



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 27. januar 2025

Sag nr.: 2023-1039

Fagbevægelsens Hovedorganisation
for
Offentligt Ansattes Organisationer
(advokat Anne Gausland)

mod

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
for
Rigspolitiet
(advokat Marianne Lage)

Dommere: Cecilia Ricard, Christian Jensen, Dorthe Boe Danbjørg, Hanne Schmidt (retsformand), Ba Nordstrøm Nissen, Mads Andersen og Tina Reissmann.

Indledning

Sagen angår, om Rigspolitiet har handlet i strid med § 10 og § 11 i cirkulære af 8. december 2021 om tillidsrepræsentanter i staten mv. ved i forbindelse med, at A, der var tillidsrepræsentant, blev fritaget for tjeneste under behandlingen af en sag om hans afskedigelse i en periode at have frataget ham hans tjenestetelefon og adgangskort og ved ikke at have anmodet Ejendomsfunktionærernes Fagforening København om forhandling forud for tjenestefritagelsen. Der er i givet fald tillige spørgsmål om, hvorvidt Rigspolitiet skal pålægges en bod.

Parternes påstande

Fagbevægelsens Hovedorganisation for Offentligt Ansattes Organisationer har nedlagt påstand om, at indklagede, Rigspolitiet, til Offentlige Ansattes Organisationer skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Rigspolitiet har nedlagt påstand om frifindelse.



Sagsfremstilling

A blev i juli 2018 ansat som ejendomsservicefunktionær i Rigspolitiet med tjenestested indtil videre i Myndighed fra den 1. august 2018.

Den 7. februar 2022 blev A valgt som tillidsrepræsentant i Myndighed.

Den 28. februar 2022 blev A fuldtidssygemeldt. Han genoptog arbejdet delvist den 15. juli 2022 i henhold til en plan for optrapning af arbejdstiden.

Den 8. september 2022 afholdt Myndighed en sygesamtale med A. For Myndighed deltog sektionsleder C og HR-konsulent D. Endvidere deltog Ejendomsfunktionærernes Fagforening København ved faglig sekretær B som besidder for A. Af referatet af samtalen fremgår bl.a.:

”A har været sygemeldt siden februar 2022 og har løbende givet udtryk for et ønske om omplacering til en anden sektion, hvilket er imødekommet. A genoptog tjenesten delvist den 15. juli 2022, og egen læge har nu for anden gang angivet på en mulighedserklæring, at der vil gå måneder med ændrede arbejdsfunktioner eller fravær.

...

D tilkendegiver, at baseret på det bagudrettede forløb og på det, som A netop har fortalt – og som ikke giver nogen pejling om, hvornår A kan vende tilbage på arbejde – vil vi indstille A til afsked på grund af sygefravær.

...

D præciserer, at der er tale om en indstilling, og at det nu er op til KHR at vurdere, om der i sidste ende kan træffes en endelig afgørelse. Der er tale om en lidt særlig proces, idet A er TR.

Det er endvidere besluttet at fritage A for tjeneste i den periode, hvor sagen behandles, da det ikke findes rimeligt at kræve A på arbejde under disse omstændigheder.

C aftaler at holde kontakten med A fremadrettet.”

Af et brev af samme dato fra Myndighed til A fremgår bl.a.:

”Du er nu blevet orienteret om, at du indstilles til afsked på grund af sygefravær. Mens indstillingen behandles, fritages du for tjeneste, hvilket effektueres fra dags dato.



Det betyder, at du ikke skal møde på arbejde, og at du modtager fuld løn i perioden. Det betyder endvidere, at du skal aflevere dit adgangskort samt din tjenestebil.”

Den 13. september 2022 skrev B bl.a. følgende i en mail til D:

”På mødet i torsdags hvor jeg var bisidder, blev A Lauersen frataget sit adgangskort til området, samt sin tjenestetелефон hvilket gør at hans arbejde som TR ikke kan lade sig gøre.

Dette betragter jeg på nuværende tidspunkt som en organisationsfjendtlig handling, dette skal ses i lyset at A faktisk er bortvist/suspenderet fra arbejdspladsen.

Jeg har siden ventet på et kald fra jer omkring lokalt forhandlingsmøde, dette er desværre ikke kommet.

Derfor bliver jeg nu nødt til at indkalde til lokalt forhandlingsmøde omhandlende dette.

Vi skal på mødet drøfte om der var tvungende årsager til at fratage A Lauersens, hans mulighed for at udføre sit Tr. arbejde fra arbejdspladsen.”

