DI

som mandatar for

ISS Facility Services A/S

(advokat Kristian Steen Lauridsen)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om ISS Facility Services A/S (herefter ISS) har været berettiget til at bortvise A fra hans stilling som servicemedarbejder. Bortvisningen er begrundet i, at A den 20. september 2020 kom hjem fra et ferieophold i Rumænien og derfor – som følge af de dagældende anbefalinger om karantæne ved indrejse fra ”orange” lande – ikke kunne møde på arbejde den 28. september 2020, hvor hans ferie sluttede.

2. Påstande

Klager, Fagligt Fælles Forbund som mandatar for A, har påstået, at indklagede, DI som mandatar for ISS, skal betale 147.086,07 kr. med rente fra de enkelte ydelsers forfaldstid. Beløbet udgør løn i As opsigelsesperiode.

DI som mandatar for ISS har påstået frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb end påstået.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 13. oktober 2021 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Sidedommere for klager var forhandlingssekretær i Fagligt Fælles Forbund Mette Madsen og konsulent i Fagligt Fælles Forbund Jesper Havn.

Sidedommere for indklagede var advokat Annette Fæster Petersen og underdirektør i DI Niels Grøn.

Forhandlingen fandt sted i Industriens Hus i København.

Der blev afgivet forklaring af A, kundechef i ISS B, arbejdsmiljørepræsentant i ISS C og Head of Employee Relations i ISS D.

Da der efter votering ikke var flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, skal afgørelsen træffes af opmanden.

4. Sagsfremstilling

A, der er rumænsk statsborger, blev i september 2014 ansat som servicemedarbejder i ISS. Han arbejdede under ISS' kontrakt med X og havde sit daglige arbejde i X.

Som følge af udbruddet af Covid-19 i Danmark udsendte ISS den 9. juni 2020 bl.a. følgende til samtlige medarbejdere (via e-Boks):

”Sommerferieperioden nærmer sig med hastige skridt og stadig ser intet ud, som det plejer.

I ISS har vi siden coronakrisen brød ud fulgt Udenrigsministeriets rejseanbefalinger, og vi følger også de nye rejseanbefalinger, der træder i kraft fra den 15. juni.

Du må rejse til Norge, Island og Tyskland

Regeringen har besluttet at åbne op for ind- og udrejse fra Norge, Island og Tyskland, så længe man holder sig fra byområder med flere end 750.000 indbyggere. Det betyder, at du fra 15. juni kan rejse til disse tre lande, uden efterfølgende at skulle blive hjemme fra arbejde uden løn i 14 dage. Hvis du rejser til andre lande, skal du fortsat blive hjemme fra arbejde uden løn i 14 dage.

Vi håber, at du følger anbefalingerne, og holder ferie i Danmark eller et af de tre lande. Vi må for en god ordens skyld oplyse, at det kan få ansættelsesretlige konsekvenser for dig som medarbejder, hvis du rejser til et andet land end ovennævnte, og derfor ikke kan møde på arbejde efter endt ferie.

Hvis anbefalingerne fra Udenrigsministeriet ændrer sig, så man kan rejse til flere lande, vil ISS naturligvis rette sig efter dette.”

Af et opslag på ISS’ intranet (OneISS) den 29. juli 2020 fremgik bl.a.:

”Vi håber, at du følger anbefalingerne og har holdt ferie i et land uden rejserestriktioner. Det kan ske, at rejseanbefalingerne har ændret sig, mens du har været afsted – og derfor er det vigtigt, at du tjekker op på anbefalingerne, når du vender retur til Danmark.

Hvis du har været på ferie i lande, der ligger uden for rejseanbefalingerne, skal du gå i 14 dages hjemmekarantæne, så snart du er kommet hjem. Du kan enten bruge feriedage eller blive trukket i løn for disse dage. Det er ikke dage, der er betalt af ISS. Du må aldrig møde op på arbejde, hvis du har symptomer på COVID-19, da du kan udsætte kolleger og kunder for smitte.

Vi skal for en god ordens skyld oplyse, at det kan få ansættelsesretlige konsekvenser for dig som medarbejder, hvis du rejser til et land, der **ved afrejse** ikke lever op til anbefalingerne, og derfor ikke kan møde på arbejde efter endt ferie.”

