

K E N D E L S E

Afsagt 4. september 2024

af

Højesteretsdommer Søren Højgaard Mørup

i

Faglig voldgiftssag FV 2024-240

Fødevareforbundet NNF

for

A

(advokat Rie Mathilde Bjørkman)

mod

DI Overenskomst I

for

Scandinavian Tobacco Group A/S

(advokat Peter Klint)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om afskedigelsen af A, der blev bortvist den 22. januar 2024 af Scandinavian Tobacco Group A/S (STG), var berettiget.

2. Påstande

Fødevareforbundet NNF for A har nedlagt følgende påstande:

Påstand 1: Scandinavian Tobacco Group A/S skal betale en erstatning til A svarende til løn i opsigelsesperioden, i alt 29.680,54 kr. med tillæg af procesrenter fra de enkelte ydelsers forfaldstid til betaling sker.

Påstand 2: Scandinavian Tobacco Group A/S skal betale en godtgørelse på 184.189,94 kr. eller en efter voldgiftsrettens skøn fastsat godtgørelse til A med tillæg af procesrenter fra sagens anlæg til betaling sker.

Påstand 3: Scandinavian Tobacco Group A/S skal betale fratrædelsesgodtgørelse til A svarende til 15.000 kr. efter overenskomsten mellem Fødevareforbundet NNF og DIO-I for fødevareindustriens rammebestemmelse i § 25 med tillæg af procesrenter fra ydelsens forfaldstid til betaling sker.

DI Overenskomst I for Scandinavian Tobacco Group A/S har påstået frifindelse.

Parterne er uenige om STG's 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 29.680,54 kr. i påstand 1 er beregnet som den løn, A ville have tjent i opsigelsesperioden på 15 uger fra den 22. januar 2024 til den 3. maj 2024 fratrukket den løn, som hun har oppebåret fra den 4. marts 2024, hvor hun fik nyt arbejde, med udgangspunkt i en ugentlig løn på 9.418,80 kr. (inkl. frit valg, feriepenge og pension) fratrukket 4,12 feriedage.

3. Sagens behandling i faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 29. august 2024 med højesteretsdommer Søren Højgaard Mørup som opmand.

Som partsudpegede medlemmer fungerede for Fødevareforbundet NNF for A advokat Kim Bøg Brandt og forhandlingssekretær Anette S. Larsen.

Som partsudpegede medlemmer fungerede for DI Overenskomst I for STG vicedirektør Niels Grøn og advokat Sabine Shin-Ja Buhl.

Der blev afgivet forklaring af A, tillidsrepræsentant B, tillidsrepræsentant C, tillidsrepræsentant D, faglig konsulent hos NNF E, fabrikschef hos STG F, leder af medarbejderrelationer hos STG G, leder af værdikædeprocesser hos STG H og Office Assistant hos STG J.

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

4. Sagsfremstilling

A blev ansat som tobaksmedarbejder i STG's Afdeling 1 i By 1 den 25. februar 2013. Foruden Afdeling 1 er der i By 1 en Afdeling 2 og en Afdeling 3. I alt har STG ca. 104 ansatte i By 1. De ansattes personaleforening har sin egen Facebookgruppe. Det er kun ansatte i STG's afdelinger i By 1, der har adgang til Facebookgruppen. Ca. 84 af de ansatte er medlemmer af Facebookgruppen.

I 2023 var der forskellige fejl i de ansattes lønsedler, bl.a. med hensyn til tildeling af feriedage og afregning af lokalt aftalt løntillæg samt skifteholdstillæg.

Der var i den forbindelse en dialog mellem faglig konsulent hos NNF E, chefkonsulent hos DI K og lønkonsulent hos STG L med henblik på at få rettet fejlene. Der blev desuden holdt et møde den 8. november 2023 med deltagelse af tillidsrepræsentant B, tillidsrepræsentant C og leder af medarbejderrelationer hos STG G samt repræsentanter for NNF og DI med henblik på at få rettet fejlene. G orienterede medio december 2023 medarbejderne skriftligt om mødet og oplyste, at STG tilstræbte, at udestående problemer ville være løst senest ved første lønperiode i 2024.

