

KENDELSE

afsagt den 26. maj 2025

i faglig voldgiftssag FV2024-136

Dansk El-Forbund
for A

(advokat Dennis Schnell-Lauritzen)

mod

TEKNIQ Arbejdsgiverne
for
AARSLEFF RAIL A/S

(advokat Ulrik Odgaard Mogensen)

Twisten

Sagen angår, dels om AARSLEFF RAIL A/S' indsigelse den 7. oktober 2022 mod valget af Dansk El-Forbunds medlem, A, som tillidsrepræsentant var ubegrundet, dels om bortvisningen af ham den 13. oktober 2022 var berettiget, subsidiært om der på bortvisningstidspunktet forelå et fornødent afskedigelsesgrundlag.

Påstande

Dansk El-Forbund har for A nedlagt følgende påstande:

Påstand 1

Indklagede tilpligtes at anerkende, at indklagedes indsigelse mod As valg som tillidsrepræsentant den 12. september 2022 var ubegrundet.

Påstand 2

Indklagede tilpligtes at anerkende, at A fra den 12. september 2022 var at betragte som tillidsrepræsentant efter Elektrikeroverenskomstens § 1, stk. 2.

Påstand 3

Indklagede tilpligtes at betale kr. 660.808,46 i godtgørelse for uberettiget bortvisning med tillæg af procesrenter fra sagens anlæg, til betaling sker.

Påstand 4

Indklagede tilpligtes at betale kr. 275.356,86 i erstatning for manglende løn i opsigelsesvarsel med tillæg af procesrenter fra de enkelte ydelsers forfaldsdato, til betaling sker.

Beløbene anført i påstand 3 og 4 er den af Dansk El-Forbund opgjorte løn for A inklusiv fritvalg, feriepenge og arbejdsgiverpension for hhv. 12 og 5 måneder.

TEKNIQ Arbejdsgiverne har for AARSLEFF RAIL A/S nedlagt påstand om frifindelse over for alle fire påstande.

Der er ikke tvist om den beløbsmæssige opgørelse af As løn, idet TEKNIQ Arbejdsgiverne har frafaldet en indsigelse herimod fremsat umiddelbart før hovedforhandlingen.

Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 20. maj 2025 med fhv. højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som opmand. Som sidedommere udpeget af Dansk El-Forbund fungerede faglig konsulent Lars Johansen og faglig konsulent Torben Offersen, begge Dansk El-Forbund, og som sidedommere udpeget af TEKNIQ Arbejdsgiverne fungerede underdirektør Linda Nordstrøm Nissen og overenskomstchef Anders Fugmann, begge TEKNIQ.

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

Efter bevisførelse og procedure voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnås enighed om eller flertal for noget resultat. Afgørelsen skal herefter træffes af opmanden, som optog sagen til kendelse. Parterne var enige om, at kendelse kan afsiges uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedure, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5, 2. pkt.

Overenskomstgrundlaget

Af Elektrikeroverenskomst 2020-2023 indgået mellem Dansk EL-Forbund og TEKNIQ Arbejdsgiverne fremgår bl.a. følgende:

”§1. Valg af tillidsrepræsentant

1.

For hver virksomhed, der beskæftiger mindst 5 elektrikere – for større virksomheder inden for hver afdeling – skal elektrikerne, for så vidt en af parterne ønsker det, af deres midte vælge en tillidsrepræsentant, der som sådan er deres talsmand over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

2. Valgbarhed

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige elektrikere (medlemmer af Dansk El-Forbund), der har arbejdet mindst 1 år i de sidste 2 år på den pågældende virksomhed. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres op til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet der længst. Der kræves dog mindst 6 måneders anciennitet for at være valgbar. Hvis arbejdsgiveren og elektrikere er enige om det, kan der dispenseres fra denne regel. På virksomheder med 4 elektrikere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant.

Valg af tillidsrepræsentant foretages af de elektrikere, der på det tidspunkt, valget foregår, er beskæftiget i virksomheden eller den pågældende afdeling. Virksomheden kan kræve, at valget kun kan betragtes som gyldigt, når mere end halvdelen af de, der beskæftigede elektrikere, har deltaget i valget. I så fald skal virksomheden dog medvirke til, at det i praksis bliver muligt at gennemføre valghandlingen, herunder give de ansatte mulighed for at deltage i valget

3. Godkendelse

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Dansk El-Forbund, og af Dansk El-Forbund meddelt TEKNIQ Arbejdsgiverne. Det påhviler Dansk El-Forbund at påse, at de i denne §'s stk. 2 anførte betingelser er opfyldt.

4.

TEKNIQ Arbejdsgiverne har – når den finder eventuel indsigelse mod valg af tillidsrepræsentant for begrundet – ret til, inden 3 uger fra Dansk El-Forbunds anmeldelsesdato, at påtale valget over for Dansk El-Forbund.

...

§ 2 Tillidsrepræsentantens virksomhed

1.

Såvel tillidsrepræsentanten som arbejdsgiveren eller dennes repræsentant har pligt til over for TEKNIQ Arbejdsgiverne respektive Dansk El-Forbund samt mellem de lokale parter på arbejdspladsen at fremme et roligt og godt samarbejde.

...

§ 3 Afskedigelse af tillidsrepræsentant mv.

1.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager, og arbejdsgiveren har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på 5 måneder.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

2.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne §'s stk. 1, men tillidsrepræsentanten har i sådanne tilfælde krav på 56 kalenderdages opsigelsesvarsel medmindre vedkommende i henhold til § 6, hvis regler vedkommende i øvrigt er underkastet, har krav på længere varsel.

3.

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter denne §'s stk. 1 til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 1, skal vedkommende rette henvendelse til TEKNIQ Arbejdsgiverne, der herefter kan rejse spørgsmål i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

4.

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til § 1, kan vedkommendes arbejdsforhold i varselperioden ikke afbrydes, før afskedigelsens berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling.”

Sagsfremstilling

AARSLEFF RAIL A/S (herefter indklagede) er en dansk jernbaneentreprenør, som udfører væsentlige infrastrukturopgaver blandt andet på det elektrificerede område inden for og omkring jernbanen (Banedanmark, Letbanen, Lokalbanen m.v.).

A (herefter klager) blev den 28. november 2017 ansat som montør hos indklagede, og han var i foråret 2022 tilknyttet et elektrificeringsprogram, ”EPAS”, for Banedanmark. Han var timelønnet og arbejdede på forskudt tid, idet arbejdstiden lå uden for tidsrummet kl. 6.00 til 18.00 alt afhængig af, hvornår Banedanmark lukkede sporene ned, så der kunne udføres arbejder på sporene. Indklagede meddelte på baggrund af Banedanmarks oplysninger f.eks., at den natlige spærring i den efterfølgende uge udgjorde 10 timer, men den ugentlige arbejdstid udgjorde fortsat 37 timer. Arbejdstiden på Elektrikeroverenskomsten er effektiv, hvorfor der alene blev aflønnet for de præsterede timer, dog minimum 7,5 timer mandag til torsdag og 7 timer fredag, jf. lokalaftale af 16. oktober 2020, hvoraf tillige bl.a. fremgår, at der betales for køretid i firmaets biler for rejsetid udover 15 minutter, og at den planlagte arbejdstid i weekend/helligdag er min. 10 timer.

