

Kendelse af 22. juni 2023 i faglig voldgiftssag 2022-1300:

Blik- og Rørarbejderforbundet

for

A

(advokat Lene Casadepax)

mod

Tekniq Arbejdsgiverne

for

Virksomhed X

(chefforhandler Thorkild Bang)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår den indklagede virksomheds afskedigelse af en VVS-montør, der var valgt som arbejdsmiljørepræsentant. Spørgsmålet er, om det er sket i strid med den særlige afskedigelsesbeskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanter, og om der i givet fald er krav på betaling af erstatning.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er 19. juni 2023 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: næstformand Niels Braaby og kredsformand Henrik Juul Rasmussen, begge Blik- og Rørarbejderforbundet, ansættelsesretschef, advokat Kim Koch og chefkonsulent Hans Henrik Kristensen, begge Tekniq Arbejdsgiverne.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af:

VVS-montør A,

den afskedigede arbejdsmiljørepræsentant, tidligere ansat i den indklagede virksomhed som deltager i en akkord på Y Sygehus; makker med og højre hånd for akkordholder.

B,

tidligere ansat i den indklagede virksomhed som akkordholder på akkord på Y Sygehus.

C,

faglig sekretær i Blik- og Rørarbejderforbundet.

D,

afdelingschef i den indklagede virksomhed.

E,

projektleder i den indklagede virksomhed.

F,

juniorprojektleder i den indklagede virksomhed.

Da der efter procedure og votering ikke var enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer, træffes afgørelsen af opmanden.

3. Overenskomstgrundlaget

Det er i arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, bestemt, at arbejdsmiljørepræsentanter har samme afskedigelsesbeskyttelse som tillidsrepræsentanter ”inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område”. Afskedigelse af en VVS-montør, som er arbejdsmiljørepræsentant, skal således fuldt ud følge reglerne om opsigelse af en tillidsrepræsentant på området – på VVS-området reglerne i VVS-overenskomsten mellem Teknik Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet.

Efter VVS-overenskomstens punkt 10 om opsigelse mv. er der efter stk. 1 et opsigelsesvarsel for medarbejdere, som har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i mindst 9 måneder. Opsigelsesvarslet er fra arbejdsgiverside 10 arbejdsdage. Efter stk. 5 gælder i øvrigt, at

fratrædelse kun kan finde sted ved arbejdsugens afslutning. Vedrørende tillidsrepræsentanter indeholder overenskomsten i punkt 29 følgende regler:

”Stk. 10: Tillidsmandsafskedigelse ved fagretlig behandling

Hvis forbundet skønner, at en afskedigelse af en tillidsmand er uberettiget, kan hans arbejdsforhold ikke afbrydes, før hans organisation har fået lejlighed til at afprøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

Stk. 11: Afskedigelse af tillidsmand ved virksomhedsophør

Er afskedigelsen begrundet i virksomhedens ophør, tilkommer der tillidsmanden et særligt opsigelsesvarsel på 6 uger ud over det i Punkt 10 aftalte.

Stk. 12: Virksomhed fastholder afskedigelse af tillidsmand

Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsmanden, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er han ud over løn for varselsperioden pligtig at betale en erstatning. Erstatningens størrelse skal være afhængig af omstændighederne, men kan ikke overstige 52 ugers løn. Erstatningen beregnes efter tillidsmandens gennemsnitsfortjeneste i de sidste tre måneder. I øvrigt henvises til Hovedaftalens bestemmelser.”

I Hovedaftalen mellem DA og FH hedder det bl.a.:

”§ 8. Hovedorganisationerne er enige om, at der skal indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.

Stk. 2. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

...”

