

## TILKENDEGIVELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20220610.

3F –Fagligt Fælles Forbund

for

A

(advokat Lene Casadepax)

mod

Dansk Industri

for

Siemens Gamesa Renewable Energy A/S

(advokat Sidsel Devantier)

Sagen blev mundtligt forhandlet den 1. november 2022 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D, E, F, G og H.

### **Uoverensstemmelsen**

Sagen angår, om Siemens Gamesa Renewable Energy A/S (i det følgende Siemens Gamesa) var berettiget til at opsige A, der havde en anciennitet i virksomheden på 10 år og 4 måneder, efter at en narkotest foretaget på virksomheden den 30. maj 2022 havde vist, at A havde spor af kokain i kroppen.

### **Parternes påstande**

Klager har nedlagt følgende påstande:

*Principalt*, at afskedigelsen af A den 2. juni 2022 underkendes, således at han genindtræder i sin stilling, og at Siemens Gamesa tilpligtes at betale erstatning svarende til fuld løn inkl. sociale tillæg samt procesrenter i perioden fra afskedigelsen og til genansættelse finder sted.

*Subsidiært*, at Siemens Gamesa til A skal betale en godtgørelse på kr. 260.539,87 eller en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse med tillæg af procesrenter fra sagens anlæg til betaling sker samt betale en fratrædelsesgodtgørelse på kr. 45.000, jf. Industriens Overenskomst § 38, stk. 11, med procesrenter fra sagens anlæg til betaling sker.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

## Sagsfremstilling

Siemens Gamesa driver virksomhed med produktion, installation og service af vindmøller. Virksomheden har i samarbejde med tillidsrepræsentanterne udarbejdet en politik for alkohol og misbrug, hvori er anført bl.a.:

*"I Selskabet er det forbudt at være påvirket af alkohol og/eller ulovlige stoffer i arbejdstiden.*

....

*Såfremt det er nødvendigt at foretage en test, skal den nærmeste leder og HR involveres. I Danmark skal sikkerhedsorganisationen involveres.*

.....

*Virksomheden forbeholder sig ret til at foretage tilfældige tests og ret til at teste en individuel medarbejder, som en del af en generel opfølgingsprocedure eller et isoleret tilfælde, hvor der er grund til at tro, at medarbejderen har et problem med alkohol eller stoffer.*

*..... markedsgodkendte tests benyttes til at teste for stoffer. ....*

*Tilfældige tests og individuelle tests vil udelukkende blive anvendt, såfremt der er begrundet mistanke og kun med forudgående accept fra ledelsen og HR og med information til en tillidsrepræsentant...*

....

*Såfremt testen er ikke-negativ og viser alkoholkoncentration eller registrering af stoffer, vil medarbejderen som udgangspunkt blive suspenderet og sendt hjem på forsvarlig vis. Virksomheden vil afvente testresultatet og medarbejderen vil som følge heraf blive indkaldt til et personligt møde så hurtigt som muligt.*

.....

*Enhver overtrædelse af denne politik kan føre til juridiske konsekvenser for medarbejderen. Evalueringen heraf vil blive baseret på de faktiske omstændigheder og juridiske konsekvenser i ansættelsesforholdet kan komme på tale, hvis de følgende eksempler sker i forbindelse med medarbejderens arbejde:*

.....

- *Såfremt en medarbejder er påvirket af stoffer."*

Den 30. maj 2022 blev A sammen med 4 andre medarbejdere narkotikatestet på virksomheden. Testen blev i henhold til narkopolitikken udført af en ekstern udbyder (G4S Security Service A/S). Testen af A blev foretaget af vagtfunktionær G. Testen indeholder tre kolonner med en rubrik til kontrollinje i alle tre samt rubrikker til testlinjer i alle tre.

Testresultatet fremgår af nedenstående foto, som er taget af G:



Af brugermanualen til testen fremgår bl.a.: *"The test result is to be interpreted as positive even if the test lines only undergo a slight or incomplete colour change....**Positive result = drugs consumed** All control lines must turn red in order for the test to be valid. The test is positive for the drugs for which the test line turns red."*

I forbindelse med testen underskrev A et dokument, hvoraf det bl.a. fremgår, at han ikke havde indtaget medicin forud for testen.

Af virksomhedens interne guide til lederne om narkotikatests fremgår bl.a., at hvis medarbejderen efter en positiv test "erkender skyld", skal konsekvensen vurderes af leder og HR og kommunikeres på et opfølgingsmøde. Hvis medarbejderen "nægter skyld (særligt ved drugtest)" er retningslinjen: "Ønsker medarbejderen at udfordre målingen, kan han/hun på eget initiativ kontakte egen læge om andre tests".