Arbejdet foregik forskellige steder på Sjælland, og klager, som havde fået stillet en gulpladebil til rådighed, havde underskrevet en tro og love-erklæring, hvoraf bl.a. fremgik, at firmabilen var stillet til rådighed for ham som arbejdsredskab, at den kun måtte anvendes til erhvervsmæssig kørsel, der vedrørte virksomhedens momspligtige aktiviteter, samt kørsel i mindst muligt omfang mellem bopæl og det faste arbejdssted, og at der i forbindelse med kørsel mellem hjem/camp og arbejde måtte foretages svinkeærinder på op til max. 1.000 km/år som for eksempel at aflevere/hente børn eller handle.

Klagers nærmeste chefer var projektleder H, projektleder I og sektionschef F.

Det fremgår af en mailkorrespondance den 20. marts 2022 (sagens bilag O), at klager under en dialog med H bl.a. anførte følgende som svar på en mail fra H om, at han havde fuld forståelse for klagers situation og gerne så ham fortsat være en del af holdet:

”...

Jeg har længe kørt på pumperne. epas har altid været lange arbejdsdage, og jeg er typen der har svært ved at lægge arbejdet fra mig når jeg så har fri. Natarbejde 365 dage om året, med så mange timer, det er faktisk meget hårdt. Der er dage, hvor jeg dårligt kan tage mig sammen til at stå op ... Mit energiniveau er i øjeblikket helt i bund.

Jeg er bare nået til et punkt hvor der i virkeligheden ikke skal særligt meget til før det bliver for meget for mig. Det kan for andre måske være små ting, men hvor de hos mig fylder meget og giver mig lyst til at søge væk.

Jeg tror det vil være sundt for mig at lave noget mindre krævende arbejde i en periode, hvor jeg ikke skal tage for mange beslutninger og ikke være på arbejde de her 11-12 timer hver dag incl min køretid.

Jeg forstår godt din situation. Banedanmark er forpligtet til at give jer 9 timers spærring og dem vil du gerne udnytte. Så jeg har ikke en løsning på min problemstilling.”

I Hs svar herpå er anført bl.a.:

”...

Vi er meget opmærksomme på den megen tid der bruges i øjeblikket, du er ikke den eneste der er ved at være udbændt, det er der flere der er så det er der fuld forståelse for. ...”

I mailen foreslår H herefter klager, at klager i den næste tid flyttes til andre opgaver med korte spærringer, hvor han kan stå for planlægning og udførelse heraf, herunder med fremfindelse af ”materialer, skilte, afsætning af tid og koordinering i spærringer mv.”

Sektionsdirektør C har under sagen forklaret, at han i januar 2022 fra en chef på projektet modtog oplysning om, at der var indikationer på, at der blev foretaget tidsregistreringer på projektet, som ikke stemte overens med den præsterede arbejdstid. Han foretog i den følgende tid en kontrol, hvor han sammenlignede de berørte medarbejderes arbejdstidsregistreringer med GPS- registreringerne vedrørende deres firmabiler for perioden 2. januar 2022 til den 14. februar 2022, og han konstaterede herunder uhensigtsmæssigheder på i alt 8 elektrikere, heriblandt klager.

De pågældende 8 medarbejdere blev indkaldt til samtaler den 19. april 2022, hvori C og F deltog for indklagede. Samtalerne resulterede i, at 7 af de indkaldte medarbejdere blev meddelt en advarsel.

Mødereferatet vedrørende samtalen med klager, som er udarbejdet af F, angiver at vedrøre ”Møde omkring arbejdstid indkaldt pr. mail d. 13-04-2022” og er sålydende:

”Nærværende referat beskriver de svar, som fremkom på mødet på nedenstående spørgsmål:

Spm. 1: Forklaring vedrørende opgørelse af arbejdstimer.

Det blev forklaret at, ugesedler skal afleveres senest fredag kl. 8.00.

Mødetiden er typisk kl. 20.00. Hvis spærretiden slutter kl. 5.00 bliver der registreret 9 timer. Arbejdstiden er meget løs på EPA, der fremgår aldrig et skriftligt sluttidspunkt, dette formidles mundtligt.

A mener at han skal have for 10 timer, hvis han er 'hyret' ind til 10 timer. Også selv om arbejdet må indstilles efter eksempelvis 6 timer pga. torden eller lignede.

Spm. 2: Forhold vedrørende overregistrering af timer.

A kunne ikke erkende at der var sket en overregistrering af timer.

Spm. 2-1 Du bedes forklare, hvorfor der er uoverensstemmelse mellem dine timeregistreringer og din faktiske arbejdstid.

A mener det er den her måde tiden skal opgøres på.

Spm. 2-2: Har du kendskab til at andre medarbejdere registrerer flere timer, end de har arbejdet?

Nej, han ved ikke hvad andre skriver.

Spm. 3: Vi vil gerne bede dig oplyse, hvorvidt der er øvrige forhold som kan være relevante for os at vide?

Nej.”

Klager fik efter mødet udleveret sålydende:

”ADVARSEL

Vi har desværre konstateret visse forhold, som gør det nødvendigt at give dig denne skriftlige advarsel i håbet om at ændre din adfærd

Baggrunden for advarslen er, at vi har konstateret uregelmæssigheder på dine timesedler, hvorved der er uoverensstemmelse mellem dine timeregistreringer og din faktiske arbejdstid. Uregelmæssighederne består af gentagne overregistreringer af timer på din timeseddel, som indtil videre er konstateret for perioden uge 01, 2022 til og med uge 06, 2022.

På det netop afholde møde er du ikke fremkommet med en tilfredsstillende forklaring, der skulle begrunde eller berettige de konstaterede overregistreringer af dine arbejdstimer. Vi anser din adfærd for særdeles uacceptabel og som en væsentlig misligholdelse af dit ansættelsesforhold, men vi er helt ekstraordinært villige til at fortsætte samarbejdet med dig under forudsætning af, at du straks efterkommer denne advarsel og stopper med at overregistrere timer. Derved skal du fremover alene registrere dine faktiske arbejdstimer i Aarsleff Rail A/S.

Derudover vil du være forpligtet til at tilbagebetale de overregistrerede timer til Aarsleff Rail A/S. Dette vil i første omgang ske ved at lade afspadseringskonto gå i nul. Derudover skal de tilbageværende timer tilbagebetales til Aarsleff Rail A/S. Vi er netop nu ved at foretage en beregning af det samlede overregistrerede timer og for meget udbetalt løn. Vi lægger op til, at det samlede beløb modregnes i din fremtidige løn i henhold til en særskilt gensidig aftale på nærmere vilkår. Vi forbeholder os dog uanset retten til at foretage modregning i din løn, såfremt det ikke skulle lykkedes at indgå en gensidig aftale om tilbagebetaling.