D svarede samme dag. Af mailen fremgår bl.a.:

”Tak for din mail, hvori du gør opmærksom på forholdene omkring As erhverv som TR. Du har naturligvis ret i, at manglende tjenestetелефон kan vanskeliggøre varetagelsen af erhvervet, og det har aldrig været intentionen herfra. Jeg sørger derfor for, at A får sin telefon udleveret, således at han kan udøve sit erhverv. Jeg ved også, at C har spurgt A, hvordan vi ellers kan understøtte ham i varetagelsen af erhvervet, og vi lytter naturligvis til, hvad der måtte komme af forslag.

Jeg bemærker derudover, at du skriver, at A er bortvist/suspenderet fra arbejdspladsen. Dette er ikke korrekt – A er fritaget for tjeneste.

Processen herfra er den, at jeg nu indstiller A til afsked på grund af sygefravær til Rigspolitiet, Koncern HR. Hvis og når Koncern HR tiltræder indstillingen, indkaldes der til lokalt forhandlingsmøde af ansættelsesmyndigheden, da endelig afgørelse ikke kan træffes før forudgående forhandling. Jeg vil derfor afvente den videre proces, hvorunder jeg forventer, at Koncern HR rækker ud til jer, såfremt de måtte finde grundlag for at gå videre med indstillingen.”



Af B's mail af 14. september 2022 fremgår bl.a.:

”A er valgt til TR hvilket I har vidst gennem hele processen, samt omtalt det på møderne samt senest ved mødet i torsdags.

Derfor ser jeg det som en bevidst handling fra jer, samtidig med han også er frataget at komme på arbejdspladsen, som du slet ikke omtaler i din mail.

Disse ting gør han ikke kan udføre sit hverv som TR.

Jeg er godt klar over at A ikke er suspenderet/bortvist i ordret forstand, men at få frataget sin mobiltelefon, samt at ikke have mulighed for at komme på arbejdspladsen er i min optik sidestillet hermed, da han reelt er frataget muligheden for at varetage sit hverv som Tr.”

D svarede samme dag:

”Jeg er ked af, at du forsat tolker fritagelsen for tjeneste som en bevidst handling med det formål for øje at begrænse A i sit hverv som TR. Jeg kan kun gentage, at det dette aldrig har været intentionen, og samtidig understrege, at fritagelse for tjeneste er fast praksis, når der tages en processuel beslutning, som potentielt kan medføre en uansøgt afsked – dette på grund af sikkerhedsmæssige hensyn. Fritagelse for tjeneste medfører endvidere, at tjenestetelefon samt adgangskort indfødres, så længe sagen er under behandling.

Det er i det lys, at genudlevering af tjenestetelefonen skal ses – vi fraviger praksis for at imødekomme A's behov. Jeg henviser i øvrigt til, at A er blevet spurgt om, hvordan vi kan understøtte hans TR-rolle, ligesom jeg har skrevet til dig, at vi lytter til forslag.

Jeg kan desuden supplere med, at jeg har fået tilsagn om, at A's kort kan lukkes op på aftalte tidspunkter, således at A kan tilgå Myndighed i fornødent omfang.”

Parterne er enige om, at A fik genudleveret sin tjenestetelefon den 15. september 2022. Han fik udleveret sit adgangskort den 19. september 2022, således at kortet gav ham adgang til Myndighed efter forudgående aftale.

Den 30. september 2022 anmodede Rigspolitiet Ejendomsfunktionærernes Fagforening København om forhandling af påtænkt afsked af A i henhold til cirkulære af 8. december 2021



om tillidsrepræsentanter i staten mv. § 11, stk. 2, nr. 1. Rigspolitiet oplyste, at A dagen før havde modtaget en partshøring om afsked. Forhandlingen blev afholdt den 6. oktober 2022. Af referatet fremgår bl.a.:

”Rigspolitiet fremførte:

- ...
- at man ikke er enig i, at der er begået brud på tillidsrepræsentantaftalen, og at man helt ekstraordinært har udleveret computer, telefon og givet adgang til lokaliteten, således A kan varetage hvervet som tillidsrepræsentant, men at spørgsmålet henhører hos Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, idet Serviceforbundet har anmodet om et organisationsmøde.

...

Ejendomsfunktionærernes Fagforening København fremførte:

- at der begået flere brud på tillidsrepræsentantaftalen med henvisning til, at fællestillidsrepræsentanten ikke blev orienteret om omorganiseringen, at der ikke blev indkaldt til lokalt forhandlingsmøde forud for beslutningen om fritagelse for tjeneste, at der ikke er tvingende årsager til at fratage A muligheden for at varetage sit tillidshverv, at A fortsat ikke kan varetage sit tillidshverv, idet han fortsat ikke kan tilgå sit mailsystem, hvilket må betragtes som en skærpende omstændighed, samt at fællestillidsrepræsentant ikke blev orienteret om fritagelse for tjeneste, indstillingen om afsked samt om nærværende forhandling, hvilke forhold, der udgør overtrædelser af tillidsrepræsentantreglerne, alle er bodspådragende.”