Af et opslag på en storskærm for ISS’ medarbejdere i X fremgik bl.a.:

”Hvis du rejser til lande der frarådes i din ferie, skal du gå i 14 dages karantæne når du kommer til Danmark. Karantænen skal være i din ferie. Du mister dit job, hvis du ikke møder på arbejdet efter din ferie er slut.”

I begyndelsen af september 2020 rejste A på ferie i Rumænien. Han havde ferie indtil den 28. september 2020.

Den 14. september 2020 sendte kundechef i ISS B denne sms-besked til A:

”But. If you come to Denmark today. You will not lose your job. It has been written on the TV. And on eboks. B.”

Senere samme dag sendte B denne sms-besked til A:

"Hi A, Remember you have to start work 28. Of September. Your karantaene is 14 days, if you went to Romania. And the karantaene has to be in your holiday in Denmark. That means you have to come to Denmark today. If not, you are losing your job. Then you then quit by yourself. I told you this in the morning today. And I also told you it before you left Denmark. B."

A kom hjem fra Rumænien den 20. september 2020 og gik i karantæne. Han mødte derfor ikke på arbejde, da hans ferie var forbi den 28. september 2020.

Dagen efter hjemkomsten – den 21. september 2020 – sendte han denne sms-besked til B:

"Hi B i not understand too much from yours mesaje i must stay in carantine 14 day or i lost my job? Just tell me for i know how i make next step A."

B svarede ved sms-besked samme dag således:

"As I told you. 14 days karantaene. And you have to start 28. If September. That mean you have to come to Denmark 14 days before start, and you first came home yesterday."

Senere samme dag sendte B denne sms til A:

"You have to be in karantæne for 14 days. So that means you cant start at 28. Of september. We have roles in Denmark about covid 19. Just as they have in every other country. You got it on your eboks. And I told you all about that. Was written on the tv screen. I also talked to you at the phone the 14. Of September that you had to come to Denmark that day. Otherwise you would lose your job."

Den 25. september 2020 udsendte ISS dette brev til medarbejderne:

"Mens Corona-smitten igen stiger både i Danmark og rundt omkring i verden, opdaterer Udenrigsministeriet løbende sin rejsevejledninger og - retningslinjer. Og disse retningslinjer følger vi i ISS. Det har betydning for dig, der allerede har planlagt eller overvejer, om du skal udlandet.

...

Rejser til orange lande medfører 14 dages karantæne uden løn ved hjemkomst

Der er dog også et stigende antal lande, som Udenrigsministeriet fraråder rejser til. Det er de lande, som Udenrigsministeriet i rejsevejledningerne karakteriserer som *orange*.

I ISS følger vi som nævnt Udenrigsministeriets rejseanbefalinger. Derfor skal du være opmærksom på følgende: **Rejser du til et land, som på rejsetidspunktet er orange, skal du blive hjemme uden løn i 14 dage.** Da anbefalingerne løbende ændrer sig, er det vigtigt, at du tjekker dem inden, du rejser.

I ISS har vi flere gange stødt på medarbejdere, som er rejst til orange lande. Derfor er vi desværre nødt til at understrege, at det kan få konsekvenser for din ansættelse, hvis du rejser til et af de orange lande, og derfor ikke kan møde på arbejde efter, du er tilbage fra ferie.”

Ved brev af 4. oktober 2020 bortviste ISS A. I brevet anføres bl.a.:

”I forlængelse af vores samtale skal jeg hermed bekræfte, at dit ansættelsesforhold hos ISS Facility Service A/S er ophørt med sidste ansættelsesdag 28/9-20.

Årsagen hertil er, at du mandag den 28/9-20 er udeblevet fra arbejde. Du har valgt at afholde ferie fra den 7/9-20, og i denne ferie rejste du til Rumænien, og trods anvisninger fra ISS samt myndighederne anbefaling omkring ikke at rejse til Rumænien.

ISS henviser til det brev du har modtaget fra ISS samt myndighedernes vejledning, og så har du haft en dialog med undertegnede, der oplyste om konsekvenserne, hvis du ikke mødte ind på job mandag d. 28/9-20.”

Der har efterfølgende været afholdt lokalforhandling den 6. oktober 2020, mæglingsmøde den 20. oktober 2020 og organisationsmøde den 3. november 2020. Der kunne ikke opnås enighed mellem parterne.