I tillæg til ovenstående indskærper vi over for dig, at Aarsleff Rail A/S' gule nummerpladebiler under ingen omstændigheder må benyttes til private formål.

Såfremt du ikke straks retter op på ovenstående forhold, tager vi forbehold for at bortvise dig. Vi vil foretage fremtidige kontrol af dine timesedler for at sikre overholdelse af dette.

Du bedes kvittere for modtagelsen af denne advarsel på vedlagte genpart.”

Klager har bekræftet modtagelsen af advarslen med sin underskrift, men har efter sin underskrift med håndskrift anført: ”ikke enig i de nævnte forhold”.

Klager har under sagen forklaret, at han på mødet den 19. april 2022 fik forevist en liste over arbejdstidsopgørelser for perioden 2. januar 2022 til 11. februar 2022, hvor den af ham registrerede arbejdstid ikke harmonerede med anførslerne i GPS-registret, men han fik ikke listen udleveret, og det var alene den første arbejdstidsopgørelse på listen, som blev drøftet på mødet, da alle opgørelserne beroede på det samme forhold, nemlig at det var hans opfattelse, at han var berettiget til at registrere 10 arbejdstimer, hvis han var blevet tilsagt til 10 timer. Det er vigtigt for ham at understrege dette og dermed understrege, at han ikke er nogen ”snydepels”. Han er efterfølgende af sit forbund blevet orienteret om, at det ikke forholder sig sådan, som han troede, men registreringerne er af ham foretaget i god tro, og han er heller ikke fortsat med at foretage sådanne registreringer efter den 19. april 2022. Som det fremgår af det udarbejdede mødereferat, var anvendelse af firmabilen til privatkørsel slet ikke et issue under samtalen med ham. Det blev således ikke påtalt over for ham, at han skulle have anvendt den udlånte gulpladebil til privatkørsel, og han mener ikke selv, at det har været tilfældet, hverken før eller efter den 19. april 2022. Han er alene kørt til og fra arbejde til sin bopæl, som fra 1. april 2022 var hans kolonihavehus beliggende 6,8 kilometer fra hans hus. Han havde i huset plads til at opbevare materialer og materiel til brug for arbejdet, hvilket der ofte var brug for, ligesom han i huset havde et hjemmekontor med pc, printer mv., hvilket han også ofte havde brug for med henblik på at kunne skrive sine dagsrapporter, deltage i teams-møder og udføre de mange planlægningsopgaver mv., som hans arbejde nødvendiggjorde. Han havde derfor uanset, at han boede i sit kolonihavehus, ofte af arbejdsmæssige grunde behov for at køre forbi sit helårshus. H var bekendt hermed og har også i arbejdsrelateret øjemed besøgt ham i huset. Det samme gælder flere af arbejdskollegerne, f.eks. i forbindelse med at de skulle hente materialer, som klager havde skaffet, eller hente materiel mv, som klager opbevarede.

C har om forløbet af mødet den 19. april 2022 forklaret, at drøftelserne vedrørende overregistrering af timer tog udgangspunkt i en enkelt dato. Klager fastholdt under drøftelserne heraf sin opfattelse af, at han var berettiget til betaling for det antal timer, som han var blevet tilsagt til. Hovedtemaet under mødet var den fejlagtige timeregistrering, men han mener, at han også nævnte, at der var blevet konstateret eksempler på privatkørsel, uden at dette dog blev nærmere uddybet.

Den 12. september 2022 blev klager valgt som tillidsrepræsentant, hvilket Dansk EL-Forbund underrettede indklagede om den 19. september 2022.

Den 22. september 2022 sendte klager sålydende mail til de medarbejdere, som han var blevet valgt som tillidsmand for:

”Hej Kollegaer

TR fra sikring og elafdelingen havde et møde med C & F i mandags hvor de fremlagde vores krav til ledelsen, det her med at vi skal kende vores arbejdstid og have løn for de timer vi er tilsagt til. De er blevet varslet at der fra uge 40 vil komme en konsekvens hvis vores krav ikke bliver indfriet.

Jeg var ikke selv med til mødet, da jeg i firmaet øjne ikke var TR endnu. Så det er et referat af hvad J og K fra sikring har fortalt mig.

Ledelsen oplyste i mandags at der tirsdag d. 20/9, altså dagen efter, skulle blive implementeret et nyt system, der skulle gøre at vi kan se 3 uger frem i tiden, om hvor og hvad tid vi skal arbejde. det vil dog kun være den første uge vi kan regne med. I det her system skulle det være sådan at alle informationer er tilgængelige, mødetid, kontaktperson, opgavens art osv.

Ledelsen har oplyst at de vil henvende sig til TEKNIQ og få afklaret om de er forpligtet til at betale for timer de har tilsagt os. Deres holdning var fortsat at det vil de ikke.

Jeg kender svaret, DET ER DE IKKE. Men det er heller ikke det, det handler om. Jeg håber at der stadigvæk er opbakning til at det ikke skal være omkostningsfrit for firmaet at slynge en masse arbejdsplaner ud, med lange arbejdsdage, som du jo så planlægger din fritid efter.

Der havde været en positiv stemning og dialog med Ledelsen. Så vi ser den kommende uge an, og ser om der sker en forbedring.

MEN!!!

Som det ser ud nu, så synes jeg i skal forberede jer på, at det fra uge 40 kun er 37 timer om ugen der arbejdes. Husk vores aftale om at alt arbejde, opkald, mails fra firmaet kun skal besvares, når vi er på arbejde. Hvis I tager den alligevel og køre engang, så husk i det mindste at skriv tid på ugesedlen. (opkaldets varighed samt registreringen af opkaldet)”

Den 4. oktober 2022 sendte klager sålydende mail til C, F, L og H under angivelse af emnet ”EPAS 7/7 ordning”:

”Jeg er blevet gjort opmærksom på, at en meget stor del af arbejdsstyrken på EPA arbejder på en 7/7 ordning. Problemet med det, er at der ikke foreligger en 7/7 aftale. Så det er et klart brud på overenskomsten og arbejdsmiljøloven.

Jeg må bede jer rette op på det, og afvente en evt. 7/ ordning.”

Mailen blev besvaret 10. oktober 2022 af L, som i svaret anførte følgende:

”Hej A

Det er korrekt at der er nogle af vores montører på EPA der arbejder efter 7/7 principperne, hvilket er efter deres eget ønske. Af samme årsag er vi i gang med at formalisere denne arbejdsform i en aftale, så vi alle er enige om forudsætningerne for at arbejde på denne måde.

Arbejdet på EPA udføres under Lokalaftalen for Afdeling X, herunder også arbejdstidsaftale der er indgået med Dansk El-Forbund, hvilket giver mulighed for at arbejde i op til 12 dage i træk. Det er dog vigtigt for mig at understrege, at ønsket om at arbejde i en 7/7 turnus udelukkende er noget som montørerne har ønsket, og dermed ikke noget vi har initieret.

For de montører der ikke arbejderne efter 7/7 principperne, så aftales deres arbejdsform på opgaven under rammerne af gældende lokalaftaler, indtil endelig Projektaftale foreligger.”