Om forståelsen og praktiseringen af overenskomstens tillidsmandsbeskyttelse har klager fremlagt kendelse af 7. september 2017 i en faglig voldgiftssag mellem Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark for A mod Teqniq Installatørernes Organisation for Warberg & Skov VVS ApS. Sagen angik firmaet Peter Warberg Løvgreen ApS’ afskedigelse den 28. august 2015 af A, der havde været tillidsrepræsentant siden 2013, til fratrædelse den 31. august 2015 med begrundelsen: ”Da Selskabet har økonomiske udfordringer er det ikke længere muligt at fastholde dig i din stilling hos Peter Warberg Løvgreen ApS.” Sagen var anlagt mod Warberg & Skov ApS, som A i forbindelse med opsigelsen var blevet tilbudt ansættelse i, idet

det ved Arbejdsrettens afgørelse af 29. december 2016 var fastslået, at der senest den 1. september 2015 var sket overdragelse af en virksomhed eller en del heraf omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven fra P. Warberg Løvgreen ApS til Warberg & Skov VVS ApS. Det hedder i kendelse af 7. september 2017:

”6. Opmandens begrundelse og resultat

Bedømmelsen af opsigelsens berettigelse må ske på grundlag af omstændighederne ved opsigelsen den 28. august 2015. Peter Warberg Løvgreen ApS oplyste her om sin vurdering, at selskabet havde ”økonomiske udfordringer” og denne vurdering blev gentaget på mæglingsmødet den 14. september 2015. Det forhold, at en virksomhed har økonomiske udfordringer udgør ikke en tvingende grund, som kan berettige til en opsigelse af en tillidsmand. Opsigelsen af A var følgelig uberettiget. Opsigelsen skete til fratræden allerede den 31. august 2015 og var således i strid med reglerne i VVS-Overenskomstens punkt 29, stk. 10, stk. 11 og stk. 12. Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark gjorde dette gældende i sin indsigelse af 2. september 2015 og under mæglingsmødet den 14. september 2015. Den stedfundne opsigelse har ikke grundlag i konkurslovens regler.

Den måde, hvorpå A’s opsigelse blev gennemført på, indebærer en klar tilsidesættelse af tillidsmandsbeskyttelsen og et eklatant retsbrud over for ham. Det er uden betydning, at A ikke modtog tilbuddet fra Warberg & Skov VVS ApS om at overgå til ansættelse i dette selskab på forringede lønvilkår.

A er herefter berettiget til en erstatning med hjemmel i VVS-Overenskomstens punkt 29, stk. 12. Under hensyn til de alvorlige retlige mangler ved opsigelsen fastsættes denne godtgørelse til 52 ugers løn. Denne erstatning påvirkes ikke af, at A måtte have oppebåret indtægter andet steds fra. Da det må lægges til grund, at Warberg & Skov VVS ApS reelt står bag opsigelsen, kan kravet rejses også mod dette selskab.”

4. Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed, X, skal betale 52 ugers løn til fhv. arbejdsmiljørepræsentant A med tillæg af procesrente fra sagens anlæg, til betaling sker.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært mod betaling af et mindre beløb.

Klageskrift er indgivet til den faglige voldgiftsret den 2. november 2022.

Med klageskriftet er der indgivet en kravsopgørelse vedhæftet lønsedler, hvoraf fremgår, at klager har opgjort A's ugeløn til 17.637,07 kr.

Indklagede har ikke haft bemærkninger til denne opgørelse.

5. Hændelsesforløbet – generelt og i forbindelse med afskedigelsen samt efterfølgende

5.1. Generelt

Virksomhed X er et tværgående teknikhus med omkring 200 medarbejdere. Firmaet tilbyder bl.a. teknisk installation. D er som afdelingschef en del af virksomhedens øverste ledelse.

I februar 2022 fik virksomheden en entreprise på Y Sygehus. D har forklaret, at virksomheden kom lidt sent med i forløbet og havde en lodret opstart; de skulle have fart på for at kunne følge den overordnede tidsplan i projektet. G blev sat på opgaven som projektleder. B blev akkordholder og tog kontakt til A, som kom med i akkorden og fungerede som B's højre hånd. B og A fik til opgave at sætte et sjak op. De startede på pladsen i uge 9. A blev ansat med 28. februar 2022 som første arbejdsdag.