Den 31. oktober 2022 blev A afskediget på grund af sygdom med et opsigelsesvarsel på 7 måneder. Af brev af 2. november 2022 fra Myndighed til A fremgår bl.a.:

”Du vil fortsat være fritaget for tjeneste i opsigelsesvarslet. Det betyder, at du ikke skal møde på arbejde, og at du modtager fuld løn i perioden.

...

De øvrige vilkår under fritagelsen for tjeneste er også uændrede, således at du frem til fratredelse kan varetage din rolle som TR som hidtil. Det betyder, at du skal give meddelelse, når du skal herind, og at du har kontorplads hos F.”



Serviceforbundet anlagde på vegne af A ved en faglig voldgiftsret sag mod Rigspolitiet med påstand om godtgørelse for uberettiget opsigelse. Ved kendelse af 30. juni 2023 blev Rigspolitiet frifundet.

I klageskriftet af 15. september 2023 til Arbejdsretten anførte klager, at der udover manglende overholdelse af cirkulærets § 10 og § 11, stk. 2, forelå manglende overholdelse af cirkulærets § 11, stk. 6. Bestemmelsen i § 11, stk. 6, blev ikke omtalt i klagers replik. Indklagede anførte i duplik af 7. juni 2024, at man forstod klagers replik sådan, at klager havde frafaldet at gøre gældende, at der forelå brud på denne bestemmelse. § 11, stk. 6, blev ikke nævnt i klagers påstandsdokument af 3. januar 2025.

Cirkulære om tillidsrepræsentanter i staten mv.

Bestemmelserne i § 10 og § 11, stk. 1 og 2, i cirkulære af 8. december 2021 om tillidsrepræsentanter i staten mv. (Tillidsrepræsentantaftalen) er sålydende:

”§ 10. Anvisning af fælleslokale

Institutionen skal anvise tillidsrepræsentanten et passende (fælles)lokale med adgang til telefon og it-udstyr, der kan anvendes til udførelse af tillidsrepræsentantopgaver. Hvis det på grund af særlige forhold ikke kan lade sig gøre, skal der optages drøftelse for at finde en anden løsning.

§ 11. Afskedigelse/forflyttelse – overenskomstansatte

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2. Inden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen være forhandlet efter følgende regler:

1. Ansættelsesmyndigheden anmoder den lokale afdeling af den organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af, om forhandling. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.
2. Hvis organisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse/forflyttelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen inden for en frist på 14 dage efter den i nr. 1 nævnte forhandling skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.”

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af A, B, C, D og E.



A har forklaret bl.a., at han var ansat i sektionen Facility i Myndighed. Han blev den 7. februar 2022 valgt som tillidsrepræsentant. Valget skete i samarbejde med B fra Ejendomsfunktionærernes Fagforening. Nogle af hans kolleger syntes, at der var behov for at organisere sig. Det kan godt passe, at han var tillidsrepræsentant for 12 personer.

Inden han blev sygemeldt den 28. februar 2022, blev han som tillidsrepræsentant kontaktet personligt på arbejdspladsen eller via tjenestetelefon eller arbejdsmail, når kollegaerne havde spørgsmål. Kontakterne skete primært via hans tjenestetelefon og aldrig via hans private telefon. Man kan ikke anvende sin private telefon, når der er tale om fortrolige oplysninger. Det var derfor nødvendigt, at han havde adgang til sin tjenestetelefon, sin arbejdsmail og sit adgangskort for at varetage rollen som tillidsrepræsentant. Man kan ikke komme ind på Myndighed's område uden at anvende sit adgangskort.

Under sin sygemelding fungerede han fortsat som tillidsrepræsentant, og han havde ingen stedfortræder. Han var ikke på arbejdspladsen i den periode, hvor han var fuldtidssygemeldt, men han kunne kontaktes på tjenestetelefonen. Han havde også kontakt med sine kollegaer på sin private telefon, men kun om ikke-fortrolige ting.

Han blev den 15. juli 2022 omplaceret fra sektionen Facility til sektionen Operativ Logistik.

Under sygefraværssamtalen den 8. september 2022 fik han at vide, at han blev indstillet til afskedigelse, og at han skulle aflevere sin tjenestetelefon og sit adgangskort. Hans rolle som tillidsrepræsentant blev ikke italesat på mødet.