Klager svarede herpå samme dag følgende:

”Hej L

Det kan da godt være at der er nogen der gerne vil arbejde på en 7/7 ordning fordi de har langt hjem, fred være med det. Men i kan ikke påbegynde sådan en ordning uden der foreligger en aftale på det.

Du skriver at der ligger en 12/2 ordning for Afdeling X, jeg har ikke set den, så det ved jeg ikke noget om. Men hvor mange af de folk er ansat i Afdeling X?

Som TR for Afdeling Y så er jeg blevet bedt om at gå ind i sagen af de folk der er på EPA. Flere af dem ønsker ikke en 7/7 ordning. Men jeg er sikker på der kan findes en løsning der er til gavn for alle, hvis vi tog en dialog om det.”

H havde i en SMS sendt til klager den 3. oktober 2022 anført bl.a. følgende om det af klager rejste spørgsmål:

”...

Jeg har netop lagt op til at folk kan få det som de ønsker det, der er ingen der bliver tvunget ind i en 7/7 der skal bare laves et papir på det for dem der vil. Men lad os tage en sludder om det i nærmeste fremtid.

Og som jeg har sagt før, så har jeg stor respekt for dig□”

I klagers svar-sms er anført bl.a. følgende: ”ja lad os gøre det□”

Den 7. oktober 2022 sendte C sålydende mail til klager om indkaldelse til møde den 13. oktober 2022, 20:00-21:00, vedrørende emnet ”Gennemgang af GPS data”:

”Hej A

I forlængelse af mail fremsendt til dig d.d. indkaldes du hermed til møde.

Punkterne for mødet er følgende:

1. Præsentation af overordnet konklusion for perioden 01-06-2021 til 30-04-2022
2. Gennemgang af principper for udregninger
3. Privat anvendelse af firmabil
4. Uregelmæssigheder konstateret efter advarsel dateret 19. april
5. Næste step

På mødet deltager C, F, samt TR K.

F tager referat af mødet, som efter mødet udleveres til gennemsyn og efterfølgende underskrift.”

Ligeledes den 7. oktober 2022 fremsendte TEKNIQ Arbejdsgiverne til Dansk-Elforbund sålydende indsigelse mod valget af klager som tillidsrepræsentant:

”Indsigelse mod valg af tillidsrepræsentant A, Aarsleff Rail A/S

På baggrund af Dansk El-Forbunds anmeldelse af 19. september 2022 af A som tillidsrepræsentant skal TEKNIQ Arbejdsgiverne hermed på vegne af Aarsleff Rail A/S gøre indsigelse med valget, jfr. Elektrikeroverenskomstens § 1, stk. 4.

Baggrunden for indsigelsen mod valget er, at A modtog den 19. april 2022 en advarsel for to forhold (vedlagt) : 1) overregistrering af arbejdstimer og 2) anvendelse af gule nummerpladebiler til private formål.

Det fremgår endvidere af advarslen, at Aarsleff Rail A/S fremover vil foretage kontrol af As timesedler.

Aarsleff Rail A/S har for perioden den 19. april 2022 og til dags dato nu konstateret flere forhold vedrørende uregelmæssige timeregistreringer og uregelmæssigt/ atypisk brug af gulpladebil.

A er den 7. oktober 2022 blevet indkaldt til tjenstlig samtale i uge 41, hvor han vil få mulighed for at kommentere de konstaterede forhold. I forbindelse med indkaldelsen til den tjenstlige samtale er det blevet oplyst overfor A, at der tages forbehold for eventuel øjeblikkelig ophævelse af ansættelsesforholdet (bortvisning).

Endelig er det vurderingen, at A på baggrund af sin generelle handlemåde ikke har til hensigt at fremme et roligt og godt samarbejde, jf. Elektrikeroverenskomstens § 2, stk. 1.

Det kan oplyses, at A er blevet oplyst om denne indsigelse.”

Som svar på Cs mødeindkaldelse sendt 7. oktober 2022 anførte klager i mail af 10. oktober 2022 bl.a. følgende:

”Jeg kommer til mødet på torsdag d. 13/10 kl. 20:00 ...

Da jeg selv er Tillidsrepræsentant for min egen afdeling, Afdeling Y. Vil der på mødet være en repræsentant fra Dansk El Forbund til stede.

Jeg ønsker ikke at gøre brug af TR fra andre afdelinger. Jeg er uforstående overfor, hvorfor flere af mine kollegaer ikke må have deres egen tillidsrepræsentant med til de her møder.

Betrakter i mig ikke for at være TR for Afdeling Y?

Jeg mener faktisk at der foregår grov chikane af mig som person fra virksomhedens side. Det vil jeg gerne have med på dagsordningen.

For at forberede den kommende sag, vil jeg gerne have aktindsigt i, alt hvad i har om mig. Samt hvem der har adgang til mine data, heriblandt GPS data, samt andre personfølsomme oplysninger.”

I mail sendt 13. oktober 2022 kl. 00:02 besvarede C klagers mail således:

”Hej A

Bekræfter hermed modtagelsen af din mail, samt deltagelsen fra Dansk El Forbund.

I relation til dit spørgsmål omkring dine øvrige kollegaer, så blev der efter sommerferien lavet en aftale mellem TR J og jeg omkring den resterende proces vedrørende GPS data, og i denne forbindelse blev det aftalt, at han ville deltage i de møder, der efterfølgende skulle afholdes. Dette er dog ændret til at K deltager på de 2 møder vi har i morgen, da J er på arbejde i Placering 1.

De 4 møder vi havde i mandags deltog J på som aftalt, og K deltager i morgen også som aftalt.

I relation til det punkt du ønsker ført på dagsordenen, så har jeg opdateret mødeindkaldelsen med dette.

I relation til de data vi har om dig, så er jeg meget i tvivl om det jeg sender dig i denne mail er fyldestgørende, men så må du lige være mere specifik i forhold til det du søger.

Vedhæftet denne mail er følgende:

- Timeregistrering ift kørerapport.pdf – Denne fil viser uoverensstemmelserne mellem timeregistreringer og GPS data i perioden 01.06.2021 – 30.04.2022
- Uddrag kørerapport.pdf – Denne fil viser den gps data der danner grundlag for førnævnte opgørelse, ligesom den markerer områder hvor der muligvis er sket kørsel som ikke er relateret til erhvervsmæssig aktivitet.
- BX69341.pdf – Denne fil er den samlede GPS registrering i perioden 01.06.2021 – 30.04.2022
- Timeregistrering ift kørerapport efter 20220419.pdf - Denne fil viser uoverensstemmelserne mellem timeregistreringer og GPS data i perioden 19.04.2022 – 30.09.2022
- Kørerapport efter 20220419.pdf – Denne fil viser den samlede gps data i perioden 20.04.2022 – 10.10.2022, ligesom den markerer områder hvor der muligvis er sket kørsel som ikke er relateret til erhvervsmæssig aktivitet.
- 2022 10 11 BX69341.pdf – Denne fil er den samlede GPS registrering i perioden 20.04.2022 – 10.10.2022.

Ovenstående dokumenter er ligeledes dem, der vil danne grundlag for gennemgangen i morgen.