Projektleder G blev meget hurtigt sygemeldt med stress. H blev sat på som midlertidig projektleder, indtil det lykkedes virksomheden at få en fast mand på opgaven. I begyndelsen eller midten af maj blev E sat på opgaven som permanent projektleder. Den 24. juni 2022 blev F knyttet til projektet, og han har forklaret, at det var som juniorprojektleder.

D har forklaret, at E er en særdeles kompetent projektleder med styr på tingene. Og styr på tingene var, hvad der var behov for at få. Der var problemer med fremdriften i projektet. De var bagud i forhold til tidsplanen, produktiviteten var ikke som forventet. Oprindeligt havde de regnet med, at der skulle 7-8 mand på opgaven, men de blev nødt til at sætte 12-15 mand på.

Arbejdet på pladsen skulle ikke udføres ud fra fysiske tegninger, men ud fra et it-program, Dalux. VVS-sjakket fra den indklagede virksomhed fik en times instruktion i systemet af en ansat hos hovedentreprenøren. B og A har samstemmende forklaret, at teknisk installation kræver stor omhu, så installationer foretages fuldstændig nøjagtigt og ikke skal laves om. Dalux-systemet er kompliceret og blev af mange oplevet som vanskeligt at bruge. A blev den,

som de andre henvendte sig til, når der var problemer og spørgsmål, hvilket der løbende var – et hospital er en kæmpe stor bygning – i snit en halv snes gange i løbet af en arbejdsdag.

B har forklaret, at der var problemer med projektet fra start. Han måtte på egen hånd starte pladsen op, da der ikke var en projektleder. De var bagud lige fra start, fordi de kom for sent i gang i forhold til det overordnede projektforsløb, og det blev ikke bedre af, at meget af tegningsmaterialet ikke var klar. Der var et vældigt tidspres, men det skyldtes overhovedet ikke, at de var langsomme. Da de var flest, var de 12-13 mand i sjakket.

I foråret 2022 blev A valgt til arbejdsmiljørepræsentant på pladsen. Som sådan deltog han derefter i de sikkerhedsmøder, der løbende blev afholdt.

B og A har forklaret, at de tit blev uenige med E. Han kom med erfaring fra renovering, som er meget enklere end teknisk anlæg, hvad E manglede forståelse for. Sjakket oplevede det, som om E var på nakken af dem. Stemningen i sjakket blev dårlig, kollegaerne brokkede sig over E's attitude og omgangsform til A som arbejdsmiljørepræsentant. A videregav det til E. Hele sjakket havde to møder med E på pladsen om omgangsformen, hvor de blev enige om at tale ordentligt til hinanden.

E har forklaret, at der helt sikkert var huller i overdragelsen af projektet til ham, og at han ikke havde erfaring med teknisk installation. Hans opgave var at sikre, at der var produktion, og der var nok nogle, som syntes, at der var for meget pisk. Det er rigtigt, at der havde været gnidninger og samtaler med B, og at sjakket havde været samlet, så de fik rensset luften.

I begyndelsen af august 2022, i uge 31, blev B kaldt til møde af D. Om mødet har B og D samstemmende forklaret, at ledelsen gav udtryk for, at produktionen ikke var som forventet og derfor ønskede, at B afgav hvervet som akkordholder på projektet på Sygehus Y. De tilbød ham samtidig at overtage en anden sag, som han kunne tage dem fra opgaven på Sygehus Y med på, som han ønskede. Om baggrunden herfor har D forklaret, at ledelsen var i tvivl om, hvorvidt B kunne løfte opgaven, hvorfor de gerne ville sætte ham på et mindre projekt, som efter deres opfattelse passede bedre til B.

B har forklaret, at han oplevede det som stærkt belastende at blive vurderet som ikke god nok til sit arbejde, og han afviste at afgive akkorden.

Ugen efter, i uge 32 2022, udspillede der sig et forløb, som endte med, at A blev afskediget.