Der blev desuden holdt et møde mellem tillidsrepræsentanterne og G den 8. december 2023, hvor A også deltog, med henblik på at hun kunne redegøre for en fejl vedrørende feriedage, som hun to dage forinden havde talt med bogholder J om.

Den 20. januar 2024 op slog A følgende på personaleforeningens Facebookside:

"Tænker at dette opslag måske ikke hører hjemme i denne gruppe..... Men tænker, at det er her hvor jeg møder flest af mine kollegaer.

D 6 dec gjorde jeg lønningskontoret opmærksom på, at jeg "kun" havde fået udbetalt 24,14 dage i ferieåret 1 sep 2022-31 aug 2023. Skidt pyt hvis dagene ikke stemmer overens med de 25 feriedage - bare pengene passer. Jeg blev så lovet et udskrift af mine optjente feriepenge samme dag altså d 6 dec. Jeg har ikke modtaget denne endnu.... [gabe-emoji]. Første udbetaling i dette år bliver jeg bonnet for 1,33 feriefritimer. Hm det forstår jeg ikke [emoji] mener da bestemt, at jeg har en lille smule tilbage på + kontoen til mig selv. Nu har jeg brugt lidt af min lørdags fritid på at gennemgå lønsedler for 2023 (troede ellers at der var weekend og ingen arbejdstid/tanker). Jeg har fået udbetalt 36,66 timer.

Bonnet for 1,33 = 35,33 timer udbetalt.

Der er 4 "egenskaber" jeg ikke kan fordrage hos mennesker:

Dovenskab

Inkompetence

Nassere

Tyveknægte.

Jeg kan i hvert fald få øje på 3 af disse egenskaber....

Vi har tillidsfolk som har arbejdet på fejl i vores løn i snart et år. Tak til og for jer [emoji]

Men STG????

Tænker bare, at hvis vi ikke kunne finde ud af vores arbejde, så havde vi nok fået 10 tær i røven!

Lønningskontoret ved det

Vores daglige ledere ved det

G (vores dialog) ved det

Fabrikschefen ved det.... [tre gabe-emojier]

Og der kommer ingen løsninger! Det fortsætter og det fortsætter. Ved sgu ikke om jeg skal grine eller græde [emojier]

Hvornår er nok nok.... [emoji]

Hvad stiller vi op, tænker jeg

Bare lidt tankespil her en lørdag, weekend, fritid..."

Den 22. januar 2024 blev A bortvist. Af bortvisningsskrivelsen fremgår bl.a.:

"Med baggrund i weekendens opslag på de sociale medier, ser vi det nødvendigt, at øjeblikkeligt ophæve ansættelsesforholdet.

Vi ser opslaget og dets indhold som brud på en medarbejders loyalitetspligt. Som virksomhed kan vi ej heller tolerere en så grov og injurierende omtale af kolleger i virksomheden.

Det beskrevne forhold – som helhed – udgør en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvorfor vi ser os nødsaget til at bortvise dig dags dato."

Samme dag gjorde tillidsrepræsentant B på vegne af A indsigelse mod bortvisningen.

5. Overenskomstgrundlaget

Af overenskomsten mellem Fødevareforbundet NNF og DI Overenskomst I gældende for Fødevareindustrien fremgår af § 25, stk. 1, at arbejdsgiveren skal betale en særlig fratrædelsesgodtgørelse til en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, hvis medarbejderen bliver opsagt uden egen skyld. Godtgørelsen udgør 1, 2 eller 3 gange 5.000 kr.

6. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun blev ansat i STG i 2013 og arbejdede som produktionsmedarbejder. Hendes daglige leder var H. Hun havde et godt forhold til ham. Første gang, der var udfordringer med hendes egen løn, var i foråret 2023 – af hvad hun ved af. Der var også andre, der havde udfordringer med deres løn. Det var et stort samtaleemne.

I starten af december 2023 talte hun med bogholderen, J, om, at hun havde holdt nogle feriedage og søgt om udbetaling på borger.dk, men ikke havde fået det ansøgte udbetalt. J forklarede, at der var registreret 1,98 feriedag for meget. Hun spurgte, hvorfor der ikke var blevet informeret om det. Hun fik at vide, at det var hovedkontorets opgave at informere de ansatte om fejl. Hun har ikke haft nogen uoverensstemmelser med J.