I relation til adgang til dine data, så forudsætter jeg at der er tale om dine GPS data og løndata, og svaret på dette er følgende.

Adgang til GPS-data sker via vores Materielsektion, hørende under vores generelle administration. GPS udtrækkes, hvis der foreligger saglig grund, i din sag har dette været foretaget af M, som sidder i vores materielsektion.

M har, i forbindelse med forundersøgelsen sendt disse data til Sektionschef L, mens de data der ligger til grund for de opgørelser der er vedhæftet denne mail er tilsendt mig, og jeg har forestået behandlingen af data.

I forhold til de løndata der er anvendt, så er disse fremsendt af hhv. N, der foretager lønadministrationen i Rail, samt O der er Lønspécialist i Økonomi og Regnskab i Per Aarsleff A/S.

De behandlede data har ligeledes været fremsendt til advokatvirksomheden Kromann Reumert, som har bistået os i grundlaget for sagerne, mens TekniQ Arbejdsgiverne har fået fremsendt de data der ligger efter d. 19-04-2022. Alle mails fremsendt til disse parter er fremsendt som krypterede mails, ligesom denne mail også er.

Skulle der være noget i ovenstående der er uklart, eller noget jeg ikke har svaret på indenfor den ramme du mente der skulle svares, så er du velkommen til at vende tilbage.”

Der er ikke fremlagt noget referat fra mødet den 13. oktober 2022, men mødet resulterede i, at klager fik udleveret en bortvisningsskrivelse dateret samme dag, som er sålydende:

”Bortvisning

Den 19. april 2022 modtog du en skriftlig advarsel begrundet i to forhold:

- 1) overregistrering af arbejdstimer og
- 2) anvendelse af gule nummerpladebiler til private formål.

Det fremgår endvidere af advarslen, at Aarsleff Rail A/S fremover ville foretage kontrol af dine timesedler.

Aarsleff Rail A/S har i den efterfølgende periode (efter advarslen den 19. april 2022) konstateret flere uregelmæssige forhold vedrørende både registrering af arbejdstimer samt foretaget kørsel med gulpladebil. På den baggrund har der torsdag den 13. oktober 2022 været afholdt en samtale, hvor du fik forelagt de konstaterede forhold med henblik på dine bemærkninger/ kommentering.

På mødet d.d. er du ikke fremkommet med nogle plausible forklaringer på de konstaterede tilfælde af registrering af arbejdstimer og kørsler med Aarsleff Rail A/S' gulpladebil. På baggrund heraf kan det konstateres, at du efter advarslen den 19. april 2022 fortsat har registreret flere timer end de faktisk præsterede. Derudover er du fortsat med at anvende

Aarsleff Rail A/S' gulpladebil i privat øjemed. Denne adfærd udgør – i lyset af advarslen af 19. april 2022 – et betydeligt tillidsbrud og dermed en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvorfor Aarsleff Rail A/S ser sig nødsaget til at ophæve dit ansættelsesforhold med øjeblikkelig virkning.

Din sidste ansættelsesdag er derfor d. 13. oktober 2022.

Du bedes skrive under for modtagelse af bortvisningen.”

Klager har med sin underskrift bekræftet modtagelsen af bortvisningen og har med håndskrift tilføjet ”uenig i indholdet”.

Klager har om bortvisningsforløbet forklaret, at han allerede forud for den 7. oktober 2022, havde modtaget mødeindkaldelse til den 13. oktober 2022, men det var heri alene angivet, at der på mødet skulle ske drøftelse af hans timeregistreringer for tiden forud for den 19. april 2022. Han fik, da han modtog indkaldelsen den 7. oktober 2022, mistanke om, at der var noget ubehageligt under opsejling, og han bad derfor i sin mail af 10. oktober 2022 om aktindsigt i alt, hvad indklagede havde på ham. Denne mail blev først besvaret ved indklagedes mail sendt den 13. oktober kl. 00:02, som var vedhæftet et omfattende bilagsmateriale. Han var på det tidspunkt på natarbejde og var nødt til at sove, da han kom hjem om morgenen, så han havde ingen mulighed for at gennemgå materialet forud for mødet, som startede kl. 20. Der var under mødet ikke særlig fokus på hans arbejdstidsregistreringer, og problemstillingen tilsagt/faktisk arbejdstid blev slet ikke drøftet, men han havde da også på det punkt rettet ind efter advarslen. Fokus var derimod på hans påståede privatkørsel. Det kom helt bag på ham. Han var sig ikke bevidst, at han skulle have foretaget overregistrering af arbejdstimer eller have brugt firmabilen til privatkørsel, og da han ikke havde haft mulighed for at sætte sig ind i det omfattende materiale, som han havde fået tilsendt natten forinden, kunne han ikke gøre meget andet end blot at benægte begge dele. Han blev foreholdt, at hans kolonihavehus ikke var hans folkeregisteradresse, og at hans kørsel hertil derfor var privatkørsel. Han var ikke klar over, at en ændret bopæl skulle have været registreret i Folkeregistret, og hans kørsler til hans helårshus havde alle været arbejdsrelaterede. Det samme gjaldt de øvrige kørsler, som han blev bebrejdet. Det var et meget kort og ubehageligt møde, hvorunder han følte, at han ikke havde noget at skulle have sagt. Det har efter bortvisningen været svært for ham at få aktindsigt i sine mange arbejdsmails mv. og været et stort arbejde for ham at fremskaffe materiale til brug for sit forsvar.

C har om bortvisningsforløbet forklaret, at han under en samtale i begyndelsen af oktober 2022 med overenskomstchef P blev opmærksom på, at han ikke havde fået fulgt op på, at det i de advarsler, som var blevet meddelt den 19. april 2022, var anført, at indklagede ville foretage fremtidig kontrol af de pågældendes køresedler for at sikre, at advarslerne blev overholdt. Han indkaldte derfor de 7 medarbejdere – og herunder klager – til opfølgende samtaler. Ved den kontrol, han foretog efter mødeindkaldelserne, var det hans indtryk, at det alene var klager, som ikke havde rettet ind. Kontrollen vedrørende klager viste, at der fortsat kunne konstateres en række overtidsregistreringer, ligesom den viste en udbredt brug af klagers firmabil til privatkørsel. Dette var baggrunden for den