5.2. Forløbet i forbindelse med afskedigelsen

5.2.1. Indklagede har med duplik af 15. juni 2022 fremlagt en e-mail af 17. august 2022 fra projektleder E til bl.a. D (sagens bilag 4). E-mailen indeholder ”en kronologisk beskrivelse af forløbet vedr. A.” Under forhandlingen har E forklaret, at beskrivelsen af hændelsesforløbet onsdag den 10. og torsdag den 11. august 2022 i e-mailen er sådan, som han husker det. Det hedder i e-mailen bl.a.:

”Torsdag d. 11 august:

- Kl. 7.30 beder E B om at gå med over til A ...
- ...
- E afslutter samtalen med at sige til A, at ”du skal komme over på mit kontor om 15 minutter”. ...
- ...
- ... har E skrevet en opsigelse (samt en kopi) vedr. A.
- ...
- E går tilbage til A, medbringende sin attachetaske, der indeholder opsigelsen, som dog ikke bliver taget frem, fordi A selv fortæller, at han er sikkerhedsrepræsentant, og dermed ikke kan blive fyret.
- Denne oplysning er ny for E, som siger til A ”jeg er nødt til at kontakte mit bagland, og så vender jeg tilbage”.
- Efterfølgende går E tilbage til sit kontor (som er tomt), og lægger attachetasken, der er lukket, fra sig på sit bord.
- ... går E tilbage i bygningen og arbejder, mens han venter på tilbagemelding fra en af sine ledere. ...
- ...
- ... går E tilbage til sit kontor. Her hilser han på F (kollega), der netop er ankommet. E går til sit skrivebord, hvor han opdager at hans attachetaske er åben, og der ligger flere dokumenter spredt på bordet (se billeddokumentation nedenfor).
- E spørger F om han har åbnet tasken, hvortil han svarer ”nej, men A har lige været her”.
- E opdager at det ene af de to originaldokumenter (A’s opsigelse) er væk.
- ... E spørger direkte ”har du taget et dokument i min private mappe”, hvortil A svarer ”ja” ...
- E sig til A at det er en handling, som kan udløse bortvisning for tyveri ...
- ...”

5.2.2. Efter de afgivne forklaringer og bevisførelsen i øvrigt, herunder E kronologiske beskrivelse af forløbet i e-mailen af 17. august 2022, lægges det til grund, at E var af den opfattelse, at A skulle yde en større arbejdsindsats, arbejde mere effektivt og øge produktionen, hvilket blev meddelt A onsdag den 10. august 2022. A var helt uenig i den heri liggende kritik, hvad han gav klart udtryk for.

5.2.3. Op ad morgenen torsdag den 11. august 2022 udfærdigede E en skriftlig opsigelse af A ”grundet manglende egnet arbejde”, som han underskrev, og som havde plads til A’s underskrift.

5.2.4. Der er afgivet forskellige forklaringer om E’s meddelelse om opsigelse – hvor det foregik, og hvem der var til stede. Efter bevisførelsen lægges det i overensstemmelse med A’s og B’s forklaringer til grund, at A blev kaldt ind på E’s kontor, hvor B var til stede. Her fik A opsigelsen i hånden i forbindelse med E’s mundtlige meddelelse om opsigelse. A sagde til E, at han var arbejdsmiljørepræsentant, hvilket fik E – som har forklaret, at han ikke vidste, at A var arbejdsmiljørepræsentant – til at bede om få opsigelsen tilbage med en bemærkning om, at han måtte tale med sit bagland og så ville vende tilbage. A gav opsigelsen tilbage til E.

5.2.5. A gik herefter tilbage til arbejdet, men henvendte sig efter nogen tid på projektlederkontoret, angiveligt for at få klarhed over situationen. På kontoret opholdt sig alene juniorprojektleder F.

5.2.6. Om det, som herefter senere på formiddagen passerede på kontoret, er der afgivet forskellige forklaringer.

A har forklaret, at han var frustreret og usikker på, hvad der skete, og gik tilbage til kontoret for at tale med E. E var ikke på kontoret. Der var kun F. A gik bag om E’s skrivebord. På skrivebordet lå E’s attachemappe. Attachemappen var lukket, oven på mappen lå imidlertid hans opsigelse. Han spurgte F, om han kunne få en kopi, hvad han fik lov til. Han talte med fagforeningen, som anbefalede, at han tog et foto af den, hvad han gjorde. Han lagde opsigelsen i sin bil.