Han fik senere den samme tjenestetelefon udleveret igen. Det var den 15. september 2022. Han kunne ikke se, om der var ubesvarede opkald, for telefonen var lukket ned, da han fik den udleveret. Han ved derfor ikke, om nogen havde forsøgt at kontakte ham. Hans kolleger trak sig, da de fik at vide, at han var blevet indstillet til afsked. Han kontaktede dem ikke selv.

Han fik også sit adgangskort genudleveret. Han blev oplyst, at han skulle melde sin ankomst, hvis han ville ind på Myndighed's område, men adgangskortet virkede ikke, og han skulle derfor altid vente, før han blev lukket ind. Han kunne ikke bevæge sig frit rundt, og placeringen af hans kontor var ikke optimal, da han var afskåret fra de andre.

B har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i Ejendomsfunktionærernes Fagforbund København.

Han deltog i mødet den 8. september 2022 som bisidder for A. Han var ikke forud blevet orienteret om, at A skulle indstilles til afskedigelse. Han nævnte ikke, at A ikke kunne varetage



rollen som tillidsrepræsentant, hvis han skulle aflevere sin tjenestetefon og sit adgangskort. Han fokuserede ikke på det arbejdsretlige på mødet, da han da alene fungerede som bisidder. Det var derfor først senere han kontaktede Myndighed herom.

C har forklaret bl.a., at han er sektionsleder for sektionen Operativ Logistik. Han var A's chef, da A skulle afskediges. Afdelingen er en stabsfunktion, som understøtter Myndighed's operative center med operative materialer, f.eks. våben og kommunikationsudstyr. Sektionen har et ben inde i Myndighed's operationer.

A havde adgang til Myndighed's systemer, da han bl.a. stod for vognparken. Han havde også adgang til størstedelen af Myndighed's område, men der var områder, som nogle medarbejdere, herunder A, almindeligvis ikke havde adgang til.

Inden mødet den 8. september 2022 havde han og D drøftet forskellige muligheder og scenarier, men de havde ikke besluttet, om der skulle ske afskedigelse. Stemningen på mødet var indledningsvis god. Det var et chok for A at få at vide, at han ville blive indstillet til afskedigelse, og stemningen blev næsten ubehagelig. Han mindes ikke, at de drøftede A's tillidsmandsrolle.

Efter mødet lagde han og D en plan. Som A's nærmeste leder var det ham, der skulle række ud til A for at tage hånd om hans rolle som tillidsrepræsentant. Han sendte derfor A en sms, hvori han bl.a. spurgte til håndteringen af A's tillidsmandsrolle. A henviste til B, da A havde brug for at tage vare på sig selv og ikke på det tidspunkt kunne overskue sin rolle som tillidsrepræsentant. Han kan ikke fremlægge sms'erne med A, da han efterfølgende har skiftet tjenestetefon, og den gamle telefon er destrueret.

Han ved ikke, om A's tjenestetefon blev slukket, eller om telefonen selv havde lukket ned. Der bliver dagligt sendt koder ud, som skal tastes ind for at få adgang til tjenestetefonerne. Det var ikke hans indtryk, at det var et problem, at A ikke havde sin tjenestetefon. Han talte med nogle af A's kollegaer, og flere sagde, at de havde A's privatnummer, og at de nok skulle løse det. Det er ikke alt, man må tale om i sin private telefon, når man arbejder i Myndighed. Når man taler om personfølsomme ting, skal man anvende sin tjenestetefon og ikke sin private telefon.

A fik den 19. september 2022 sit adgangskort tilbage, således at adgangskortet blev aktiveret ad hoc. På de dage, hvor A havde meldt sin ankomst, blev adgangskortet aktiveret om morgenen og lukket igen om eftermiddagen. Han er ikke bekendt med, at der skulle være ændret i, hvilke områder i Myndighed A kunne færdes i.

D har forklaret bl.a., at hun er ansat i HR i Myndighed.



Når Myndighed ansætter nye medarbejdere, foregår det sådan, at Myndighed står for rekrutteringen, men det er Rigspolitiet, som er ansættelsesmyndighed. Når det er på tale at afskedige medarbejdere i Myndighed, vurderer HR i Myndighed indledningsvist, om der er et sagligt grundlag for afskedigelsen. I så fald indstiller Myndighed til Koncern HR i Rigspolitiet, at den pågældende medarbejder skal afskediges. Det er Koncern HR i Rigspolitiet, der træffer afgørelsen, og det er ikke givet, at Koncern HR følger indstillingen. Når Myndighed indstiller en medarbejder til afskedigelse, er der alene tale om en processuel beslutning, som ikke har nogen retsvirkning. Hun har ikke kompetence til at træffe forvaltningsretlige afgørelser om afskedigelse i Myndighed.