Der er enighed om, at Rumænien såvel ved As afrejse som ved hans hjemkomst ifølge Udenrigsministeriets retningslinjer var ”orange”. Der er også enighed om, at konsekvensen af dette var, at alle ikke-nødvendige rejser til landet var frarådet, og at man – hvis man alligevel var rejst til Rumænien – var opfordret til at holde sig i hjemmekarantæne i 14 dage efter hjemkomst.

5. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han aldrig har fået advarsler under sin ansættelse i ISS. Han havde planlagt at være i Rumænien fra den 7. – 28. september 2020. Han skulle besøge sin familie, bl.a. sin kone og deres fælles barn. De ventede på daværende tidspunkt endnu et barn.

Han oversatte ISS’ brev af 9. juni 2020 via Google Translate, men han forstod hverken på dette brev eller på opslaget den 29. juli 2020, at han ville miste sit arbejde, hvis han gik i karantæne uden løn. Han troede heller ikke, at han overhovedet behøvede at gå i karantæne, da der alene var tale om en anbefaling fra myndighederne. Han husker beskeden på skærmen hos X, selv om den ikke var

fremme som tekst hele tiden. Han fik den oversat af nogle kolleger, men heller ikke den forstod han sådan, at han ville miste sit arbejde, hvis han gik i karantæne uden løn efter ferien. Han deltog i de personalemøder, der blev holdt. Han kan ikke i dag huske, hvad der blev talt om, men det blev i hvert fald ikke sagt, at man ville miste sit arbejde, hvis man på grund af karantæne ikke kunne møde på arbejde efter ferie.

Han blev kontaktet af B den 14. september 2020, dvs. mens han var i Rumænien. Han havde løbende kontakt til hende, når der var noget at diskutere, og i så fald altid på engelsk. Han blev chokeret ved beskeden om, at han ville miste sit arbejde, hvis han ikke kom hjem med det samme. Det var ikke muligt at komme hjem samme dag, da han skulle ordne nogle papirer i forbindelse med hans og hans kones kommende barn. Der var heller ikke fly til Danmark hver dag, og billetterne var meget dyre. Han foreslog B, at han gik i karantæne den første uge efter ferien og derefter kom på arbejde. Derfor kom han hjem den 20. september 2020. Da han kom hjem, sagde B, at det var "too late", men hun sagde ikke, at han ville blive fyret. Bortvisningen den 4. oktober 2020 kom derfor meget bag på ham. Han havde ikke tænkt over, hvad det ville betyde for virksomheden og de andre ansatte, at han ikke kunne møde på arbejde efter ferien.

Han hørte fra sin ven E, der også er rumæner, at han selv havde været i Rumænien, men kun fået en advarsel. Derfor gik han til klageren med sin sag. Han havde ikke arbejde i opsigelsesperioden, men modtog dagpenge.

B har forklaret bl.a., at hun er ansvarlig for ISS' rengøring hos X. Hun har arbejdet for ISS siden 2005 og havde på tidspunktet for den foreliggende sag 48 medarbejdere under sig, herunder A. Der er altid mange nationaliteter ansat i ISS, og hun er derfor vant til at kommunikere på andre sprog og med fingersprog.

Der var meget strenge foranstaltninger på X i anledning af Covid-19, bl.a. med hensyn til afspritning og mundbind, og rengøring var derfor særligt vigtig. Den 26. august 2020 indkaldte hun til personalemøde, da det havde vist sig, at en medarbejder ved navn E, der også var rumæner, var taget til Rumænien i sin ferie. Hun havde hørt, at A havde tænkt sig at gøre det samme, og derfor ville hun præcisere, hvad der gjaldt. På mødet understregede hun på dansk, engelsk og tysk, at hvis man tog til f.eks. Rumænien, skulle man afvikle sin karantæne i ferien, og at der ellers var tale om ulovlig udeblivelse. A var til stede på mødet. Hun sørgede også for, at der kom besked op på en storskærm, som medarbejderne ikke kan undgå at se. Hun talte ikke særskilt med A om det.

E kom tilbage fra Rumænien den 14. september 2020. Hun mente, at han havde misforstået reglerne, og derfor fik han kun en advarsel. Samme dag blev hun kontaktet af A, der fortalte, at han var i Rumænien. De talte ikke nærmere om, hvorfor han var der, og hun vidste ikke, at han skulle være far. Hun sagde, at han skulle komme hjem med det samme, og for at være sikker på at undgå misforståelser fulgte hun op med sms-beskeder.