F har forklaret, at han var mødt ind den dag ved 10-tiden og ikke kendte til disputten mellem E og A eller opsigelsen. A kom ind på kontoret. A stillede sig ved E's skrivebord, hvor E's mappe lå, han så ud, som om han ledte efter noget. F så, at A tog et stykke papir, han kunne ikke se, om papiret lå oven på mappen eller i mappen, eller hvad det var for et papir. A spurgte, om han måtte tage en kopi. Hertil svarede F, at "det tror jeg godt, at du må", hvorefter A forlod kontoret med papiret.

E har forklaret, at han havde lagt opsigelsen i sin mappe og efterladt mappen med opsigelsen lukket på sit skrivebord. Han var tilbage på kontoret kl. 10:45, hvor han fandt mappen åben og indholdet spredt ud på bordet. Det ene eksemplar af opsigelsen manglede. Han tog et foto af den åbnede mappe og det udsprede indhold.

5.2.7. Om det efterfølgende forløb torsdag den 11. august 2022 lægges det efter de afgivne forklaringer og bevisførelsen i øvrigt til grund, at E forlangte opsigelsen tilbageleveret, og at A hentede den i sin bil og afleverede den tilbage. Senere på dagen var der en længere samtale mellem E, B og A – mindst halvanden time ifølge E. De har herom samstemmende forklaret, at de blev enige om at se fremad og arbejde sammen, at de skulle være sammen på projektet det næste år. E har forklaret, at da dagen var omme, var der ro på, og de var enige om at fortsætte sammen.

5.2.8. Sideløbende med det beskrevne forløb var der i løbet af dagen (torsdag den 12. august 2022) forskellige samtaler med D.

Om morgenen ringede A til D. Efter de afgivne forklaringer herom lægges det til grund, at opringningen skete på sjakkets vegne og handlede om, at sjakket havde problemer med E's ledelse og omgangsform.

Nogle timer senere ringede A atter til D. Ifølge D fortalte A, at han var blevet fyret af E, og spurgte, om D vidste det.

D ringede herefter til E for at spørge, om det var rigtigt, at han havde fyret A. E sagde, at det ikke var rigtigt – de havde talt om det, men han havde ikke udleveret opsigelsen.

Efter nogle timer med møder kunne D se, at A havde forsøgt at få kontakt telefonisk. Han ringede til A, som fortalte, at alt nu var godt, de havde fået snakket, og ”alt er fint nu”.

D har forklaret, at han senere på dagen ”sludrede med” E. Han fik da at vide, at A havde pillet opsigelsen ud af E’s mappe.

5.2.9. D har forklaret, at oplysningen om, at A havde pillet opsigelsen ud af E’s mappe, efter hans opfattelse indebar oplysning om et så alvorligt forhold – en medarbejder, som havde beriget sig – at han så sig nødsaget til at vende det med firmaets ledelse. De kontaktede Tekniq, som ikke var i tvivl om, at det er bortvisningsgrund, hvis en ansat tager papirer, han ikke har adgang til. I firmaet blev de enige om, at A skulle fyres. De kunne ikke have tillid til en medarbejder, der roder i firmaets papirer. Beslutningen blev at sige ham op den næste dag i stedet for at bortvise ham. Det kunne de gøre uden varsel, så resultatet blev det samme. D har videre forklaret, at han har en længere fortid med A, og det virkede mere humant at skrive opsigelse i stedet for bortvisning.

5.2.10. D fik herefter lavet en opsigelse, dateret den 12. august 2022 og underskrevet af ham, ”grundet du har tilegnet dig adgang til projektleder E’s private attachémappe med fortrolige dokumenter [u]den tilladelse”. E havde fridag den fredag og var ikke involveret. F fik til opgave at aflevere opsigelsen og har forklaret, at A egentlig tog det meget pænt og gik tilbage til arbejdet, efter at have fået opsigelsen og skrevet under.