Ved afskedigelse foretager Myndighed en konkret vurdering af, om medarbejderens adgangskort og tjenestetelefon skal fratages den pågældende. Det afhænger bl.a. af, hvorfor ansættelsen ophører. Det altovervejende udgangspunkt er dog, at adgangskortet og tjenestetelefonen inddrages af hensyn til sikkerheden, hvis den pågældende medarbejder tjenestefritages. Når en medarbejder indstilles til afskedigelse, er denne i en meget sårbar situation og udgør dermed ud fra overordnede betragtninger en sikkerhedsrisiko.

Samtalen den 8. september 2022, hvor A blev tjenestefritaget, var ingen behagelig samtale. Hun vurderede, at A var i sårbar situation, og at det derfor ikke var hensigtsmæssigt at lade ham beholde sin tjenestetelefon og sit adgangskort. Hun havde ikke før mødet besluttet, at A skulle indstilles til afskedigelse, da samtalen kunne gå i flere retninger. Hun havde dog besluttet, at tjenestetelefonen og adgangskortet skulle inddrages, hvis udfaldet af mødet blev, at A skulle tjenestefritages.

Grunden til, at A blev tjenestefritaget, var, at han psykisk var et dårligt sted, og at han arbejdede på deltid og dermed fortsat var på arbejdspladsen i en sektion, som har et ben inde i alle operationer, som kører. Stemningen på mødet var mildest talt rigtig dårlig. Hverken hun eller C nævnte A's rolle som tillidsrepræsentant på mødet, da hun syntes, at det ville klinge hult, når de lige havde givet ham meddelelse om, at de ville indstille ham til afskedigelse. De ville i stedet gøre det i to tempi. Allerede samme dag eller senest dagen efter mødet kontaktede hun sektionen Intern Sikkerhed for at drøfte A's forskellige adgange. Hun og C aftalte, at C skulle have kontakten til A, og de aftalte, at C skulle ringe til A om mandagen og høre til, hvordan de kunne understøtte ham i at varetage sin rolle som tillidsrepræsentant.

A blev anvist en kontorplads, som efter hendes opfattelse var placeret godt. Han delte kontor med formanden for politiforeningen, der var tillidsrepræsentant på fuld tid. Der var også et mødebord og let adgang til kontoret, som samtidig var skærmet for indblik. Politiforeningens medlemmer var ligestillede med ejendomsfunktionærerne.



Hun mener, at det praktiske omkring A's adgange var faldet på plads inden lokalforhandlingen, da både tjenestetelefonen og adgangskortet var blevet udleveret.

E har forklaret bl.a., at hun er sektionsleder i Koncern HR i Rigspolitiet. Det er hendes afdeling, som modtager indstillinger om afskedigelse, og det er hendes afdeling, som har kompetencen til at træffe bestemmelse om afskedigelse.

Når afdelingen modtager en indstilling om afskedigelse af en medarbejder, undersøges det, om sagen er tilstrækkelig belyst, og om afskedigelsen er saglig og proportional. Hvis den er det, bliver medarbejderen afskediget, og ellers går afdelingen i dialog med politikredsen. Når medarbejderen er en tillidsrepræsentant, skal der være en partshøring og en forhandling, inden der bliver truffet afgørelse. Den fremgangsmåde fulgte de også i denne sag.

Hendes afdeling har ikke været i dialog med Myndighed om udlevering af A's tjenestetelefon og adgangskort. Det er et lokalt anliggende, som Myndighed selv står for.

Parternes argumentation

Fagbevægelsens Hovedorganisation har anført navnlig, at der er begået brud på tillidsrepræsentantaftalen § 10, 1. led, hvorefter en tillidsrepræsentant skal have adgang til et lokale på arbejdspladsen og til en telefon. A, der var tillidsrepræsentant, blev frataget sin tjenestetelefon og sit adgangskort, ligesom han blev oplyst, at han ikke længere skulle møde op på arbejdspladsen.

Det er heller ikke i overensstemmelse med aftalens § 10, 2. led, at Rigspolitiet ikke tog ansvar for at sikre en anden løsning og således ikke indledte en drøftelse. At tillidsrepræsentanten har det nødvendige udstyr mv. er særligt relevant på en arbejdsplads som Myndighed's, hvor alle medarbejdere har et meget skarpt skel mellem arbejde og privatliv grundet de særlige sikkerhedsforanstaltninger, de er underlagt. Da A den 8. september 2022 blev frataget sin tjenestetelefon samt adgang til arbejdspladsen, herunder sin arbejdsmail, havde hans kollegaer dermed ingen adgang til at få kontakt til deres tillidsrepræsentant.