Tillidsrepræsentant B bad hende om at deltage i et møde den 8. december 2023 for at redegøre for fejlene. En anden kollega blev også bedt om at deltage med samme formål. I mødet deltog desuden de to andre tillidsrepræsentanter samt G. Hun og kollegaen redegjorde for forskellige fejl og for, at det var et stort samtaleemne i pauserne. Der var bekymring for, at der var fejl, som ikke var opdaget. Hun forklarede, at mange udtrykte frustration med J. G forklarede, at fejlene lå ved et eksternt lønkontor, at J ikke kunne gøre for fejlene, og at de ikke måtte bebrejde J fejlene. Efter mødet fortalte hun sine kollegaer, at J ikke var ansvarlig for fejlene vedrørende løn og ferie.

Lørdag den 20. januar 2024 fandt hun en ny fejl på sin lønseddel. Hun havde fået lønsedlen en uge forinden, men hun havde først fået set på den om lørdagen. Hun var frustreret. Hun lavede opslaget på Facebookgruppen for at informere om, at der var ny type fejl. Hun mødte ikke alle sine kollegaer fysisk, og derfor brugte hun personaleforeningens Facebookgruppe. Det passer meget godt, at der var 84 ansatte i By 1, som var medlemmer af Facebookgruppen. Kun ansatte kan få adgang. Det er frivilligt at være medlem. Der er enkelte ledere, der er medlem af personalegruppen og af Facebookgruppen. Gruppen blev brugt til bl.a. at fortælle om længere tids sygdom og takke for lejlighedsgaver.

Det var det eksterne lønkontor, som hun betegnede som dovne, inkompetente mv. Når hun skrev, at en række ansatte var bekendt med problemet, var det for at påpege, at de ikke

kunne gøre noget ved det. Det var ikke meningen at kalde dem for dovne mv. Med "lønningskontoret" mente hun J.

Hun erkender, at ordvalget ikke var heldigt, men hun blev sur over, at hun var blevet trukket i løn. Hun synes, at STG skulle have skiftet eksternt lønkontor.

Når hun skrev "hvad stiller vi op", sigtede hun til, at de også som medarbejdere må kunne stille nogle krav. Hun håbede, at kollegaerne ville gå til ledelsen med deres klager i stedet for blot at beklage sig i pauserne. Der var enkelte, der kommenterede opslaget på Facebooksiden, men hun husker ikke kommentarerne. Nogle ringede til hende i weekenden og bakkede op om hendes opslag. De var ikke stødt over indholdet.

Hun hørte ikke noget fra STG før ca. kl. 10 mandag formiddag den 22. januar 2024. Hun blev kaldt ind til et møde af H, hvor B og G var til stede. Hun fik læst bortvisningskrivelsen op og blev bedt om at skrive den under. Hun blev ikke bedt om at komme med en forklaring, men hun sagde alligevel, at hun ikke troede, at det gjorde noget, hvad hun skrev i en lukket Facebookgruppe. Hun blev skåret af. G og H forlod lokalet, så hun og B kunne tale sammen. B sagde, at de ville gøre indsigelse. Da G og H kom tilbage, sagde hun, at hun havde fået at vide, at det var et eksternt lønningskontor, der var skyld i fejlene, og at hun med kritikken sigtede til det eksterne lønningskontor.

Hun har aldrig fået en advarsel som ansat hos STG. H har dog sagt, at hun skulle tælle til ti eller lige trække vejret, inden hun gav udtryk for sin mening. Hun talte normalt stille og roligt, men kunne være meget kontant over for kollegaerne, når der var noget, hun var utilfreds med.

Hun fik nyt arbejde den 4. marts 2024.

B har forklaret bl.a., at hun er produktionsmedarbejder og har været tillidsrepræsentant siden juli 2022. STG i By 1 er fordelt på to matrikler. Der er daghold, aftenhold og natophold på den matrikel, hvor hun arbejder. Hun er repræsentant for dag- og natholdene, mens C er repræsentant for aftenholdet. D er repræsentant for medarbejderne på den anden matrikel. Hun har et godt forhold til og samarbejde med sin leder, H.