A blev sammen med sin tillidsrepræsentant indkaldt til et opfølgende møde på virksomheden den 2. juni 2022, hvor han blev meddelt opsigelse med overenskomstmæssigt varsel. I opsigelsen af samme dato er anført, at baggrunden for opsigelsen er, at "du d. 30. maj 2022 blev testet for rusmidler, ... og din måling viste spor af CO". CO er en forkortelse for kokain.

### **Parternes argumenter**

Klager har til støtte for de nedlagte påstande navnlig gjort gældende, at indklagede ikke har løftet sin bevisbyrde for, at der var et sagligt grundlag for afskedigelsen af A, idet opsigelsen alene er begrundet med resultatet af den narkotest, som blev foretaget den 30. maj 2022. Måleresultatet kan ikke anses for at være pålideligt, bl.a. fordi udslaget er svagt, og da vagtfunctionær G efter sin forklaring ikke tidligere havde set en test slå ud på denne måde og ringede til en kollega for at spørge ham til råds om resultatet. Da der kan rejses tvivl om testresultatets pålidelighed, burde virksomheden enten have tilbudt A en ny test eller have opfordret ham til at få foretaget en kontroltest hos egen læge. A har ikke på noget tidspunkt under forløbet erkendt at have indtaget narkotika af nogen art.

Indklagede har til støtte for den nedlagte frifindelse påstand navnlig gjort gældende, at virksomheden har en klar 0-tolerancepolitik med hensyn til at have ulovlige stoffer i blodet under arbejdet. Denne politik var A bekendt med. 0-tolerancepolitikken er sagligt begrundet primært i sikkerhedshensyn. Den foretagne narkotikatest viste med sikkerhed et positivt resultat, idet der er rød linje i alle kontrolfelter og en afbrudt rød linje i testfeltet for kokain, og testen er ellers ellers blevet foretaget efter forskrifterne. A gjorde ikke indsigelse mod resultatet i forbindelse med testen den 30. maj 2022, men først i forbindelse med det opfølgende møde den 2. juni 2022. Klager har heller ikke påvist fejkilder, som kan tænkes at have påvirket testresultatet, hvorved bemærkes, at A før testen skrev under på, at han ikke havde indtaget medicin af nogen art.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnås flertal for en afgørelse af sagen, og afgørelsen skal derfor træffes af nævnets formand som opmand. Parterne erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres uden kendelse i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse.

### **OPMANDEN UDTALTE:**

A var efter sin forklaring bekendt med, at virksomheden uden undtagelse forbød medarbejderne at have et stof som kokain i blodet under arbejdet. Det er ubestridt, at denne politik fra virksomhedens side, som begge sagens parter under sagen har betegnet som en nultolerancepolitik, er sagligt begrundet i væsentlige sikkerhedshensyn på arbejdspladsen.

A har forklaret, at han havde været til karneval i Aalborg om aftenen og natten, inden han mødte på arbejde om aftenen den 29. maj 2022. Efter forklaringerne i sagen lægges det til grund, at narkotesten af ham blev foretaget om natten den 30. maj efter opfordring fra tillidsrepræsentant B, som var blevet kontaktet af en eller flere medarbejdere, der gjorde hende opmærksom på, at de fandt A's adfærd påfaldende.

Efter forklaringerne lægges det til grund, at testen blev udført efter testmanualens og virksomhedens forskrifter. Efter bevisførelsen lægges det til grund, at testen utvivlsomt viste et positivt udslag for noget, idet der var en afbrudt rød linje i testfeltet for kokain. Testen blev foretaget af G, som efter sin forklaring ringede til en mere erfaren kollega, inden han meddelte testresultatet, fordi han ikke før havde set en test med en sådan afbrudt rød linje. Han var således ikke i tvivl om, at der kunne ses et udslag, men alene om sin fortolkning heraf som positivt, som blev bekræftet af kollegaen. Det er ikke gjort gældende, at testen kan have slået positivt ud for kokain på grund af indtagelse af medicin.

Efter forklaringerne lægges det til grund, at A ikke i forbindelse med testen over for nogen af de tilstedeværende repræsentanter for virksomheden eller tillidsrepræsentanten anfægtede meddelelsen om det positive testresultat.

I hvert fald under de anførte omstændigheder var der ikke nogen anledning for virksomheden til at forlange en ny test eller til at opfordre A til at gå til egen læge for at foretage en ny test.

På den anførte baggrund var det berettiget, at virksomheden opsagde A som sket.

Herefter vil indklagedes frifindelsespåstand skulle tages til følge.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 1. november 2022

Lars Hjortnæs