A mødte ikke på arbejde efter ferien, og hun var ikke i tvivl om, at han herefter skulle bortvises. De andre ansatte kunne godt forstå det, for det ville være et stort problem, hvis alle medarbejdere gjorde som ham. Hun kontaktede juridisk afdeling i ISS, som vurderede sagen og var enig i bortvisning. Hun har ikke været med til at udarbejde brevet af 9. juni 2020 eller de andre generelle udmeldinger til ISS' medarbejdere, men hun synes ikke, de kan forstås sådan, at man uden videre kan gå i karantæne uden løn og samtidig beholde sit arbejde.

C har forklaret bl.a., at hun er arbejdsmiljørepræsentant i ISS hos X. Hun var med til personalemødet den 26. august 2020. Her understregede B på dansk, engelsk og tysk, at man som ansat ville miste sit arbejde, hvis man på grund af karantæne ikke kunne møde på arbejde efter ferien. Hun er sikker på, at alle ansatte forstod det.

D har forklaret bl.a., at han er ansvarlig for ansættelsesret i ISS, herunder rådgivning til de HR-ansvarlige. Der er ca. 6.500 ansatte i ISS, og de spænder over ca. 40 nationaliteter. Når der skal kommunikeres til alle ansatte, sker det via e-Boks og på dansk. Dansk er koncernsproget i ISS, og det er ikke muligt at oversætte til en lang række sprog. Medarbejderne må selv sørge for at få oversat, hvis de ikke forstår dansk.

Brevet til medarbejderne af 9. juni 2020 hang sammen med, at ferien nærmede sig, og at der var blevet åbnet for rejser til tre lande. De lokale ledere var bekymrede for, om medarbejderne ville rejse til andre lande, og efterspurgte en samlet udmelding. Bemærkningen i brevet om, at man skulle blive hjemme fra arbejde uden løn i 14 dage, hvis man rejste til andre lande end de tre, der var åbnet, tager sigte på tilfælde, hvor en medarbejder gerne vil have ekstra "ferie" uden løn, og hvor dette også var i virksomhedens interesse. Han mener ikke, at det er blevet misforstået, idet han udover As og Es sag kun har kendskab til to tilfælde, hvor en medarbejder er rejst til "orange" lande. Det blev jo også understreget, at det kunne få ansættelsesretlige konsekvenser, hvis man som medarbejder rejste til "orange" lande og derfor ikke kunne møde på arbejde efter ferie. Hvis alle gjorde som A, ville ISS ikke kunne fungere, herunder i forhold til X, som er en meget stor kunde.

Sager om bortvisning skal runde hans afdeling i ISS. Han var enig i, at Es sag kunne klares med en advarsel, da noget talte for, at E havde misforstået reglerne. Det var ikke tilfældet med A.

6. Parternes argumenter

Klager har overordnet anført navnlig, at ISS ikke forud for As ferie tilstrækkeligt havde forklaret, hvilke ansættelsesretlige konsekvenser det kunne få at rejse til "orange" lande. Af brevet af 9. juni 2020 og tilsvarende senere meddelelser fremgik således, at der efter rejse til sådanne lande skulle afholdes 14 dages karantæne uden løn. En sådan karantæne kan ikke holdes uden løn, hvis det skal ske i en ferie, da der er ret til ferie med løn. ISS har således ikke været berettiget til at kræve karantænen afholdt i ferien.

Da B den 14. september 2020 kontaktede A, var det praktisk umuligt for ham at rejse hjem samme dag. Han rejste imidlertid allerede den 20. september 2020 hjem for at holde karantæne, således at kun en uge af karantænen skulle holdes uden for ferien. Han har gjort, hvad han kunne, for at opfylde ISS' krav.

ISS reagerede først med bortvisning den 4. oktober 2020, og A havde derfor en berettiget forventning om at kunne beholde sit arbejde. ISS har således udvist passivitet. ISS har heller ikke været konsekvent i forhold til de ansatte, da andre medarbejdere kun har fået advarsler for forhold, der er lige så alvorlige eller mere alvorlige end As.