De første dialogmøder, hvor der blev drøftet fejl i lønsedler, fandt sted i januar og februar 2023. Fejlene skyldtes, at lønsystemet ikke længere blev opdateret. I marts 2023 sendte de lønsedler ind til tjek hos NNF, der konstaterede, at ansatte på aftenholdet havde fået for meget i løn, hvorimod ansatte på natholdet havde fået for lidt. Der var stor utilfredshed med, at der var fejl i lønsedlerne. Referaterne fra dialogmøderne var tilgængelige for de ansatte.

På mødet den 8. november 2023, hvor NNF og DI deltog, drøftede de også lønproblemerne.

På dette tidspunkt havde hun ikke hørt om fejlene med feriekonto. Det hørte hun først om, da A forklarede, at hun havde fået afslag på en anmodning om udbetaling ved afholdelse af nogle feriedage. Da det var A, der havde talt med J om fejlen vedrørende feriedagene, bad hun hende om at deltage i mødet den 8. december 2023 med G. Han virkede opgivende, da han hørte om problemet med feriekonto. Han forklarede, at det hverken var J eller hovedkontoret i By 2, men et eksternt lønkontor, der var ansvarlig for fejlene. Hun har selv hørt A gøre kollegaer opmærksom på, at J var uden skyld i problemerne.

Hun mener, at orienteringsbrevet blev sendt ud den 16. december 2023. Det første udkast til orienteringsbrev fik hun i efteråret 2023. Da stod der ikke noget om feriedage.

Facebookgruppen er kun for ansatte hos STG i By 1. Hun så A's opslag om lørdagen. Hun forstod opslaget således, at nassere mv. ikke sigtede til STG, da hun og A begge vidste, at fejlen lå hos det eksterne lønkontor. Hun forstod godt A's frustration. Hun ville ikke selv have udtrykt sig på samme måde. Det var velkendt, at A kunne være meget direkte. De taler pænt, men direkte til hinanden på arbejdspladsen.

Senere på dagen skrev hun til H, om han havde set opslaget, for hun tænkte, at A stod til en løftet pegefinger. H havde set mailen, og de aftalte at mødes mandag kl. 7.30. De mødtes, men hun fik ikke at vide, at A ville blive bortvist. Ved 10-tiden H hende. Til at begynde var kun hun, H og G til stede. Hun fik mulighed for at læse bortvisningsbrevet. Hun protesterede ikke, for beslutningen var taget.

H hentede A og informerede hende og læste bortvisningsbrevet op for hende. A blev ikke på noget tidspunkt bedt om at give en forklaring, men hun prøvede alligevel at forklare, at hun havde sigtet til det eksterne lønkontor. G sagde, at han kunne have anlagt injuriersag mod hende. Hun aftalte med A, at hun skulle gøre indsigelse. Da hun meddelte G dette, sagde han, at de ikke havde mere at tale om.

På mæglingmødet forklarede A, at nassere mv. var rettet mod det eksterne lønkontor.

C har forklaret bl.a., at han er ansat som pakkeoperatør.

Medarbejderne var utilfredse på grund af fejl i lønsedlerne. Han kan bekræfte, at G på mødet den 8. december 2023 oplyste, at fejlene lå hos et eksternt lønkontor.

Facebookgruppen er en lukket gruppe kun for ansatte i By 1. Han så opslaget om lørdagen. Han syntes ikke, at det var den smarteste måde at udtrykke sig på. Han skulle ikke kommentere noget.

Der er stadig lidt problemer med lønafregningen.

D har forklaret bl.a., at han arbejder som "flyver". Han blev tillidsmand i 2022. Han kan bekræfte, at der var tale om en lukket Facebookgruppe, og at der i pauserne blev talt meget om fejlene i lønsedlerne. Han talte nogle kolleger fra at gå til J, da det var et eksternt lønkontor, der var skyld i fejlene. Han var klar over dette før mødet den 8. december 2023. Han kan bekræfte, at G reagerede opgivende og oplyste, at fejlen lå hos et eksternt kontor, og at det ikke var J, der lavede fejl.

Han så opslaget om lørdagen. Han husker ikke, hvad han tænkte. Han synes, at sprogbruget kunne have været pænere.