Et bodsansvar er uafhængigt af, om der var konkrete TR-relaterede sager eller henvendelser, som A ikke modtog og derfor var forhindret i at håndtere, da § 10 alene stiller krav om anvisning af et lokale, IT-udstyr samt tjenestetelefon.

Rigspolitiet anmodede ikke Ejendomsfunktionærernes Fagforening København om en forhandling, inden A blev fritaget for tjeneste og dermed blev forhindret i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, hvorfor tillidsrepræsentantaftalens § 11, stk. 2, heller ikke er iagttaget. Mødet den 8. september 2023 var ikke en anmodning om forhandling, da mødet var en sygesamtale.



Der er endvidere begået brud på tillidsrepræsentantaftalens § 11, stk. 6, om fagretlig behandling.

Boden skal udmåles under hensyn til, at A var tillidsrepræsentant og ikke blot suppleant, og at han fik afbrudt sit arbejdsforhold uden forudgående forhandling med sin organisation. Han fik herudover først udleveret sin tjenestetelefon adskillige dage efter tjenestefritagelsen. Desuden havde han efter genudleveringen af sit adgangskort alene en begrænset adgang til arbejdspladsen. Der er ingen formildende omstændigheder, hvorfor boden må fastsættes væsentligt højere end boden i Arbejdsrettens dom af 28. november 2022 (2021-6151).

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har anført navnlig, at indstillingen til afskedigelse, tjenestefritagelsen og den korte periode uden tjenestetelefon og adgangskort ikke kan anses som en afskedigelse eller en afbrydelse af ansættelsesforholdet, som forhindrede A i at udøve sit hverv som tillidsrepræsentant.

Det var Rigspolitiet, som var ansættelsesmyndighed for A. Myndighed's indstilling til Rigspolitiet om at afskedige A udgjorde dermed ikke en afgørelse om afskedigelse, idet beslutningskompetencen i forhold til afskedigelse af ansatte med tjenestested i Myndighed henhører under Rigspolitiet. Det er Rigspolitiet, som på baggrund af indstillingen vurderer, om det nødvendige grundlag for afskedigelse er til stede, eller om der f.eks. skal ske omplacering. Det er dermed ikke givet, at alle indstillinger om afsked resulterer i afskedigelse.

Fritagelse for tjeneste indebærer ikke, at den ansatte skal anses for at være afskediget. Dette er en midlertidig foranstaltning, hvor tjenestestedet i medfør af ledelsesretten kan beslutte, at den ansatte indtil videre ikke skal møde på arbejdspladsen. Tjenestefritagelse er heller ikke en afgørelse i forvaltningslovens forstand, som kræver partshøring. Tillidsrepræsentantaftalens § 11, stk. 2, indeholder således ikke noget krav om forhandling af sagen forud for en tjenestefritagelse og ej heller forud for afgivelse af en indstilling om afskedigelse. Rigspolitiet har forhandlet sagen med Ejendomsfunktionærernes Fagforening København i overensstemmelse med § 11, stk. 2, nr. 1, hvorfor der ikke er begået noget brud på denne bestemmelse.

A's tjenestefritagelse har ikke medført, at A har været forhindret i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv. Det ligger implicit i tillidsrepræsentantaftalens § 10, sidste pkt., at der kan opstå en situation, hvor tillidsrepræsentanten i en kortere periode ikke har adgang til lokale samt udstyr, og at dette ikke udgør et brud, når der optages drøftelser for at finde en løsning. Det forhold, at A var uden tjenestetelefon i få dage efter den 8. september 2022, og at hans adgangskort var inddraget til den 19. september 2022, udgør derfor ikke et brud på tillidsrepræsentantaftalens § 10.



Der er ikke grundlag for at antage, at Myndighed havde en intention om at hindre A i at udføre sit hverv. B fremsatte heller ikke under mødet den 8. september 2022 indsigelser mod inddragelsen af tjenestetelefon og adgangskort, og der er ikke oplysninger om, at der var TR-relaterede henvendelser, som A ikke modtog.

Klagers påstand om brud på tillidsrepræsentantaftalens § 11, stk. 6, skal afvises. Styrelsen oplyste i sin duplik, at den opfattede påstanden for frafaldet, hvilket klager ikke korrigerede, heller ikke i påstandsdokumentet. Styrelsen har derfor haft en berettiget forventning om, at påstanden var frafaldet.