5.2.11. D har forklaret, at han ikke så noget behov for at spørge A, om det, han havde fået at vide af E, var rigtigt, da han ikke så nogen grund til at betvivle det, han havde fået at vide af E.

5.3. Det efterfølgende forløb

5.3.1. A har forklaret, at firmaet ville have et andet sjak på opgaven, og det var det, det endte med. Han selv fik nyt job hos Virksomhed Z den 22. august 2022.

5.3.2. B har forklaret, at han gik ned med stress, efter at de havde sagt A op. Der var ikke noget at udsætte på A’s arbejde. Han var overhovedet ikke langsom. Tværtimod var han til stor hjælp, han hjalp rigtig meget, både med Dalux, materialebestilling og andet. Han overværede irettesættelsen den 10. august 2022 og havde det ikke ret godt, han følte, at samarbejdet var ved at køre af sporet. Firmaet ville af med ham som akkordholder og have andre folk på

opgaven. De så en mulighed for at skille sig af med A for på den måde at få det hele til at falde fra hinanden, og det lykkedes de med.

5.3.3. Der blev afholdt mæglingsmøde den 25. august 2022. Det fremgår af referatet, at ”fagforeningen forbeholder sig at videreføre sagen”, og at ”virksomheden forbeholder sig at indgive en politianmeldelse for tyveri”.

5.3.4. D har forklaret, at han efter mødet ringede til A og sagde, at firmaet ville melde ham til politiet, hvis sagen kørte. A har forklaret, at han opfattede det som en trussel. D har forklaret, at da sagen kørte videre, indgav de politianmeldelse.

5.3.5. A har forklaret, at han er blevet kontaktet af politiet to gange med en uges mellemrum, og at politiet anden gang meddelte, at der ikke var grundlag for at forfølge sagen.

5.3.6. Indklagede har i duplik af 15. juni 2023 oplyst, ”at sagen stadig verserer hos Politiet, og at indklagede mundtligt er blevet oplyst om, at Politiet vurderer, at fjernelsen af den ikke-afgivne opsigelse fra E’s mappe må anses for at være sket for egen vindings skyld, idet dokumentet vil kunne danne grundlag for et erstatningskrav mod indklagede”. Det er hertil føjet: ”Dette forhold vil i givet fald blive betragtet som bedrageri.”

6. Parternes argumentation

6.1. Klager har navnlig anført, at der ikke forelå noget grundlag for afskedigelse af A i form af arbejdsmangel og slet ikke i form af tvingende årsager, som ville kunne begrunde afskedigelse af en tillidsrepræsentant. Projektleder E havde om formiddagen den 11. august 2022 villet afskedige A, men efter A’s tilbagelevering af opsigelsen og en lang snak mellem E, akkordholder B og A var de blevet enige om at se fremad og lægge det bag sig. Den øverste ledelse ønskede imidlertid at få et andet sjak på opgaven og benyttede lejligheden til fyre A dagen efter med en beskyldning om tyveri eller andet strafbart forhold. Der foreligger hverken tyveri, bedrageri eller krænkelse af brevhemmeligheden. Forholdet er fuldt sammenligneligt med forholdet i FV2017.0089 – en meget alvorlig beskyldning, et eklatant retsbrud og en klar tilsidesættelse af TR-beskyttelsen. A skal derfor tilkendes fuld erstatning, 52 ugers løn.