Nogle har stadig problemer med lønnen. De holder øje med mulige fejl.

E har forklaret bl.a., at hans arbejde omfatter gennemgang af lønsedler. I begyndelsen af 2023 blev han kontaktet, fordi der var problemer med lønnen hos STG. Han tog kontakt til K hos DI. De holdt et teamsmøde, hvor også repræsentanter for ledelsen i STG deltog. Medarbejderne hos STG var utålmodige, og tillidsrepræsentanterne var noget frustrerede. Den 8. november 2023 var han til møde i virksomheden. De fik ikke løst alle problemerne på mødet.

F har forklaret bl.a., at han har været ansat i STG siden 2011 og blev fabrikschef i 2021. Der er lige godt 100 medarbejdere i By 1. Den globale ledelse og bl.a. HR og hjælpefunktioner befinder sig i By 2. Tidligere havde fabrikkerne i By 3 og By 1 forskellige CVR-numre, men de blev sammenlagt i 2023.

Han er ikke medlem af personaleforeningen og heller ikke af Facebookgruppen. Lørdag den 20. januar 2024 fik han en mail fra J om A's Facebookopslag og en mail fra en anden medarbejder, M, hvoraf opslaget fremgik. M er leder på niveau med H.

Han blev chokeret over ordvalget. Han læste den som et angreb på ham og hans kolleger. Der var ikke nogen, der kunne være i tvivl om, hvem kritikken var rettet mod. Han mente ikke, at det var muligt at forene tonen i opslaget med den omgangstone, han arbejdede for på arbejdspladsen. Han mente, at kritikken var uberettiget, idet de havde arbejdet på at løse problemerne. Han talte med G samme dag og med H den følgende dag. De var enige om, at "de ikke kunne komme tilbage på det". De kunne ikke give grønt lys for den tone. Han mente, at der var grundlag for bortvisning. Han deltog ikke i mødet den 22. januar 2024, fordi han deltog i et andet møde.

G har forklaret bl.a., at han blev ansat som leder af medarbejderrelationer med ansvar for ansatte i Danmark og Sverige pr. 1. juli 2023. Noget af det første, han hørte om i august fra tillidsrepræsentanter og medarbejdere, var, at der var problemer med lønnen. Medarbejderne var usikre på, om deres løn var rigtig. Han havde et dialogmøde med tillidsmændene i august 2023 om bl.a. lønsedlernes manglende læsevenlighed.

Sammenlægningen af CVR-numre havde medført problemer med hensyn til overførsel af antal feriedage. Feriedage registreres hos feriekonto på borger.dk. Der skete fejl i forbindelse med en dataoverførsel, hvor der blev registreret ca. 1 dags ferie for meget, men der er ikke blevet betalt for lidt. De blev opmærksom på fejlen i sommeren 2023, og den blev drøftet på mødet den 8. november 2023. Det blev kommunikeret bl.a. i referatet af mødet den 8. november 2023.

Lønudfordringerne bestod generelt i, at der manglede betaling for frit valg under SH-ordningen. De var klar til at udbetale de manglende beløb i sommeren 2023. Et andet problem var, at et tillæg ikke var blevet forhøjet efter den seneste overenskomst. Den fejl blev også rettet. På mødet i november talte de om begge fejl. Han er enig i, at lønsedlerne er svære at læse på grund af de mange tillæg. Problemerne med fejlene blev løst i starten af 2024.

Mødet den 8. december 2023 handlede til dels om nogle af de samme problemer, som var behandlet på mødet den 8. november 2023. Den største bekymring var, om man kunne være sikker på, at lønnen var korrekt. Han har ikke på mødet sagt, at fejlen skyldtes et eksternt lønkontor. Han sagde på mødet, at det ikke altid var J's skyld, at der var fejl, og at de skulle "være gode ved hende".

Han er ikke medlem af personalegruppen. Han blev orienteret på mail af J lørdag den 20. januar 2024. Han følte sig ramt på sin faglighed – han er aldrig før blevet kaldt for tyv. Der er ikke andre ansatte i STG, der hedder G. Han talte med F om, hvorvidt der var risiko for arbejdsnedlæggelser, og om, hvad der skulle ske om mandagen. De var enige om, at det var meget groft, fordi det var et angreb på enkelte medarbejdere. De talte alle muligheder fra en advarsel til bortvisning igennem. De talte om, hvor væsentlig misligholdelsen var.