Såfremt Arbejdsretten finder, at der er begået overenskomstbrud, skal der ved fastsættelse af bod lægges vægt på det meget korte tidsrum på få dage, hvor A var frataget sin tjenestetelefon og sit adgangskort og Myndighed's særlige sikkerhedsmæssige situation. Derudover er det en formildende omstændighed, at der ikke kan antages at have været konkrete skadevirkninger.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Indledning

A, der i 2018 blev ansat i Rigspolitiet som ejendomsservicefunktionær med tjenestested i Myndighed, blev den 7. februar 2022 valgt som tillidsrepræsentant i Myndighed. Han var herefter fuldtidssygemeldt fra den 28. februar til den 14. juli 2022 (4 1/2 måned) og deltidssygemeldt til den 8. september 2022 (knap 2 måneder).

På et møde den 8. september 2022 meddelte Myndighed A, at Myndighed ville indstille til Rigspolitiet, at han blev afskediget på grund af sygefravær. A blev på mødet fritaget for tjeneste, mens indstillingen blev behandlet, og han skulle på mødet aflevere sit adgangskort til arbejdspladsen samt sin tjenestetelefon til Myndighed.

Parterne er enige om, at A fik udleveret sin tjenestetelefon igen den 15. september 2022 og sit adgangskort den 19. september 2022, således at han havde adgang til at benytte kortet efter aftale med Myndighed.

Den 30. september 2022 indkaldte Rigspolitiet under henvisning til § 11, stk. 2, nr. 1, i cirkulære af 8. december 2021 om tillidsrepræsentanter i staten mv. (Tillidsrepræsentantaftalen) Ejendomsfunktionærernes Fagforening København til forhandling. Forhandlingen blev afholdt den 6. oktober 2022.

Den 31. oktober 2022 blev A afskediget med 7 måneders varsel. Ved kendelse af 30. juni 2023 i FV 2023-8 blev opsigelsen af A fundet berettiget.



Sagen angår, om § 10 om adgang til et lokale med telefon og it-udstyr og § 11 om forhandling i cirkulæret af 8. december 2021 om tillidsrepræsentanter i staten mv. er overtrådt i forbindelse med afskedigelsen af A.

Det bemærkes i den forbindelse, at Arbejdsretten ikke finder grundlag for at tage stilling til klagers anbringende om, at cirkulærets § 11, stk. 6, om fagretlig forhandling er tilsidesat. Dette anbringende må anses for frafaldet under skriftvekslingen af sagen og er først fremsat igen under den mundtlige forhandling af sagen i Arbejdsretten.

Tjenestetелефон og adgang til arbejdspladsen

Som nævnt blev A på mødet den 8. september 2022 hos Myndighed fritaget for tjeneste, og han afleverede samtidig sit adgangskort og sin tjenestetелефon til Myndighed.

Klager har anført, at A herved blev forhindret i at varetage sit tillidsrepræsentant-hverv, jf. herved § 10 i cirkulæret om tillidsrepræsentanter i staten mv.

Af cirkulærets § 10 fremgår det, at institutionen skal anvise tillidsrepræsentanten et passende (fælles)lokale med adgang til telefon og it-udstyr, der kan anvendes til udførelse af tillidsrepræsentantopgaver. Hvis det på grund af særlige forhold ikke kan lade sig gøre, skal der optages drøftelse for at finde en anden løsning. Det er ubestridt, at bestemmelsen også gælder i en situation, hvor en medarbejder er fritaget for tjeneste under behandlingen af en sag om afskedigelse.

Ifølge D's forklaring havde Myndighed ikke forud for mødet endeligt besluttet at indlede en sag om afskedigelse af A. Da det på mødet blev oplyst, at der ville gå måneder med ændrede arbejdsfunktioner eller fravær, besluttede Myndighed at indlede en sag om afskedigelse, hvilket blev meddelt A Lausen. Endvidere blev A ifølge sædvanlig praksis i Myndighed vedrørende medarbejdere, der blev fritaget for tjeneste af sikkerhedsmæssige grunde, anmodet om at aflevere sin tjenestetелефon og sit adgangskort til arbejdspladsen.

C har forklaret, at han kontaktede A den 12. september 2022 for at aftale nærmere om, hvordan A fremover kunne udføre sit hverv som tillidsrepræsentant. Efter henvendelse fra B meddelte D den 13. september 2022, at hun ville sørge for, at A fik sin tjenestetелефon udleveret, hvilket skete den 15. september 2022. Den 14. september 2022 efter en ny henvendelse fra B meddelte D, at A's adgangskort kunne lukkes op på aftalte tidspunkter. Dette skete den 19. september 2022, hvor Myndighed tillige havde fundet en ny kontorplads, som A kunne benytte.

