

K E N D E L S E

Afsagt 6. juni 2024

af

Højesteretsdommer Søren Højgaard Mørup

i

Faglig voldgiftssag FV 2023-1323

Fagligt Fælles Forbund

for

A

(advokat Rie Mathilde Bjørkman)

mod

DI

for

GoCollective A/S

(advokat Louis Wolf Kristiansen)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om afskedigelsen af A, der blev bortvist den 5. oktober 2023 af GoCollective A/S (tidligere Arriva Danmark A/S), var berettiget.

2. Påstande

Fælles Fagligt Forbund for A har nedlagt følgende påstande:

Påstand 1: GoCollective A/S skal betale 130.751,40 kr. til A svarende til løn i opsigelsesperioden med procesrenter fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Påstand 2: GoCollective A/S skal betale en godtgørelse på 454.000 kr. eller en efter voldgiftsrettens skøn fastsat godtgørelse til A med procesrenter fra sagens anlæg.

Påstand 3: GoCollective A/S skal betale fratrædelsesgodtgørelse til A svarende til 15.000 kr. efter AKT Overenskomstens § 28, stk. 1, med procesrenter fra ydelsens forfaldstid.

DI for GoCollective A/S har påstået frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb.

Parterne er uenige om GoCollectives mulighed for at foretage fradrag af ferie i erstatningen for (mistet) løn i opsigelsesperioden for det tilfælde, at bortvisningen kendes uberettiget. Med henvisning til at der er tale om et principielt spørgsmål om fortolkning af ferieloven, er parterne enige om at udskille spørgsmålet til efterfølgende behandling ved de almindelige domstole. Beløbet på 130.751,40 kr. er beregnet som den løn, A ville have tjent i perioden fra den 6. oktober til den 31. december 2023, med udgangspunkt i en ugentlig løn på 12.106,61 kr. (inkl. særlig opsparring, feriepenge og pension) fratrukket seks feriedage a 2.421,32 kr.

3. Sagens behandling i faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 23. maj 2024 med højesteretsdommer Søren Højgaard Mørup som opmand.

Sidedommere for Fælles Fagligt Forbund for A var Kim René Busch og Frank Boye, begge 3F Transport.

Sidedommere for DI for GoCollective var Sussi Skovgaard-Holm og Peter Klient, begge DI.

Der blev afgivet forklaring af A, forhandlingssekretær hos 3F Transportgruppen B og HR Legal Counsel hos GoCollective C.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt sidedommerne. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

4. Sagsfremstilling

A var som chauffør hos Arriva, nu GoCollective, den 2. oktober 2023 kl. 02.28 involveret i et trafikuheld, idet den bus, som A var fører af, påkørte en række parkerede personbiler og en container. Der er under forhandlingen vist optagelser foretaget af videokameraer i bussen, herunder optagelser af A, i minutterne før og efter trafikuheldet.

A udfyldte ca. kl. 3 samme nat en skadesrapport. Af hans beskrivelse af uheldet fremgår følgende:

"Startede fra stoppestedet Sundbyvester Plads mod byen kl. 2.27 og blev overhalet af en taxa lige efter lyskryds – fejlbedømte afstanden til de parkerede biler på højre side da jeg fulgte taxaen i venstre spejl.

Hørt en lyd da jeg kørte spejlet af den første bil og troede det var taxaen, der var årsagen til lyden. Mens jeg kiggede påkørte jeg 6 biler inden bussen blev bragt til standsning."

A har endvidere lavet en tegning af forløbet, hvoraf fremgår, at bussen blev overhalet af en taxa.

A blev den 4. oktober 2023 indkaldt til en tjenstlig samtale den følgende dag, hvor bl.a. vidnet C deltog. Han blev bortvist ved brev af 5. oktober 2023, som han tilsendt efter mødet. Af brevet fremgår bl.a.:

"Arriva forventer at buschauffører, som kører bus i offentlig trafik, har de kvalifikationer og kompetencer, der skal til for at køre og navigere forsvarligt og sikkert i trafikken og samtidig udvise fuld opmærksomhed og agtpågivenhed under buskørslen for at undgå alvorlige materielle- og personska-

der.