6.2. Indklagede har navnlig anført, at A uberettiget tilegnede sig et dokument fra virksomheden og derved begik en straffelovsovertrædelse. Han ville have fat i dokumentet for

at kræve erstatning for uberettiget afskedigelse. Der er tale om tyveri af et dokument fra en lukket dokumentmappe og ellers krænkelse af brevhemmeligheden, jf. straffelovens § 263. Der blev ikke givet tilladelse af F, som heller ikke kunne give en sådan tilladelse, hvad A måtte være klar over. Der forelå væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, som berettigede virksomheden til at bortvise A. Indklagede har herved henvist til praksis refereret i K: Bortvisning (2. udg. 2021) s. 431 ff. I og med at virksomheden kunne bortvise, kunne den som det mindre i det mere også afskedige med overenskomstmæssigt varsel. Et eventuelt tiltalefrafald ændrer ikke ved, at der foreligger en så væsentlig tilsidesættelse af loyalitetspligten, at bortvisning ville være berettiget på grund af tvingende årsag. Der kan under alle omstændigheder kun blive tale om en meget beskedne erstatning. Forholdene i sagen er diametralt modsatte forholdene i FV2017.0089. Ved opgørelse af erstatning efter overenskomstens pkt. 29, stk. 12, indgår to hensyn, nemlig godtgørelse for den tort, tillidsrepræsentanten har lidt ved at miste tillidshvervet og ved negativ påvirkning af hans omdømme, og erstatning for indtægtstab. I sagen har klager ved sin adfærd kompromitteret sig i en grad, at der ikke blive tale om torterstatning. Og indtægtstab har der ikke været noget særligt af. Der kan maksimalt blive tale om tilkendelse af beløb svarende til én uges løn.

7. Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår den indklagede virksomheds afskedigelse af A, der var arbejdsmiljørepræsentant og derfor kun kunne afskediges, hvis der forelå tvingende årsager, som kunne begrunde afskedigelse af en tillidsrepræsentant. Bevisbyrden for, at der forelå sådanne årsager, påhviler virksomheden.

A blev afskediget med den begrundelse, at han skulle have ”tilegnet sig adgang” til projektleder E’s private attachemappe med fortrolige dokumenter uden tilladelse, hvilket virksomheden som forklaret af afdelingschef D anså for både strafbart og et groft loyalitetssvigt.

Han blev afskediget til fratrædelse samme dag, idet virksomheden var af den opfattelse, at der forelå grundlag for bortvisning, så virksomheden ikke var forpligtet til at følge de særlige procedureregler til beskyttelse af en tillidsmand mod at blive afskediget uden tvingende grund, men kunne afskedige ham med fratrædelse samme dag.

Hvis det forholdt sig sådan, at A havde indfundet sig på projektleder E’s kontor og i dennes fravær uden tilladelse havde åbnet dennes lukkede attachetaske og havde skaffet sig adgang til

fortrolige oplysninger og i berigelsesøjemed havde borttaget et dokument, ville der da også være udvist et forhold, som med rimelighed kunne give anledning til at overveje en bortvisning med henvisning til strafbart forhold og politianmeldelse heraf.

Det påhviler imidlertid virksomheden at bevise, at A havde begået et så groft forhold, at betingelserne for bortvisning var opfyldt, så han kunne afskediges til fratrædelse samme dag uden iagttagelse af de særlige procedureregler. D har forklaret, at han, da han med egne ord ”sludrede med” E, fik at vide, at A havde pillet opsigelsen ud af E’s mappe. Der foreligger ikke oplysning om, at virksomheden, inden den skred til afskedigelse, foretog sig noget til sikring af, at beslutningsgrundlaget var i orden. Virksomheden hørte ikke A. Forholdet blev heller ikke søgt belyst ved henvendelse til B. Der foreligger endvidere ikke oplysning om, at F blev spurgt om, hvad der var foregået.

Hvad der foregik, er søgt afklaret med bevisførelsen under sagen, og efter bevisførelsen kan det ikke anses for godtgjort, at A har tilegnet sig adgang til projektleder E’s attachemappe med fortrolige dokumenter. F var til stede i lokalet, og det, som er fremkommet under sagen, herunder det fremlagte foto, giver ikke fornødent grundlag for at tilsidesætte A’s forklaring, hvorefter hans egen opsigelse lå oven på mappen, som han ikke åbnede og ikke var nede i.