Han var med til samtalen den 22. januar 2024. Da A kom ind til mødet, blev hun forelagt bortvisningsbrevet. Brevet var skrevet på forhånd, så det kunne udleveres. Han spurgte A om, hvad hun sagde til det. Hun sagde, at hun havde ytringsfrihed. Han sagde, at han opfattede det som injurierende at blive kaldt for en tyv. Han har ikke truet med en retssag. Det var ikke givet, at hun ville blive bortvist, hvis hun var kommet med en god forklaring. Han besluttede ikke at standse bortvisningen.

H har forklaret bl.a., at han har ansvaret for Afdeling 1 i By 1. Han er den daglige leder af alle skifteholdene. Han blev ansat i 2020. Der var en anden kultur end i dag. Der foregik dengang noget, der mindede om voksenmobning mellem de ansatte. Lederne reagerede ikke på det. Han ville ændre kulturen og holdt et møde med alle medarbejdere, hvor han sagde, at han ikke ville acceptere den omgangsform. Han mener, at de har forsøgt at indføre nye værdier om en god omgangstone. Han mener ikke, at der er tvivl om, hvilken omgangstone der skal være.

A var en god medarbejder. Hun passede sit arbejde, var dygtig og kunne få noget fra hånden. Han har ikke givet hende en skriftlig advarsel, men de har haft nogle samtaler, fordi nogle af kollegaerne har syntes, at hun har talt for hårdt til dem.

Han er medlem af Facebookgruppen. Det er kun medarbejdere hos STG, der er medlemmer af Facebookgruppen. Han syntes, at opslaget var ganske unødvendigt og i strid med de værdier, han arbejdede for. Det er en ærgerlig måde at kommunikere på. Det er uacceptabelt at kalde andre ansatte for nassere mv. Han mente, at ordene var møntet på bl.a. ham – og ikke på et eksternt lønningskontor.

Han havde mange overvejelser om, hvordan de skulle reagere, men endte med at mene, at opslaget var uacceptabelt i en sådan grad, at A skulle bortvises. De nøjedes ikke med en advarsel. De måtte reagere hårdt på et brud på omgangstonen. Han ville have svært ved at fungere som leder, herunder for A, der havde betegnet ham som doven, inkompetent, nasser eller tyv, hvis hun var blevet på arbejdspladsen.

Han deltog i bortvisningssamtalen. Han hentede A og forklarede om den beslutning, de havde truffet. Hun fik ikke mulighed for at forklare sig, herunder om hvorfor hun skrev, som hun gjorde, eller hvad hun mente.

I har forklaret bl.a., at hun har været ansat siden 2010 og arbejder med løn og andre administrative opgaver. Hun er den eneste, der laver løn for de timelønnede i By 1. Det eksterne lønningskontor står for rettelser "bag systemet".

Hun er medlem af Facebookgruppen og så opslaget om lørdagen. Hun havde en samtale med A den 6. december 2023, som er omtalt i opslaget som en samtale med "lønningskontoret". Hun mener ikke, at man kan opfatte "lønningskontoret" som andre end hende. Den 6. december 2023 talte de om, at A ikke havde fået alle sine feriepenge udbetalt. Hun tog skridt til at rekvirere en liste over feriedage, men havde ikke modtaget listen den 20. januar 2024. A havde ikke rykket hende for svar i den mellemliggende periode. Hun havde ikke forinden hørt om den nye fejl, der er omtalt i opslaget. Fejlen blev rettet, så A fik sin fulde løn.

Hun blev ked af det, da hun så opslaget, også fordi hun prøver at rette de fejl, der er. Det kan ikke undgås, at der er fejl, når man laver manuel løn. Hun skrev med en kollega om opslaget. Kollegaen syntes, at hun skulle informere G og F. Kollegaen opfattede kritikken som møntet på bl.a. hende.

7. Parternes argumenter

Fødevareforbundet NNF for A har anført navnlig, at der ikke foreligger grov misligholdelse, og at heller ikke en opsigelse ville have været saglig.