For så vidt angår inddragelsen af adgangskortet finder Arbejdsretten, at det af sikkerhedsmæssige og praktiske grunde var nødvendigt at overveje, hvorledes A fremover



skulle have adgang til arbejdspladsen, og hvor han kunne tilbydes en ny kontorplads. Der forelå herved særlige forhold, jf. cirkulærets § 10, 2. pkt., som forudsatte drøftelser, og Arbejdsretten finder derfor, at det ikke var i strid med § 10, 1. pkt., at A's adgangskort var inddraget indtil den 19. september 2022. Det bemærkes i øvrigt, at A har forklaret, at han under sin fuldtidssygemelding fra februar til juli 2022 varetog sit tillidsrepræsentantarbejde uden at møde på arbejdspladsen.

For så vidt angår Myndighed's inddragelse af A's tjenestetelefon finder Arbejdsretten efter forløbet, hvor telefonen – efter det oplyste uden ændringer i indstillinger mv. – blev udleveret igen den 15. september 2022, at inddragelsen ikke var nødvendig, og at inddragelsen derfor ikke var i overensstemmelse med cirkulærets § 10, 1. pkt.

Med hensyn til spørgsmålet om en bod herfor, lægges det til grund, at det ikke var Myndighed's intention at hindre A i at udføre sit arbejde som tillidsrepræsentant, idet Myndighed få dage efter inddragelsen af telefonen rettede henvendelse til ham om, hvordan han fortsat kunne varetage hvervet, og da D med det samme efter henvendelse fra B meddelte, at hun ville sørge for, at A's telefon blev udleveret. Endvidere må det indgå, at telefonen kun var inddraget kortvarigt i en periode, hvor der efter det oplyste ikke opstod spørgsmål i relation til tillidsrepræsentantarbejdet, ligesom flere af A's kolleger efter C's forklaring havde hans private telefonnummer.

Der findes herefter at foreligge sådanne særlig formildende omstændigheder, at den forskyldte bod efter arbejdsretslovens § 12, stk. 6, skal bortfalde.

Forhandling

Klager har anført, at det er i strid med cirkulærets § 11, stk. 2, nr. 1, at A's fagforening ikke blev indkaldt til lokalt forhandlingsmøde forud for beslutningen den 8. september 2022 om at fritage A for tjeneste.

Ifølge cirkulærets § 11, stk. 2, nr. 1, skal ansættelsesmyndigheden, inden en tillidsrepræsentant afskediges med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, anmode den lokale afdeling af den organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af, om forhandling. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.

Bestemmelsen må antages at have til formål at sikre den særlige beskyttelse af tillidsrepræsentanter mod afskedigelse, og at tillidsrepræsentantens faglige organisation forud for en afskedigelse inddrages og får mulighed for at fremkomme med bemærkninger til det grundlag for afskedigelse, som arbejdsgiveren henviser til.



Bestemmelsen i § 11, stk. 2, nr. 1, må på denne baggrund og efter sin ordlyd forstås således, at ansættelsesmyndighedens forpligtelse til at indkalde til forhandling først gælder forud for den endelige afgørelse om afskedigelse. Bestemmelsen kan derimod ikke anses at indebære, at der skal afholdes en forhandling forud for det tidspunkt, hvor der ved indstilling fra en underordnet myndighed til ansættelsesmyndigheden indledes en sag om afskedigelse – herunder heller ikke, selv om den ansatte fritages for tjeneste under behandlingen af indstillingen.

Myndighed meddelte den 8. september 2022 A, at man ville indstille ham til afskedigelse, og at han ville blive fritaget for tjeneste under sagens behandling. Forud for afskedigelsen, der skete den 31. oktober 2022, havde ansættelsesmyndigheden, Rigspolitiet, den 30. september 2022 under henvisning til cirkulærets § 11, stk. 2, nr. 1, indkaldt Ejendomsfunktionærernes Fagforening København til forhandling, og forhandlingen blev afholdt den 6. oktober 2022, dvs. inden for de 8 dage, der er fastsat som frist i § 11, stk. 2, nr. 1.

Arbejdsretten finder herefter, at Rigspolitiet for så vidt angår forhandling med A's fagforening har handlet i overensstemmelse med cirkulærets § 11, stk. 2, nr. 1. Det kan ikke føre til en anden vurdering, at A kortvarigt var frataget sin tjenestetelefon og sit adgangskort til Myndighed, idet disse forhold ikke kan sidestilles med afskedigelse.

Thi kendes for ret:

Bod for manglende iagttagelse af § 10 i cirkulære om tillidsrepræsentanter i staten mv. bortfalder, og i øvrigt frifindes Rigspolitiet.

I sagsomkostninger skal Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Rigspolitiet inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. til Arbejdsretten.

Hanne Schmidt