fornyede mødeindkaldelse, som blev sendt til klager den 7. oktober 2022. Det var også baggrunden for, at indklagede samme dag sendte en indsigelse til Dansk El-Forbund mod valget af klager som tillidsmand, da han ikke mente, at man kunne have en tillidsmand, som havde fået en advarsel for to alvorlige forhold uden at rette ind efter advarslen. Indsigelsens sene tidspunkt skyldtes, at indklagede først ved hans kontrol var blevet klar over, at advarslen givet til klager ikke var blevet efterlevet. Den mail, som klager den 22. september 2022 havde sendt til medarbejderne, har ikke haft indflydelse på, at indsigelsen blev afgivet. Under mødet den 13. oktober 2022 blev de enkelte punkter gennemgået, dog ikke i detaljer. Klager benægtede uden nærmere forklaring og uden henvisning til mails eller andet, at han havde foretaget overregistrering. Han er efter sagens opståen blevet bekendt med, at H havde accepteret, at klager har afholdt møder på bopælen, og han bestrider ikke, at klager har udført arbejde på bopælen, men det skulle have været beskrevet i klagers timeregistreringer, og det ændrer ikke på, at klager på mødet helt undlod at komme med plausible forklaringer på de konstaterede overregistreringer. Klagers forklaringer om hans kørsel til kolonihavehuset kunne godt være plausible, men man kan kun have bopælsadresse ét sted, og kolonihavehuset var ikke klagers faste bopæl. Kørsel til kolonihavehuset kunne derfor kun være godtaget, såfremt det var foregået som et svinkeærinde i arbejdstiden. Klager forklarede derudover om en kørsel til en søster, hvor han havde afholdt et teams-møde, men det lå heller ikke inden for det acceptable, ligesom hans forklaringer om, at kørsler til REMA 1000 og Jem & Fix havde været i arbejdsmæssigt øjemed, ikke kunne godtages. Henset til advarslen og til, at klager blot var helt afvisende over for alt, hvad han blev foreholdt, valgte han herefter straks at skride til bortvisning.

Den 18. oktober 2022 sendte Dansk EL-Forbund en mail til TEKNIQ Arbejdsgiverne under angivelse af emnet "...Aarsleff Real uberettiget bortvisning af TR samt indsigelse mod valg af TR", hvori det bl.a. hedder:

"I denne sag har forbundet modtaget henvendelse fra Tekniq Arbejdsgiverne den 7. oktober 2022 hvor der gøres indsigelse mod valget af A som tillidsrepræsentant. Indsigelsen bliver fulgt op af virksomheden, med en bortvisning af den valgte tillidsrepræsentant, i brev af den 13. oktober 2022.

I tillidsrepræsentantens henvendelse til afdelingen fremgår det, at der forud for indsigelse og bortvisning har udviklet sig en lokal tvist mellem tillidsrepræsentanten og virksomheden hvoraf det fremgår at virksomheden værger sig ved at anerkende hvervet som A besidder, med andre begrundelser end det fremførte i bortvisningen.

Afdelingen har derfor en stærk formodning om, at der har fundet organisationsforfølgelse sted i mod A, i kraft af hans hverv som tillidsrepræsentant.

Forbundet anser sagen som et groft brud på kravet om beskyttelse af tillidshvervet, men er indstillet på at søge sagen oplyst på mæglingsmøde, med det forbehold at sagen vil blive indbragt for Arbejdsretten såfremt der ikke findes en løsning på mæglingsmødet."

Mæglingssmødet blev afholdt den 7. november 2022, uden at enighed kunne opnås. Dansk El-Forbund tog på mødet forbehold for at videreføre sagen.

Klageskrift i sagen blev indgivet den 25. januar 2024. Hovedforhandling i sagen har tidligere været berammet den 8. oktober 2024 og den 21. januar 2025, men er begge gange blevet udsat på grund af lovligt forfald hos hhv. et vidne og en procedør.

Der er under sagen fremlagt et omfattende materiale bl.a. bestående af uddrag af kørerapporter, GPS- og tidsregistreringer samt udvekslede mails og SMS'er.

Som bilag 8 er således fremlagt en liste betegnet "timeregistreringer i forhold til kørerapport" for perioden 19. april 2022 til 28. september 2022. Listen viser, at der på 14 dage jævnt fordelt over perioden er registreret flere arbejdstimer (i alt 13 timer) end, hvad der kan udledes af de foreliggende GPS-data.

Der er endvidere fremlagt en række mails og SMS'er fordelt over hele perioden, som gør det sandsynligt, at klager har haft arbejdsrelaterede opgaver også uden for den tid, som kan udledes af de foreliggende GPS-data.

Som bilag P er fremlagt klagers arbejdstidsregistreringer i "ProMark" for perioden 20. marts 2022 til 13. oktober 2022. Det fremgår af bilaget, at næsten alle klagers tidsregistreringer for perioden 1. april 2022 til og med 7. september 2022 er blevet godkendt. Godkendelserne er i hovedsagen forestået af I. Der er som bilag AK fremlagt et udvalg af SMS'er udvekslet mellem klager og I hvoraf flere vedrører klagers registreringer i ProMark. Det fremgår heraf, at klager den 18. maj 2022 havde "problemer med at godkende d. 18/5 i promax", at I mandag den 20. juni 2022 rykkede klager for at få udfyldt ProMark, og at I i flere tilfælde har kontrolleret klagers ugesedler. For perioden efter den 7. september 2022 fremgår det ikke af bilag P, om klagers tidsregistreringer er blevet godkendt.

Som bilag 9 er fremlagt en samlet oversigt over GPS-registreringer vedrørende klagers firmabil for perioden 20. april 2022 til 10. oktober 2022. Indklagede har s. 26-28 i duplikken præciseret, hvilke af kørslerne der af indklagede anses for at være privatkørsel. Langt hovedparten af disse kørsler er sket til eller fra klagers helårshus til klagers kolonihavehus beliggende 6-7 km fra helårshuset. Der er endvidere enkelte kørsler til en REMA 1000 forretning og en Jem og Fix forretning i nærheden af klagers hus samt til en privat bolig i By 1. I august er der en række kørsler til og fra By 2, og i september er der en kørsel til en privat bolig i By 3. Klager har på baggrund af denne oversigt udarbejdet en redegørelse for kørslerne og deres baggrund baseret på, hvad han har kunnet huske eller har kunnet rekonstruere. Klagers redegørelse er fremlagt som bilag T og er suppleret med fremlæggelse af bilag omfattende SMS'er og mails udvekslet mellem klager, H, I samt forskellige arbejdskolleger, jf. bilag X-AM.

Opmandens begrundelse og resultat

Der er under sagen tvist om, hvorvidt indklagedes indsigelse den 7. oktober 2022 mod at anerkende valget af klager som tillidsrepræsentant var ubegrundet, samt om, hvorvidt der den 13. oktober 2022 forelå fornødent grundlag for at bortvise, subsidiært afskedigede, klager. Hvis indsigelsen mod at anerkende klager som tillidsrepræsentant anses for berettiget, er der tvist om, hvorvidt han uanset dette må anses for at have haft tillidsmandsstatus indtil konstateringen af indsigelsens berettigelse.

Såvel indsigelsen mod hans valg som tillidsrepræsentant som bortvisningen af ham var begrundet i, at han den 19. april 2022 havde modtaget en advarsel for to forhold, nemlig dels overregistrering af arbejdstimer og dels anvendelse af gule nummerpladebiler til private formål, hvilke overtrædelser han ifølge indklagede var fortsat med på trods af den meddelte advarsel.

I det følgende tages under pkt. 1 stilling til indholdet af advarslen af 19. april 2022 og til advarslens betydning for afgørelsen af nærværende sag.

Under punkt 2 tages stilling til, om klager i perioden efter 19. april 2022 må anses for at have gjort sig skyldig i svigagtig indberetning af flere timer, end han havde arbejdet.