Det er efter Arrivas opfattelse, at din udviste adfærd i denne situation viser en mangel på opmærksomhed og fokus på at køre bus. som det kræves af dig som professionel chauffør.

Hændelsen har medført alvorlig materiel skade af en ikke uvæsentlig størrelse og kunne have medført alvorlig personskade, hvis der havde været personer i nærheden af de biler og flaskecontainer, som du påførte skade.

Arrivas finder det uacceptabelt, at du vælger at påføre usande oplysninger på skadesrapporten. Arriva finder det desuden uacceptabelt, at du selv efter at have fået fremvist videoklip af din adfærd, som er den direkte årsag til hændelsen, ikke erkender, at du ikke var opmærksom på at køre bus, men i stedet skyder skylden på belysning både indenfor og udenfor bussen samt refleks i side spejl. Denne adfærd viser, at du mangler den fornødne professionalisme, opmærksomhed og agtpågivenhed, som der kræves af Arrivas chauffører. Arriva vurderer derfor, at der er en meget høj risiko for, at du igen vil komme I en lignende situation. Arriva har derfor mistet tilliden til, at du på forsvarligvis kan fortsætte med at køre bus, herunder kører bus om natten.

På baggrund af ovenstående bortvises du fra din stilling som buschauffør for Arriva, hvor årsagen er, at Arriva har mistet tilliden til dig og betragter din udviste adfærd som grov misligholdelse af dit ansættelsesforhold. At du pga. uopmærksomhed påkører seks parkerende biler og en flaskecontainer, kommer med usande oplysninger på skadesanmeldelsen og på tjenstlig samtale fastholder, at hændelsen ikke skyldes din manglende opmærksomhed selv efter, at du har fået fremvist videoovervågningen for tidsrummet for hændelsen, men i stedet skyder skylden på belysning og refleks i sidespejl, bevirker til, at Arriva ikke længere har tillid til dig som medarbejder, og til at du kan køre en bus om natten på forsvarligvis. Arriva vurderer derfor, at du ikke opfylder kravet for at være ansat som chauffør hos Arriva."

Der er enighed om, at A på bortvisningstidspunktet havde 25 års anciennitet som fuldtids-beskæftiget buschauffør hos GoCollective, og at han havde et opsigelsesvarsel på 12 uger til udgangen af en lønningsuge.

Under sagens behandling er der desuden fremlagt bl.a. en klage samt videooptagelser foretaget den 1. oktober 2023 kl. 21.42, dvs. nogle timer forinden uheldet ved Sundbyvester Plads, af et andet uheld, hvor A også var chauffør, og hvor en passager kom til skade, idet bussens døre lukkede, inden passageren var kommet ordentligt ud af bussen.

5. Overenskomstgrundlaget

Af Tillægsoverenskomst for rutebilkørsel i HT-området (AKT-overenskomsten) fremgår af § 27, stk. 1, en række varsler for opsigelse af arbejdsforholdet. I stk. 2 er det anført, at afskedigelse kan ske uden varsel ved grove forseelser. Af stk. 3 fremgår, at for overtrædelse af opsigelsesbestemmelserne i stk. 1 og 2 betaler den skyldige modparten det beløb, der skulle have været erlagt, hvis overenskomstmæssig opsigelse havde fundet sted.

Af § 28, stk. 1, fremgår, at en medarbejder, der bliver opsagt uden egen skyld, har ret til en særlig fratrædelsesgodtgørelse, når medarbejderen uafbrudt har været beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år. Godtgørelsen udgør 15.000 kr. ved 8 års beskæftigelse.

Af bilag 2 til overenskomsten fremgår bl.a.:

"Nedenstående definition af "fuld løn" anvendes på Landsoverenskomstens område ved sygdom og børns sygdom, samt både i Lands- og Tillægsoverenskomsten vedrørende aflønning af tillidsrepræsentant ved mødedeltagelse, jf. § 1, stk. 10 A, barsels- og fædre- og forældreorlov, børns hospitalsindlæggelse, uddannelse og feriefridage (for fastansatte).