Indklagede har overordnet anført navnlig, at A væsentligt har misligholdt sit ansættelsesforhold ved ikke at efterkomme ISS' reglementariske bestemmelser. Han vidste som følge af Bs oplysninger på personalemødet den 26. august 2020, at han ville miste sit arbejde, hvis han som følge af anbefalingerne om karantæne ikke kunne møde på arbejde den 28. september 2020, og dette blev understreget ved opslag på storskærmen i X. Han kan ikke med rette have opfattet brevet af 9. juni 2020 og tilsvarende senere meddelelser således, at han kunne blive hjemme i 14 dage uden løn og herefter beholde sit arbejde.

B understregede den 14. september 2020 over for A, at han skulle komme hjem med det samme, hvis han ville beholde sit arbejde. Han kom imidlertid først hjem den 20. september 2020. Hvis alle medarbejdere gjorde som A, ville ISS ikke kunne fungere. Hans sag kan ikke sammenlignes med andre medarbejderes sager.

Der er ikke udvist passivitet. ISS kunne ikke bortvise A, før det den 28. september 2020 viste sig, at han ikke mødte på arbejde, bl.a. fordi Rumænien inden da kunne være ændret fra "orange" til "grønt". Hertil kommer, at A allerede ved afrejsen til Rumænien vidste, at han ville miste sit arbejde, hvis han ikke kunne afvikle hele karantænen i ferien.

7. Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår, om ISS har været berettiget til at bortvise A som følge af, at han ikke efter endt ferie mødte på arbejde den 28. september 2020.

A var indtil den 20. september 2020 på ferie i Rumænien, og det fulgte af de dagældende anbefalinger fra myndighederne, at han efter sin hjemkomst skulle i 14 dages karantæne som følge af risiko for smitte med Covid-19. Det må anses for ubestridt, at ISS under disse omstændigheder ikke kunne lade ham møde på arbejde i X.

Efter forklaringerne fra B og C må det lægges til grund, at B på et personalemøde den 26. august 2020, hvor A deltog, på dansk, engelsk og tysk understregede, at hvis man som ansat tog til f.eks. Rumænien, skulle man afvikle sin karantæne i ferien, og at der var tale om ulovlig udeblivelse, hvis man ikke efter ferien kunne møde på arbejde. Det må også lægges til grund, at det af en tekst

på en storskærm i X, som A så, fremgik, at "Hvis du rejser til lande der frarådes i din ferie, skal du gå i 14 dages karantæne når du kommer til Danmark", og at "Karantænen skal være i din ferie. Du mister dit job, hvis du ikke møder på arbejdet efter din ferie er slut."

Det må herefter lægges til grund, at A, da han rejste til Rumænien, var klar over, at han ville udeblive ulovligt, hvis han ikke var tilbage i Danmark senest den 14. september 2020 og dermed kunne nå at være i karantæne, inden han skulle møde på arbejde den 28. september 2020. Han kom som anført først til Danmark den 20. september 2020, og udgangspunktet er derfor, at ISS ved udeblivelsen den 28. september 2020 var berettiget til at bortvise ham. As sag kan efter de foreliggende oplysninger ikke sidestilles med sager i ISS, hvor der alene er givet advarsel.

Dele af ISS' brev af 9. juni 2020 til de ansatte – og tilsvarende senere generelle meddelelser – kan isoleret set forstås således, at man som ansat kan afvikle karantæne uden løn og herved undgå ansættelsesretlige sanktioner som følge af udeblivelse fra arbejdet. Det må imidlertid have formodningen meget væsentligt imod sig, at en virksomhed skulle åbne mulighed for, at i princippet samtlige ansatte kan udeblive fra arbejde i 14 dage, også uden løn. Det fremgår da også af andre dele af brevet, at det kan få ansættelsesretlige konsekvenser for medarbejderne, hvis de rejser til andre lande end de "åbne" og derfor ikke kan møde på arbejde efter endt ferie. De nævnte generelle meddelelser kan derfor ikke begrunde en fravigelse af det omtalte udgangspunkt.

A måtte som følge af det anførte allerede ved afrejsen til Rumænien forvente, at han ville blive bortvist, hvis han på grund af anbefalingerne om karantæne ikke kunne møde på arbejde den 28. september 2020. I hvert fald under disse omstændigheder har ISS ikke ved passivitet fortabt sin ret til at bortvise A, selv om bortvisning først skete ved brevet af 4. oktober 2020.

Jeg tager herefter indklagedes påstand om frifindelse til følge.

T h i b e s t e m m e s :

DI som mandatar for ISS Facility Services A/S frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 19. oktober 2021

Jørgen Steen Sørensen