Under punkt 3 tages stilling til, om klager i perioden efter den 19. april 2022 har gjort brug af den til ham udlånte firmabil til kørsler, som han måtte være klar over, at hans arbejdsgiver ville anse som værende uberettiget privatkørsel.

Under punkt 4 tages stilling til, om indklagedes indsigelse mod valget af klager som tillidsmand kan anses for at have været berettiget.

Under punkt 5 tages stilling til, om der den 13. oktober 2022 var fornødent grundlag for at bortvise klager.

Under punkt 6 tages stilling til, om der var fornødent grundlag for at afskedige klager.

Under punkt 7 tages stilling til den nedlagte påstand om betaling af godtgørelse.

1. Advarslen givet den 19. april 2022

Af mødereferatet vedrørende den samtale, som gik forud for advarslens meddelelse, fremgår, at der var tale om et ”Møde omkring arbejdstid”, og det fremgår af referatet – samt af de forklaringer, som er afgivet af klager og C – at drøftelserne primært drejede sig om, hvorvidt klager havde ret i, at han var berettiget til at få løn for alle de timer, han var ”hyret” ind til, også selv om arbejdet blev indstillet efter eksempelvis 6 timer. Det kan mod klagers benægtelse ikke lægges til grund, at det også blev drøftet, hvorvidt klager havde gjort brug af sin gulpladebil til privatkørsel.

Advarslen indeholder en konstatering af, at indklagede har konstateret uregelmæssigheder bestående af gentagne overregistreringer af timer på klagers timeseddel, indtil videre konstateret for de første 6 uger af 2022, og det indskræpes i advarslen, at klager straks skal efterkomme advarslen og stoppe med at overregistrere timer, således at klager fremover alene registrerer sine faktiske arbejdstimer. I tillæg hertil indskræpes, at klager under ingen omstændigheder må benytte indklagedes gule nummerpladebiler til private formål. Afslutningsvist tages forbehold for at bortvise klager, såfremt klager ikke ”straks” retter på ”ovenstående forhold”, idet det samtidig tilkendes gives at ”Vi vil foretage fremtidige kontrol af dine timesedler for at sikre overholdelse af dette”.

Med advarslen er der gjort op med, hvad der måtte have været af uregelmæssigheder og privatkørsel forud for den 19. april 2022.

Klager har bestridt advarslens berettigelse med henvisning til, at han var i god tro. Dette har ikke været retligt prøvet, men Voldgiftsretten har alene anledning til at tage stilling hertil, såfremt det kan anses for godtgjort, at klager efter den 19. april 2022 har overtrådt advarslen ved bevidst at have foretaget overregistrering af arbejdstimer eller ved bevidst at have brugt den udlånte gulpladebil til privatkørsel.

2. Klagers arbejdstidsregistreringer efter 19. april 2022

Det påhviler indklagede at godtgøre, at klager efter den 19. april 2022 bevidst har foretaget overregistrering af arbejdstimer for at opnå en uberettiget berigelse.

Det er ikke godtgjort, at klager efter den 19. april 2022 er fortsat sin praksis med at registrere det antal timer, han er blevet tilsagt til, uanset hvor mange timers arbejde, han har udført.

Det må på baggrund af sagens bilag og de afgivne forklaringer lægges til grund, at klager i et ikke ubetydeligt omfang har haft arbejdsrelaterede gøremål på sin bopæl i form af sms- eller mailkorrespondance, telefonsamtaler, udfærdigelse af dagsrapporter, gennemgang af arbejdsplaner, teams-møder osv., ligesom det er sandsynliggjort, at klager også har brugt tid på at hente materialer og materiel til brug for det forestående arbejde.

Det kan derfor ikke alene ud fra de fremlagte GPS-data vedrørende kørsel til og fra arbejdsstedet udledes, at klager skulle have foretaget overregistrering af arbejdstid, blot fordi de af klager foretagne arbejdstidsregistreringer ikke harmonerer med de nævnte GPS-data.

Det forhold, at klager har begået fejl i forbindelse med sine registreringer af arbejdstid, f.eks. ved at lade tid brug på forberedelsesarbejde eller teams-møder fremstå som ”maskintimer”, er heller ikke tilstrækkeligt til at godtgøre, at klager har foretaget overregistrering af arbejdstimer i berigelsesøjemed.

10 ud af de 14 arbejdstidsregistreringer, hvor der ifølge sagens bilag 8 skulle være sket overregistrering af arbejdstimer, er godkendt af I i ProMark, jf. bilag P. I er ikke afhørt som vidne i sagen, og det er uoplyst, hvorfor bilag P ikke indeholder oplysninger om godkendelse af de 4 arbejdstidsregistreringer (i alt 2 timer) omfattet af bilag 8, som er foretaget efter 7. september 2022.

Klager, som i advarslen af 19. april 2022 var blevet stillet i udsigt, at indklagede ville foretage fremtidig kontrol af hans timesedler, og som efter bevisførelsen også har sandsynliggjort i et ikke ubetydeligt omfang at have haft andre arbejdsopgaver end arbejde på arbejdsstedet, må derfor forud for mødet den 13. oktober 2022 anses for at have været i god tro om, at indklagede ikke havde indsigelser mod hans arbejdstidsopgørelser.

Efter en samlet bedømmelse af beviserne i sagen findes indklagede herefter ikke at have godtgjort, at klager efter den 19. april 2022 bevidst har foretaget overregistrering af arbejdstimer i berigelsesøjemed.

4. Stillingtagen til, om klager bevidst har gjort brug af gulpladebil til privatkørsel efter 19. april 2022.

Det påhviler indklagede at godtgøre, at de af klager foretagne kørsler med den udlånte firmabil ligger uden for, hvad klager har været berettiget til ifølge indklagedes retningslinjer, og at dette har været klager bevidst.

Klager har forklaret, at han har brugt sin private bil til privatkørsel, og at han alene har brugt den udlånte firmabil til kørsel, som efter hans opfattelse var erhvervsrelateret eller var svinkeærinder omfattet af indklagedes retningslinjer. Langt de fleste af de kørsler, som bebrejdes ham, drejer sig om kørsel mellem hans kolonihavehus, hvor han boede fra 1. april 2022, og til hans helårshus, hvor han havde sit kontor og lager. Der var derfor ifølge klager et reelt arbejdsbetinget kørselsbehov mellem den midlertidige adresse i kolonihaven samt hans helårshus, hvor han med Hs accept løbende i hele perioden udførte arbejdsopgaver af væsentligt omfang. De få kørsler, som der har været til byggemarkeder og Lidl, mener han også har været arbejdsrelaterede. Om de øvrige kørsler, som bebrejdes ham, har han om kørsler til By 3 og By 4 forklaret, at der var tale om kørsler for at hente udstyr/materialer. Om kørsler til By 2 i august 2022 har han forklaret, at han på det tidspunkt havde midlertidig bopæl i By 2 hos sin daværende kæreste og samtidig havde arbejdsvagter fra kl. 20 til kl. 6.