Det er en forudsætning for, at en kritisk udtalelse om arbejdsgiveren udgør et brud på loyalitetspligten, at arbejdsgiveren er påført en skade eller en reel risiko for at lide skade.

Denne forudsætning er ikke til stede, da det må lægges til grund, at kritikken ikke var rettet mod STG, men derimod mod et eksternt lønkontor.

Selv hvis det lægges til grund, at kritikken sigtede til bestemte ansatte i STG, kan det ikke begrunde bortvisning eller opsigelse. Der skal foretages en samlet vurdering, hvor der bl.a. skal tages hensyn til, om kritikken var udtryk for berettiget frustration, om den ansatte fik mulighed for at forklare sig, om der har været nogen skadevirkning eller risiko for skadevirkning, hvem ytringen var rettet til (herunder om virksomhedens kunder er blevet opmærksom på opslaget), og om virksomheden havde en politik for medarbejdernes adfærd på sociale medier.

Kritikken i opslaget angik et velkendt problem, som virksomheden igennem et år ikke havde formået at løse. Det var et stort samtaleemne blandt medarbejderne. Opslaget skete for at gøre kollegaerne opmærksom på, at alle problemerne ikke var løst, og for at spørge, hvad de skulle gøre. Kritikken blev fremsat i en lukket Facebookgruppe, som kun medarbejdere og enkelte ledere havde adgang til. STG's omdømme har ikke lidt eller været udsat for risiko for at lide skade. Hun fik ikke mulighed for at forklare sig, inden hun blev bortvist. STG havde ikke en politik for de ansattes ytringer på sociale medier. Det skal også indgå, at hun havde 11 års anciennitet, og at hun aldrig har fået en skriftlig advarsel.

En samlet vurdering fører til, at det havde været tilstrækkeligt at reagere med en advarsel i anledning af hendes opslag på Facebooksiden. Bortvisningen var derfor ikke proportional, og en afskedigelse ville af samme grund ligeledes have været usaglig.

Hun har som følge heraf krav på godtgørelse for urimelig opsigelse efter Hovedaftalens § 4, stk. 3. Godtgørelsen skal beregnes på grundlag af hendes ugeløn inklusive bidrag til fritvalg og pension. Godtgørelsen skal fastsættes til to ugers løn pr. ansættelsesår.

DI Overenskomst I for STG har anført navnlig, at der foreligger grov misligholdelse fra A's side.

Hendes udtalelser var fornærmende, grænseoverskridende og groft illoyale over for såvel ledelsen som andre menige medarbejdere og omfattede udokumenterede og grove påstande, herunder om tyveri.

Selv om de omtalte ledere og medarbejdere ikke er nævnt direkte ved navn, var der ikke tvivl blandt modtagerne af opslaget om, at kritikken var rettet mod F, G, H og J.

Kritik skal rettes direkte til ledelsen og ikke til andre. Det er ikke afgørende, at opslaget blev foretaget i en lukket Facebookgruppe, idet udtalelserne kunne læses af størstedelen af de i

alt 104 medarbejdere hos STG i By 1. I øvrigt kunne opslaget ubegrænset deles med personer uden for Facebookgruppen.

Tillidsbruddet var så groft, at det var berettiget ikke bare at opsiges, men også at bortvise A. STG skal derfor frifindes.

Hvis A har krav på godtgørelse for urimelig opsigelse efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, skal denne beregnes på grundlag af hendes ugeløn eksklusive bidrag til fritvalg og pension. Godtgørelsen skal maksimalt fastsættes til en uges løn pr. ansættelsesår.

8. Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår i første række, om bortvisningen af A den 22. januar 2024 var berettiget. Hvis det ikke er tilfældet, er spørgsmålet, om A kunne have været lovligt opsagt. Hvis hun ikke kunne have været lovligt opsagt, skal der tages stilling til hendes krav om godtgørelse for usaglig afskedigelse, herunder størrelsen af godtgørelsen.