Fuld løn bruges således til at angive det indtægtstab, en medarbejder har, når medarbejderen i ovenstående situationer ikke udfører arbejde.

Fuld løn udgør sædvanlig løn inkl. fast påregnelige tillæg i henhold til vagtplan. Fuld løn omfatter ikke overarbejde.

Ved chauffører uden fastlagt daglig arbejdstid og chauffører med fastlagt daglig arbejdstid, hvor vagten ikke kendes, forstås fuld løn som grundløn plus 5%."

6. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han har kørt bus siden 1987. Han har de seneste år kørt samme rute. Han har udelukkende kørt aften- og natkørsel. Han havde en fast vagtplan.

Den 2. oktober 2023 havde han lige holdt pause, inden han kørte fra Sundbyvester Plads kl. ca. 2.27. Han kørte over krydset og hørte kort efter en lyd. Han troede, at det måske var en punktering. Han greb ud efter pengepulten for at undersøge, om lyden kom derfra. Det var først, da han kørte ind i en endnu en bil, at han indså, at det var bussen, der havde lavet en lyd som følge af den første påkørsel.

Han har nok været lidt uopmærksom, da han drak af dåsen. Han kiggede dog samtidig på vejen. Uheldet skyldtes nok en kombination af hans uopmærksomhed og fejlbedømmelsen af afstanden til bilerne.

Der var ingen passagerer med bussen. Han ringede til garagen og blev hentet af en mekaniker, der kørte ham tilbage til garagen. Klokken var ca. 3 om natten. Han var rystet og forvirret. Han har aldrig lavet en så stor skade før. Han har før lavet mindre skader. Det er også forekommet, at andre har lavet skader på bussen.

Han udfyldte rapporten med det samme, fordi han havde fri næste dag. Han har før udfyldt en skadesrapport, men da var han ikke rystet. Han ved, at det er normalt, at man får hjælp til at udfylde rapporten, men der var ingen, som hjalp ham. Det var nok heller ikke muligt at få hjælp på dette tidspunkt af døgnet. Han har skrevet, at der var en taxa, som overhalede ham, men det må have været den modkørende bil, som man ser på videoen, som han har troet var en overhalende taxa. Han har ikke ved udfyldelsen af rapporten haft til hensigt at give forkerte oplysninger.

Der var mørkt i siden af vejen, da butiksbelysningen er slukket efter kl. 23. Vejbelysningen hænger midt over vejen. Der var reflekser i forruden fra lyset inde i bussen. Han tænkte ikke på at skrive i skadesrapporten, at der var reflekser i forruden, eller at der var mørkt.

Han fik at vide, at han blev indkaldt til en tjenstlig samtale, fordi der var noget, der ikke stemte. Han fik ved indkaldelsen at vide, at man normalt ville få en advarsel i den situation. Han indledte den tjenstlige samtale med på eget initiativ at fortælle, at taxaen ikke overhalede ham. Han sagde på mødet, at det var en fejlbedømmelse af afstanden, der førte til uheldet. Det dækker bl.a. over, at han var uopmærksom. Samtalen bar præg af, at dagsordenen var, at han skulle ud af vagten.

Han har ikke fået forelagt oplysninger om uheldet den 1. oktober 2023, inden han blev afskediget. Han kan ikke huske episoden. Dørene lukker automatisk, men der er en føler, som skal holde dørene åbne, når nogen er på vej ud. Han ved ikke, hvorfor dørene lukkede og forårsagede uheldet.

Han er ikke blevet sigtet af politiet for færdselsuheldet den 2. oktober 2023.

Han har søgt en række stillinger som buschauffør efter bortvisningen og har fået et nyt job som buschauffør.

B har forklaret bl.a., at han er forhandlingschef i 3F's Transportgruppe med ansvar for bl.a. rutebiler. Han har arbejdet med transportoverenskomster siden 2001. Han har haft ansvaret for AKT-overenskomsten siden 2012 og forhandler den, ligesom han har ansvaret, hvis der opstår fortolkningsproblemer.