Forklaringerne afgivet af vidnerne D og E, som den 19. april 2022 også blev meddelt advarsler, støtter klagers forklaring, og de har begge forklaret, at de også har brugt deres gulpladebil til kørsel til andre overnatningssteder end den faste bopæl, herunder for at overnatte hos familie mv., hvilket aldrig er blevet påtalt af indklagede.

H har ikke været afhørt under sagen.

Det er efter bevisførelsen ikke godtgjort, at klager forud for mødet den 13. oktober 2022 på noget tidspunkt er blevet foreholdt konkrete eksempler på, at han skulle have gjort brug af den udlånte gulpladebil til privatkørsel, og det uanset at klagers kørselsmønster løbende er fremgået af indklagedes registrerede GPS-data.

Det findes på den anførte baggrund ikke godtgjort, at det har været klager bevidst, at de af ham foretagne kørsler skulle være i strid med indklagedes retningslinjer for kørsel med firmabil.

4. TEKNIQ's indsigelse mod valget af klager som tillidsrepræsentant

TEKNIQ's indsigelse af 7. oktober 2022 mod valget af klager som tillidsmand er efter sin ordlyd primært begrundet i, at klager den 19. april 2022 havde modtaget en advarsel, som indklagede nu havde konstateret ikke blev overholdt. Det anførtes i indsigelsen, at indklagede havde ”konstateret flere forhold vedrørende uregelmæssige timeregistreringer og uretmæssigt/atypisk brug af gulpladebil”, hvilket klager ville blive foreholdt under en tjenstlig samtale, som indklagede havde indkaldt klager til.

Indsigelsen blev således afgivet på et tidspunkt, hvor klager endnu ikke var blevet foreholdt de påberåbte overtrædelser af advarslen, som ikke havde været retligt prøvet, og indklagede har ikke godtgjort, at klager bevidst har overtrådt advarslen efter dens afgivelse. Hverken advarslen eller de påberåbte overtrædelser heraf har derfor udgjort et fornødent grundlag for at gøre indsigelse mod valget af klager som tillidsrepræsentant.

Det er derudover i indsigelsen anført, at det er vurderingen, at klager på baggrund af sin generelle handle måde ikke har til hensigt at fremme et roligt og godt samarbejde, jfr. Elektrikeyoverenskomstens § 2, stk. 1.

Det er nærliggende at antage, at der hermed er tænkt på klagers mail sendt til medarbejderne den 22. september 2022. C har imidlertid forklaret, at denne mail ikke havde nogen indflydelse på, at indsigelsen blev afgivet, og indsigelsen blev da også først afgivet den 7. oktober 2022.

Cs forklaring må endvidere forstås således, at indsigelsen alene var begrundet i, at indklagede ikke mente, at man kunne have en tillidsmand, som havde fået en advarsel for to alvorlige forhold uden at rette ind efter advarslen.

Det kan herefter ikke lægges til grund, at indsigelsen tillige har været begrundet i en vurdering af, at klager på baggrund af sin generelle handle måde ikke havde til hensigt at fremme et roligt og godt samarbejde, og der har da heller ikke været en bevisførelse herom.

Da det ikke af indklagede er godtgjort, at indsigelsen mod valget af klager som tillidsrepræsentant har været berettiget, tages klagers påstand 1 og 2 til følge som nedenfor bestemt.

5. Bortvisningens berettigelse

Bortvisningen af 13. oktober 2022 er efter sit indhold begrundet i, at klager ikke er kommet med plausible forklaringer på de af indklagede konstaterede tilfælde af registrering af flere timer end de faktisk præsterede og er fortsat med at anvende den udlånte firmabil i privat øjemed.

Indklagede har imidlertid ikke godtgjort, at klager bevidst har registreret flere arbejdstimer end de faktisk præsterede, ligesom indklagede ikke har godtgjort, at klager bevidst har gjort brug af firmabilen i et øjemed, som klager måtte være klar over, at indklagede ville anse for privat.

Da indklagede således ikke har godtgjort, at klager har gjort sig skyldig i et betydeligt tillidsbrud og dermed en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, har bortvisningen af ham været uberettiget, og da klager som tillidsrepræsentant havde krav på et opsigelsesvarsel på 5 måneder, jfr. Elektrikeroverenskomstens § 3, stk. 1, tages også klagers påstand 4 til følge som neden for bestemt.

6. Berettigelsen af en eventuel afskedigelse

Det fremgår af Elektrikeroverenskomstens § 3, stk. 1, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager, og der er i overenskomstens § 3, stk. 3 og 4, bestemt følgende:

”3.

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter denne §'s stk. 1 til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 1, skal vedkommende rette henvendelse til TEKNIQ Arbejdsgiverne, der herefter kan rejse spørgsmål i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

4.

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til § 1, kan vedkommendes arbejdsforhold i varselperioden ikke afbrydes, før afskedigelsens berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling.”

Indklagede har ikke under sagen godtgjort, at der forelå tvingende årsager til at afskedige klager, og indklagede har heller ikke fulgt den fremgangsmåde, som fremgår af overenskomstens § 3, stk. 3 og 4.

7. Udmåling af godtgørelsens størrelse

Indklagede har ikke bestridt, at der tilkommer klager en godtgørelse, hvis bortvisningen har været uberettiget, og der heller ikke har været tvingende årsager til en afskedigelse.

Ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse må der foretages en samlet vurdering. I denne vurdering må bl.a. indgå klagers anciennitet (5 år), klagers lønniveau (ubestridt opgjort til ca. 55.000 kr. pr. måned), og at klager har fået nyt arbejde, uden at det dog er oplyst fra hvornår. Det må imidlertid tillige indgå, at bortvisningen er sket på et ufyldstgørende grundlag kort tid efter klagers valg som tillidsrepræsentant, uden at klager forinden havde haft reel mulighed for at sætte sig ind i de rejste kritikpunkter og dermed reelt ikke havde fået mulighed for at tage til genmæle. Bortvisningen skete samtidig uden at afvente svar på indklagedes indsigelse mod valget af klager som tillidsrepræsentant, hvilken indsigelse indklagede havde haft pligt til hurtigst muligt at forfølge fagretligt.

Jeg fastsætter herefter godtgørelsen til 600.000 kr. med forrentning som påstået af klager.

THI BESTEMMES:

AARSLEFF RAIL A/S tilpligtes at anerkende, at selskabets indsigelse mod As valg som tillidsrepræsentant den 12. september 2022 var ubegrundet, og at A fra den 12. september 2022 var at betragte som tillidsrepræsentant efter Elektrikeroverenskomstens § 1, stk. 2.

AARSLEFF RAIL A/S tilpligtes inden 14 dage at betale kr. 600.000 i godtgørelse for uberettiget bortvisning med tillæg af procesrenter fra 25. januar 2024 samt at betale kr. 275.356,86 i erstatning for manglende løn i opsigelsesvarsel med tillæg af procesrenter fra de enkelte ydelsers forfaldsdato.

Hver part bærer sine egne omkostninger for voldgiftsretten. Parterne betaler opmandens honorar med halvdelen hver.

København, den 26. maj 2025

Lene Pagter Kristensen