A blev bortvist som følge af sit opslag på personaleforeningens Facebookside lørdag den 20. januar 2024. Facebooksiden var ikke tilgængelig for offentligheden, men kunne læses af størstedelen af de ca. 104 ansatte hos STG i By 1. Det fremgår af en udskrift af Facebookopslaget, at det blev set af 77 personer.

Baggrunden for A's opslag var de mange fejl, der havde været vedrørende de ansattes løn og ferie. En arbejdsgiver er forpligtet til at sørge for, at de ansatte får den løn, de har krav på, udbetalt til tiden, og at oplysninger vedrørende ferie indberettes korrekt. Det er forståeligt, hvis en medarbejder er utilfreds med og frustreret over, at arbejdsgiveren ikke overholder sine forpligtelser i så henseende – også selv om det måske ikke drejer sig om meget store beløb, og selv om arbejdsgiveren forsøger at rette fejlene efter bedste evne. En arbejdsgiver må i den situation tåle kritik, men ikke enhver form for kritik.

A's opslag må efter min opfattelse læses som en kritik af bestemte ansatte hos STG (herunder fabrikschef F, leder af medarbejderrelationer G, leder af værdikædeprocesser H og Office Assistant J). Opslaget giver indtryk af, at A anså de pågældende personer for at være dovne, inkompetente, nassere og tyveknægte. Ud for hendes omtale af fabrikschefen er der desuden tre gabe-emojier. Det må efter forklaringerne lægges til grund, at det var klart for alle ansatte, hvem de pågældende personer var.

En læser af opslaget, der ikke var bekendt med, at STG benyttede et eksternt lønkontor, ville ikke få den tanke, at omtalen af "dovenskab, inkompetence, nassere, tyveknægte" ikke nødvendigvis sigtede til de nævnte personer, men i stedet kunne sigte til ansatte på det eksterne lønkontor. Det er desuden vanskeligt at se, at det kan give mening at omtale ansatte på et

eksternt lønningskontor, der laver fejl i opgørelser af løn og ferie på vegne af en anden virksomhed, som "nassere" eller "tyveknægte". Selv for en læser, der var bekendt med, at STG benyttede et eksternt lønkontor, var det således ikke nærliggende at forstå opslaget som en kritik af det eksterne lønkontor.

Uanset at A's opslag skyldtes hendes frustration over, at der endnu en gang var fejl i hendes lønseddel, og at opslaget skete for at informere hendes kollegaer om en ny fejl, er kritikken formuleret på en uacceptabel grov og respektløs måde, og den er som nævnt rettet mod bestemte personer, herunder hendes daglige leder H og fabrikschefen F samt J, som hun vidste ikke havde nogen del i ansvaret for de fejl, som det eksterne lønningskontor var ansvarlig for.

Et længere opslag på et socialt medie kan typisk ikke sidestilles med et uovervejede udbrud, eksempelvis i en situation, hvor stemningen er ophedet. Et sådant opslag må som udgangspunkt anses for grovere, navnlig hvis det ikke slettes meget hurtigt. A's opslag er forholdsvis langt, og hun tog ikke skridt til at få det slettet.

Efter det anførte finder jeg ikke grundlag for at tilsidesætte STG's vurdering af, at det ville underminere ledelsens autoritet og vanskeliggøre ledelsens virke fremover, hvis A efter opslaget på Facebook forblev på arbejdspladsen, også selv om det kun ville være frem til udløbet af hendes opsigelsesvarsel. A's opslag havde den konsekvens, at STG efterfølgende reelt ikke kunne benytte hendes arbejdskraft. Der forelå derved grov misligholdelse fra A's side, og det var derfor berettiget, at STG bortviste hende.

Efter forklaringerne lægger jeg til grund, at A ikke fik lejlighed til at forklare sig, inden hun blev bortvist. Som anført kan hendes forklaring om, at hun med omtalen i opslaget sigtede til det eksterne lønningskontor, imidlertid ikke lægges til grund, og den omstændighed, at hun ikke fik mulighed for at forklare herom inden bortvisningen, kan derfor ikke føre til, at bortvisningen skal anses for uberettiget.

Jeg tager herefter DI Overenskomst I for STG's frifindelsespåstand til følge.

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

Scandinavian Tobacco Group A/S frifindes.

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

Aarhus, den 4. september 2024.

Søren Højgaard Mørup