Der er ansat chauffører uden fastlagt daglig arbejdstid og chauffører med fastlagt daglig arbejdstid. De sidstnævnte har enten faste vagter eller ikke. Typisk har rammechauffører ikke en fast vagt, men får en vagt tildelt dagen før kl. 12. A var fast chauffør med faste vagter ("fast fast chauffør"). Et vagtskema gælder for 2-26 uger. Ved bortvisningen er A's skema blevet slettet af virksomhedens EDB-system. Normalt opgør man den løn, en ansat ville have tjent under f.eks. sygdom eller ferie, på grundlag af vagtplaner, når der er tale om en "fast fast chauffør". Det har ikke tidligere været omtvistet.

Han har ikke været med til at lave bilag 2 til AKT-overenskomsten. Han mener ikke, at bilag 2 er relevant, for det har ikke noget med opsigelse af gøre. Hvis skemaet fandt anvendelse, ville A være omfattet af de to midterste afsnit. Det sidste afsnit angår ikke de "faste faste chauffører". Han har aldrig været ude for, at man ikke har kunnet gå ud fra, at de faste vagter måtte lægges til grund. Efter hans opfattelse angår den procesaftale, som blev indgået i forbindelse med faglig voldgift FV 2022-2019, en anden problemstilling

Man kan ændre indholdet af en vagt med 7 dages varsel, men kun hvis vagten skal ændres af hensyn til driften. Man vil efter hans opfattelse ikke kunne ændre vagten fra en aften- og nattevagt til en dagvagt, men det er ikke et problem i praksis, for så ville virksomheden nok miste sine chauffører. Det er ikke reguleret i en aftale, men han mener, at det vil være en væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene. Man kan ikke ændre en chaufførs ansættelse fra "fast fast" til "løs fast" med mindre end 12 ugers varsel.

Det er ikke normalt at bortvise på grund af en skade som denne. Det ville normalt kun føre til en advarsel.

C har forklaret bl.a., at hun er Arriva-koncernens HR legal counsel. Hun har været sagsbehandler på sagen fra den 2. oktober 2023. Hun blev kontaktet, fordi oplysningerne i skadesrapporten ikke stemte med videooptagelserne. Bl.a. kunne man ikke se en taxa på optagelserne, men derimod at chaufføren var uopmærksom. Hun så videoen og læste så skadesrapporten og tænkte, at der var noget galt.

Hun var med til at hjemsende A og indkalde ham til en samtale. Samtalen forløb ikke som planlagt. Hun spurgte, om han ville fortælle om skadesrapporten. Han sagde, "at han nok var kommet til at skrive noget forkert". Hun spurgte, om det handlede om taxaen. Det bekræftede han. De så videoen sammen. Han forklarede, at han fejlbedømte afstanden, bl.a. fordi det var svært at se på grund af dårlig vejbelysning og reflekser i forruden. Hun mener, at man på videoen ser, at A ikke er opmærksom på at køre bus, mens han et par sekunder drikker af en dåse. A fastholdt, at det var en fejlbedømmelse af afstanden, fordi det var svært at se. Han var ikke enig i, at han var uopmærksom, om end han erkendte, at han ikke burde have drukket af dåsen. Når han ikke ville erkende, at han havde begået en fejl, gav det ikke mening at fortsætte samtalen.

Hun havde fundet artiklen fra presse-fotos.dk kort før mødet, så hun havde den ikke med på mødet. Hun mener, at man af artiklen kan se, at der er god belysning. Man kan også se, at vejen er meget bred det pågældende sted.

De valgte at bortvise A, fordi han var uopmærksom, og der skete en stor skade. Desuden var der urigtige oplysninger på skadesanmeldelsen. Dertil kom, at han fastholdt, at han ikke havde begået fejl. De stolede ikke på ham. Endelig førte skaden til negativ medieomtale. Hun har mange års erfaring med ansættelsessager, men det er meget sjældent, at de har så alvorlige sager, og hvor den ansatte ikke erkender. Hun mener ikke, at en advarsel var på tale. Det forudsætter, at den ansatte har brug for at få at vide, hvordan den ansatte skal handle. A burde være klar over, at han skulle være opmærksom på at køre bus, når han kørte bus.

Skaderne som følge af påkørslerne er delvis opgjort, foreløbig til ca. 300.000 kr.

Hun kendte ikke til klagen over uheldet den 1. oktober 2023 på tidspunktet for den tjenstlige samtale. Der er fotoceller til at sørge for, at dørene ikke lukker, når der er noget imellem fotocellerne. Dørene kan "tvangslukkes" af chaufføren. Bussen har ikke været fejlmeldt. Hun mener, at man på videoen kan se, at A kigger i bakspejlet og i sidespejlet, og at han burde kunne se, at passageren faldt ud af bussen.

7. Parternes argumenter

Fælles Fagligt Forbund for A har anført navnlig, at bortvisningen ikke var proportional, og at det ikke var sagligt at afskedige ham. Bortvisningen var for det første begrundet med, at

han havde forårsaget en stor skade. Det er ubestridt, at han forårsagede skaden, men det er ikke en fejl, der berettiger til bortvisning eller opsigelse. Det havde været tilstrækkeligt at reagere med en advarsel. Bortvisningen var for det andet begrundet med, at han forsætligt afgav urigtige oplysninger. Det er imidlertid ikke bevist. Han var rystet og forvirret og tog derfor fejl af, at taxaen ikke overhalede ham, men derimod var en modkørende bil. Desuden fik han ikke hjælp til at udfylde rapporten. Han kan derfor ikke bortvises på grund af oplysningerne i skadesrapporten. Endelig er det anført, at han ikke har erkendt, at han var uopmærksom. Han har imidlertid erkendt, at han fejlbedømte afstanden til bilerne. Uheldet den 1. oktober 2023 er arbejdsgiveren først blevet bekendt med efter bortvisningen, og uheldet kan derfor ikke tillægges betydning. I øvrigt er det ikke bevist, at han begik fejl i forbindelse med dette uheld.

Ved vurderingen af proportionaliteten må det indgå, at han har været ansat i 25 år og ikke tidligere havde fået en påtale eller advarsel.

Han har derfor krav på løn svarende til den løn, han ville have tjent, hvis han ikke var blevet bortvist. Hvis lønnen skal opgøres efter bilag 2, må det relevante afsnit være tredje afsnit, da sidste afsnit angår en rammechauffør. Hans ansættelse kunne ikke ændres til rammechauffør. Hans lønkrav omfatter ikke tillæg for overarbejde, men for nat- og aftenarbejde.

Det er en standpunktsrisiko at bortvise en medarbejder, og det er derfor uden betydning, at arbejdsgiveren ikke kan udnytte medarbejderens arbejdskraft ved opgørelsen af lønnen. Han har iagttaget sin tabsbegrænsningspligt ved at søge en lang række stillinger. Han har ikke haft karantæne på grund af utilstrækkelig jobsøgning. En stillingtagen til overenskomstens § 27 skal udskydes til en selvstændig voldgift, hvis det bliver relevant.

Da afskedigelsen er usaglig, har han krav på godtgørelse for uberettiget afskedigelse efter Hovedaftalens § 4. Han har desuden krav på fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens § 28, da han var uden skyld i opsigelsen.

DI for GoCollective har anført navnlig, at det var berettiget at bortvise A på grund af de forhold, der er nævnt i bortvisningsskrivelsen, dvs. selve skaden, oplysningerne i skadesrapporten og hans manglende erkendelse af hans uopmærksomhed. Dertil kommer skaden dagen før.

Man har et stort ansvar som buschauffør, og det var derfor en grov fejl, som A begik. Den indebar en overtrædelse af færdselsloven og kunne have medført personskade. Fejlen medførte betydelig skade, som har medført et erstatningsansvar.

Det skal også indgå, at A dagen før påførte en passager en skade i forbindelse med lukning af bussens døre. Denne skade kan godt indgå, selv om den ikke var kendt på bortvisningstidspunktet.

Det er grov misligholdelse ikke at give rigtige oplysninger, og skadesrapporten var egnet til at give et forkert indtryk af uheldet, fordi oplysningerne i rapporten var urigtige.

A har ikke givet en troværdig forklaring på, hvorfor den ikke er udfyldt korrekt, og hvad han skulle have været vejledt om for at kunne udfylde den rigtigt. Hvis man lægger til grund, at der var en modkørende bil, som A forvekslede med en overhalende taxa, kan en modkørende bil ikke forklare, hvorfor han kørte galt. Det er sædvanligt, at der er modkørende biler. Der er tale om et alvorligt tillidsbrud.

Endelig er det grov misligholdelse, at A ikke på mødet den 5. oktober 2023 erkendte, at han var uopmærksom under kørslen, men gjorde gældende, at uheldet skete på grund af dårlig vejbelysning. Dette udgør også et tillidsbrud.

Selv om A havde en høj anciennitet, er der tale om så grov misligholdelse, at bortvisning var berettiget – også uden en forudgående advarsel. Det måtte stå klart for ham, at hans adfærd kunne medføre bortvisning.

Hvis bortvisningen var uberettiget, skal lønnen i opsigelsesperioden opgøres som grundlønnen plus 5 % som anført i bilag 2 til overenskomsten samt dennes § 20, stk. 1. Ved bortvisning bortfalder chaufførens vagter, og de kan derfor ikke danne grundlag for opgørelsen af lønnen. Ifølge overenskomstens bilag 24, stk. 4, afsnit 1, kunne vagtplanen ændres.

8. Opmandens begrundelse og resultat

Uheldet den 1. oktober 2023 kl. 21.42

Der er fremlagt bl.a. en videooptagelse og en skriftlig klage vedrørende et uheld den 1. oktober 2023, hvor en passager faldt ud af bussen og ned på fortovet, som følge af at passageren blev ramt af bussens døre, idet dørene lukkede i samme øjeblik, som passageren steg af bussen.

Det nærmere forløb i forbindelse med uheldet er ikke belyst. Bl.a. er det usikkert, om A kunne og burde have opdaget, at passageren blev ramt af bussens døre og faldt. Allerede af denne grund kan hans adfærd i forbindelse med dette uheld ikke danne grundlag for en afskedigelse.

Uheldet den 2. oktober 2023 kl. 2.28

Det er ubestridt, at A's adfærd var skyld i færdselsuheldet den 2. oktober 2023. Efter oplysningerne i skadesrapporten og A's forklaring sammenholdt med videooptagelserne må det lægges til grund, at færdselsuheldet skyldtes, at han fejlbedømte afstanden mellem bussen og de parkerede biler mv. i kombination med, at han så væk fra vejen i ca. to sekunder, mens han drak af en dåse.

Uanset at skaderne som følge af færdselsuheldet har været betydelige, og uanset om færdselsuheldet har givet anledning til negativ omtale af Arriva (nu GoCollective A/S), kan A's kortvarige uopmærksomhed under kørslen ikke begrunde en bortvisning.

A's redegørelse for årsagerne til uheldet den 2. oktober 2023

I skadesrapporten skrev A, at han blev overhalet af en taxa, da uheldet skete. Rapportens beskrivelse af, at han så til venstre for at holde øje med taxaen, giver indtryk af, at han som følge heraf ikke var i stand til samtidig at have fuldstændig fokus på de parkerede biler mv. på bussens højre side. Han har imidlertid erkendt, at der ikke var nogen overhalende bil. Beskrivelsen i skadesrapporten må på den baggrund anses for ikke bare faktisk urigtig, men også vildledende. Uanset at han var rystet og forvirret efter uheldet, kan det ikke forklare, at han beskrev en overhalende bil, når der ikke var en overhalende bil.

A erkendte under den tjenstlige samtale den 5. oktober 2023, at der ikke var en overhalende bil, men fastholdt, at ulykken skyldtes, at han fejlbedømte afstanden til bilerne mv. Han oplyste under samtalen, at det var svært at se ud af forruden på grund af, at lyset inde i bussen blev genspejlet i forruden, og at det pågældende vejstykke efter lyskrydset var dårligt oplyst.

Jeg finder ikke grundlag for at antage, at genspejlingen af lyset i bussen var mere generende end normalt på det tidspunkt, hvor færdselsuheldet skete, og der er på baggrund af de fremlagte fotos heller ikke grundlag for at fastslå, at vejstykket var dårligt oplyst, og – mere væsentligt – at utilstrækkelig belysning var en medvirkende årsag til færdselsuheldet.

Det må herefter lægges til grund, at A gav urigtige og vildledende oplysninger i skadesrapporten, og at han også under den tjenstlige samtale gav en forklaring om årsagen til færdselsuheldet, der ikke stemmer med, hvad der faktisk må lægges til grund.

GoCollective var og A blev under den tjenstlige samtale bekendt med indholdet af videooptagelserne, og begge parter var således bekendt med årsagerne til færdselsuheldet. Når A fastholdt, at ulykken skyldtes andre omstændigheder, end at han ikke havde øjnene på vejen, som følge af at han drak af en dåse, har det mest af alt karakter af, at han ikke ville erkende, at han havde begået en fejl. Det bemærkes, at hans manglende erkendelse af, at han ikke havde været tilstrækkelig opmærksom, ikke kan sidestilles med afgivelse af urigtige eller vildledende oplysninger.

På den baggrund var GoCollective berettiget til at bringe ansættelsesforholdet til ophør med henvisning til, at GoCollective ikke længere havde tillid til A, men der foreligger ikke et så groft tillidsbrud, at GoCollective var berettiget til at bortvise ham.

Løn mv.

Efter det anførte har A ikke krav på godtgørelse for urimelig afskedigelse eller for afskedigelse uden egen skyld. GoCollective frifindes derfor for Fælles Fagligt Forbunds påstand 2 og 3.

Bortvisningen af A var som anført uberettiget, og en uberettiget bortvisning er ansvarspådragende. Udgangspunktet for opgørelsen af A's krav på løn mv. i opsigelsesperioden er derfor, at han skal stilles, som om bortvisningen ikke havde fundet sted, dvs. som om han var blevet opsagt med behørigt varsel, jf. herved AKT-overenskomstens § 27, stk. 3. Det er som nævnt ovenfor i pkt. 4 ubestridt, at A havde et opsigelsesvarsel på 12 uger til udgangen af en lønningsuge.

Såfremt der forelå en vagtplan, måtte opgørelsen af lønnen derfor som udgangspunkt fastsættes på grundlag heraf, medmindre andet var aftalt. Bilag 2 til overenskomsten regulerer efter sin ordlyd ikke den foreliggende situation, og der er derfor ikke grundlag for at opgøre lønnen efter reglerne i bilag 2. Det samme gælder overenskomstens § 20 om sygdom og ulykke.

A havde en vagtplan for ugerne efter den 5. oktober 2023, men planen er efter det oplyste blevet slettet som følge af bortvisningen. Dette må komme GoCollective til skade, således at opgørelsen – i stedet for at tage udgangspunkt i vagtplanen for de efterfølgende uger – må tage udgangspunkt i planen for de foregående uger, dvs. der må tages udgangspunkt i den løn, som han oppebar inden bortvisningen.

Fælles Fagligt Forbund har opgjort A's løn for opsigelsesperioden til 130.751,40 kr., når der fratrækkes seks feriedage. Selve beregningen er ikke anfægtet.

GoCollective skal derfor betale 130.751,40 kr. til A med procesrenter fra de enkelte ydelsers forfaldstid i overensstemmelse med den nedlagte påstand 1.

Som anført i pkt. 1 er parterne uenige om GoCollectives mulighed for at foretage fradrag af ferie i erstatningen for (mistet) løn i opsigelsesperioden for det tilfælde, at bortvisningen kendes uberettiget. De er enige om at udskille spørgsmålet til efterfølgende behandling ved de almindelige domstole, og der er ved opgørelsen af beløbet på 130.751,40 kr. fratrukket seks dage. Der er ikke med denne kendelse taget stilling til, om A er berettiget til yderligere løn vedrørende de nævnte seks dage.

Sammenfatning

Jeg tager Fælles Fagligt Forbund for A's påstand 1 til følge og frifinder GoCollective for påstand 2 og 3.

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

GoCollective A/S skal betale 130.751,40 kr. til A med procesrenter fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

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

Aarhus, den 6. juni 2024

Søren Højgaard Mørup