Efter bevisførelsen kan det heller ikke anses for godtgjort, at A ved tage et eksemplar af opsigelsen med sig begik noget strafbart eller groft illoyalt. Opsigelsens eksistens og indhold kan ikke i forhold til A anses for fortrolig eller for at indeholde information af værdi tilhørende virksomheden. Som anført foran må det efter bevisførelsen lægges til grund, at A kort tid forinden på kontoret af E i overværelse af B var blevet præsenteret for indholdet og havde stået med opsigelsen i hånden. Endvidere er forholdet det, at A ikke bare tog opsigelsen eller forsøgte at skjule, at han tog den – han spurgte F, om han måtte. A ville ikke ved på denne åbenlyse måde fysisk at tage opsigelsen i besiddelse kunne ændre retsstillingen vedrørende opsigelse, som efter det passerende i forbindelse med afgivelsen tidligere på dagen ikke kunne anses for afgivet på en måde, så A ville kunne støtte ret på den.

Hertil kommer, at A afleverede opsigelsen tilbage, da E senere på dagen forlangte dette, og at E herefter havde en længere samtale med A og B, som mandede ud i, at de var enige om at se fremad og få samarbejdet til at fungere – alt var fint, som A sagde til D.

På denne baggrund må det konkluderes, at der ikke forelå grundlag for afskedigelse af A og da slet ikke i form af tvingende årsager, som ville kunne begrunde afskedigelse af tillidsrepræsentant.

Afskedigelsen af A har således været uberettiget.

Om den situation, at en arbejdsgiver skrider til bortvisning, uden at der foreligger tilstrækkelig bortvisningsgrund, hedder det i Ole Hasselbalch: Tillidsmandsret og repræsentation (3. udg. 2013) s. 422, at det vil være ”i særlig grad ansvarspådragende”. Hertil kan føjes, at det gælder ikke mindst, hvis der indgår beskyldninger om strafbare forhold.

Der er ikke grundlag for at antage, at afskedigelsen af A havde noget at gøre med, at han var arbejdsmiljørepræsentant. Han var imidlertid arbejdsmiljørepræsentant og havde derfor krav på tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse som en tillidsrepræsentant, hvad virksomheden utvivlsomt må have været bekendt med. Virksomheden foretog ikke desto mindre afskedigelsen i strid med reglerne om afskedigelsesbeskyttelse af tillidsrepræsentanter. Afskedigelse skete til fratrædelse samme dag, uden at Blik- og Rørarbejderforbundet fik mulighed for at afprøve berettigelsen af afskedigelsen, hvilket som anført i kendelsen i faglig voldgift FV2017.0089 indebar et retsbrud over for A.

Ved kendelsen i FV2017.0089 blev den sags indklagede virksomhed pålagt at betale en erstatning svarende til 52 ugers løn, og klager har ret i, at der er væsentlige lighedspunkter. Virksomhedens beskyldning om tyveri eller andet strafbart forhold taler selvsagt ikke for en lavere erstatning. Det gør derimod det forhold, at A ved at indfinde sig på E's kontor og tage opsigelsen fra dennes skrivebord uden at have fået lov af E og uden at sikre sig, at F var klar over, hvad det var, han havde gang i, bragte sig i en situation, som, han måtte forstå, kunne forekomme mistænkelig. Hensyn må dog også tages til, at det efter afslutningen på dagen torsdag den 11. august 2022 mellem projektleder E, akkordholder B og A er forståeligt, at A og B har opfattet afskedigelsen som udsprunget af virksomhedens øverste ledelses ønske om en anden bemanning i den akkord, som var aftalt, og som A ved afskedigelsen blev afskåret fra fortsat deltagelse i.

Efter en samlet bedømmelse, hvori også indgår hensyn til, at A kun havde været ansat i virksomheden i godt 5 måneder og umiddelbart efter fik andet arbejde, findes den erstatning i

form af godtgørelse, som virksomheden skal betale til A, passende at kunne fastsættes til 500.000 kr. svarende til løn i godt 6 måneder.

Thi bestemmes:

Virksomhed X skal inden 14 dage til A betale 500.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 22. november 2022.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl