

PROTOKOLLAT

med tilkendegivelse af 11. november 2010

i

faglig voldgift:

DJØF

for

A

mod

Personalestyrelsen

for

X

Sagen forhandlede den 11. november 2010.

Den faglige voldgiftsret bestod af chefkonsulent Charlotte Flach og advokat Jan Gloggengieser Gam, begge udpeget af klager, chefkonsulent Mogens Esmarch og fuldmægtig Tina Feldt Jessing, begge udpeget af indklagede, samt – som opmand – undertegnede højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Som procedør for klager mødte advokat Pernille Due Vesterheden.

Som procedør for indklagede mødte kammeradvokaten v/advokat Niels Banke.

Klager nedlagde påstand om, at X skal betale 828.877 kr. til A med procesrente fra sagens anlæg.

Indklagede nedlagde påstand om frifindelse.

Der blev afgivet forklaringer af tillidsrepræsentant B, personalechef C og vicedirektør D.

Sagen procederedes.

Der kunne ikke opnås flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skulle herefter træffes af opmanden, der udtalte:

Sagens omstændigheder

A blev bortvist ved brev af 15. oktober 2009, og sagen drejer sig om berettigelsen af denne bortvisning.

A, som er født i november 1945, blev ansat i Y den 1. april 1985. Han har fra 1992 været ansat i Z, som i oktober 2006 blev sammenlagt med X.

Ved brev af 3. juli 2009 blev han meddelt følgende advarsel:

”I en mail af 1. juli 2009 til X samtlige, har du i anledning af, at indenrigs- og socialminister Karen Ellemann har meddelt X, at hun vil besøge vores hus den 13. august 2009 og ved den lejlighed gerne vil have lejlighed til at mødes med og tale til alle medarbejderne, opfordret samtlige X’s medarbejdere til at boycotte besøget af, som du skriver "den der er den endeligt ansvarlige for udmøntningen af personalepolitikken på en så sjofel og uanstændig måde".

Du har ret til at mene, hvad du vil, men ved at udbrede din vrede og anstifte til ufred og boycott af et møde, som jeg på vegne af ministeren har indkaldt til, har du optrådt groft illoyalt både over for ministeren og over for mig som husets øverste ledelse.

Din efterfølgende mail af 2. juli til X samtlige, vedrørende min og mine kollegers "klappen hælene sammen" er, udover din i mange sammenhænge kendte provokerende adfærd og evne til at skabe misstemning, et forsøg på at sætte din øverste chef i miskredit. Også det betragter jeg som stærkt illoyalt. Det havde været på sin plads, om du var kommet direkte til mig og havde givet udtryk for din utilfredshed og vrede, så havde jeg samtidig kunnet fortælle dig, hvad der var gået forud for de udmeldte besparelser, og så havde jeg kunnet fortælle dig, hvad en direktørs opgave blandt andet består i.

Jeg *vil* ikke fremover acceptere eller tolerere nogen form for provokerende eller illoyal adfærd fra din side, hverken i forhold til mig eller andre i huset.

Din optræden har været helt uacceptabel, og du tildeles hermed en advarsel, der betyder, at du ved fremtidig illoyal adfærd eller andre forhold, der kan give anledning til en advarsel, vil blive afskediget uden varsel. Jeg henviser herved også til notater på din personale sag fra 2006 og 2008 om din manglende vilje til at følge din kontorchefs anvisninger på sagsbehandling samt til den advarsel du fik i 2007 for din vægring ved at overholde gældende retningslinjer og regler for sagsbehandling.”

Den 21. august 2009 blev A indkaldt til en samtale med sin kontorchef, E, og personalechefen C. I referatet herfra hedder det bl.a.:

”C redegjorde for baggrunden for samtalen, herunder, at A den 17. august 2009 under en samtale med sin kontorchef E skulle have givet udtryk for, at han ikke fandt det nødvendigt

at følge interne retningslinjer for, hvilke sagstyper, der skal lægges på møde. Da E bad A kvittere for modtagelsen af referat af denne samtale, tilkendegav han efter det oplyste, at han ikke ønskede at skrive under på referatet, og han afleverede referatet tilbage og ønskede ikke at modtage dette.

A oplyste hertil, at han ikke havde ønsket at skrive under på referatet, da det var misvisende. Han har ikke på noget tidspunkt givet udtryk for, at han ikke ønskede at følge retningslinjerne, men alene, at han betvivlede retningslinjernes effekt på at opnå en øget nævns mødeprocent.

E har ved stikprøvekontrol fundet, at disse retningslinjer for, hvilke sager, der lægges på møde, konkret ikke har været fulgt i 5 tilfælde i maj måned og i 1 tilfælde i august måned 2009, hvor retningslinjerne var aktuelle for hans sagstyper.

A oplyste hertil, at han ikke havde været opmærksom på, at reglerne var gældende for hans sagstyper i de pågældende måneder. Der var ikke tale om, at han bevidst havde fravalgt at følge reglerne.

E oplyste, at A endvidere i flere tilfælde har undladt at udfylde forsiderne på nævns mødesager korrekt med kommunenavn, hvilket sker af hensyn til eventuelle problemer med inhabilitet for det kommunale medlem af nævnet. A svarede hertil, at der var tale om forglemmelser, og at der også fandtes eksempler på, at han havde udfyldt forsiderne korrekt.

C spurgte til, at A ikke mødte til tavlemøde den 20. august 2009, som varer fra 9.15 til 9.30, selvom der er mødepligt til dette møde, hvilket fremgår "spilleregler for tavlemøder", som hænger ved siden af tavlen og gælder for alle medarbejdere.

A svarede hertil, at han havde glemt, at der var tavlemøde, men at der ikke var tale om uvilje mod at deltage i møderne.

C indskærpede A, at han har pligt til at huske interne regler for sagsbehandling, møder med mødepligt osv. Der har været tale om for mange forglemmelser, og lignende forglemmelser vil ikke blive tolereret fremover. ”

I referat af en samtale den 1. oktober 2009 med A hedder det bl.a.:

”C redegjorde for baggrunden for samtalen, at A den 1. oktober 2009 ikke er mødt til et tavlemøde i kontoret kl. 9.15. Der er mødepligt til tavlemødene, hvilket fremgår af "spilleregler for tavlemøder", som hænger ved siden af tavlen og gælder for alle medarbejdere.

C refererede til samtalen den 21. august 2009, hvor E indskærpede A, at han har pligt til at huske interne regler for sagsbehandling, møder med mødepligt osv. Det blev endvidere ved denne samtale oplyst, at der har været tale om for mange forglemmelser, og lignende forglemmelser vil ikke blive tolereret fremover.

C oplyste, at der på denne baggrund vil blive givet en advarsel. A havde ingen bemærkninger hertil.

C spurgte, om der var noget, arbejdspladsen kunne gøre for at hjælpe A med at huske møder fremover. A svarede hertil, at det formentlig ville hjælpe, hvis han begyndte at indføre møderne i sin kalender. Han foreslog også, at møderne flyttedes til kl. 11.00, da han så ville være til stede.

C og E tilkendegav hertil, at der ikke kan blive tale om at rykke møderne, og at det må kunne forventes af en medarbejder med A's anciennitet, at han var i stand til at huske forud planlagte møder.

C gentog, at der vil blive givet en advarsel om, at A har pligt til at huske interne regler for sagsbehandling, møder med mødepligt osv.”

Ved brev af 5. oktober 2009 til A varslede X, at man agtede at bortvise ham. I brevet hedder det bl.a.:

”Den 1. oktober 2009 blev der på ny gennemført en samtale med dig på baggrund af en udeblivelse fra et møde med mødepligt. Det blev i denne forbindelse varslet, at du ville modtage en advarsel, idet der blev henvist til samtalen den 21. august 2009. Der blev givet frist for bemærkninger til i dag kl. 12.00.

Efter at have vurderet sagen finder X, at betingelserne for tildeling af en advarsel er opfyldt. Dette betyder, at betingelserne for afskedigelse uden varsel i henhold til brev af 3. juli 2009 er opfyldt, idet det her blev oplyst, at fremtidig adfærd, der kan give anledning til en advarsel vil føre til afskedigelse uden varsel.”

A kommenterede ved brev af 14. oktober 2009 varslingskrivelsen. I brevet hedder det bl.a.:

”Torsdag den 1.10. 09 havde jeg en samtale som følge af, at jeg beklageligvis havde glemt et tavlemøde samme formiddag. På mødet fik jeg at vide, at jeg ville få en advarsel, som det fremgår af referatet af samtalen.

Stor var derfor min overraskelse over lige inden lukketid om mandagen den 5.10. at blive præsenteret for en varsling om, at X agtede at bortvise mig, netop med henvisning til at jeg ikke var kommet til det omtalte tavlemøde.

X har altså øjensynligt fuldstændig arbitrært og uden saglig begrundelse besluttet at ændre den varslede advarsel til en bortvisning. Jeg mener, at udeblivelse fra et ugentligt tavlemøde af et kvarters varighed ikke kan siges at være et forhold, som kan berettige til afskedigelse og så meget mindre til bortvisning. Der var ikke tale om forsætlig udeblivelse. Hertil kommer, at mere væsentlige emner for kontoret fortsat drøftes på de jævnlige kontormøder.

Jeg er ked af at være udeblevet fra mødet og vil skrive datoerne for møderne ind i min kalender, så at en situation som denne ikke vil gentage sig.

...

At blive bortvist efter 24 års ansættelse, fordi jeg har glemt at komme til et ugentligt tavlemøde af et kvarters varighed, er efter min opfattelse hverken en proportional eller saglig sanktion.

Jeg håber med dette brev at have gjort det klart, at jeg vil bestræbe mig på at overholde kontorets og X's regler for sagsbehandling og optræden, og at ledelsen derfor vil lade varslingen af bortvisningen bortfalde.”

I bortvisningsskrivelsen af 15. oktober 2009 hedder det bl.a.:

”Du bortvises hermed med virkning fra modtagelsen af dette brev.

Baggrunden for bortvisningen er følgende:

Den 3. juli 2009 fik du en advarsel på baggrund af illoyal adfærd. I advarslen blev der henvist til tidligere drøftelser og advarsel omkring din manglende evne til at overholde sagsbehandlingsregler mv. og det blev tilkendegivet, at advarslen samtidigt betød, at hvis du fremover udviste en adfærd, der kan give anledning til en advarsel, ville du blive afskediget uden varsel.

De tidligere episoder, der henvises til i brevet er følgende:

Den 11. august 2006 blev der i Z gennemført en samtale, idet du i flere sammenhænge ikke havde fulgt vedtagne sagsbehandlingsregler. Det blev i samtalen tilkendegivet, at gentagelsestilfælde vil medføre en advarsel.

Den 6. juli 2007 modtog du en advarsel, idet du havde afvist at følge anvisninger fra din kontorchef og souschef ved flere lejligheder.

I oktober 2008 meddelte du din kontorchef, at du ikke ønskede at tidsregistrere. Din kontorchef meddelte dig, at manglende tidsregistrering ville være bortvisningsgrund, hvorefter du valgte alligevel at tidsregistrere og modtage hjælp i form af IT-undervisning.

Det er disse episoder, der henvises til i brevet af 3. juli 2009.

Den 21. august 2009 blev der gennemført en samtale omkring din manglende overholdelse af sagsbehandlingsregler i kontoret og manglende møde til møder med mødepligt. Du oplyste, at du havde glemt de pågældende regler og møder med mødepligt, og det blev indskærpet dig, at forglemmelser ikke vil blive accepteret i fremtiden.

Den 1. oktober 2009 blev der på ny gennemført en samtale med dig på baggrund af en udeblivelse fra et møde med mødepligt. Det blev i denne forbindelse varslet, at du ville modtage en advarsel, idet der blev henvist til samtalen den 21. august 2009. Der blev givet frist for bemærkninger til den 5. oktober 2009 kl. 12.00.

Efter at have vurderet sagen fandt X, at betingelserne for tildeling af en advarsel var opfyldt.

Dette betyder, at betingelserne for afskedigelse uden varsel i henhold til brev af 3. juli 2009 også var opfyldt, idet det her blev oplyst, at fremtidig adfærd, der kunne give anledning til en advarsel ville føre til afskedigelse uden varsel.

Du blev derfor varslet bortvisning ved brev af 5. oktober 2009. Brevet var vedlagt:

...

Du fik mulighed for at fremsætte dine bemærkninger til varslingen om bortvisning og fik frist herfor til onsdag den 7. oktober 2009 kl. 12.00.

Du blev samtidigt fritaget for tjeneste til endelig afgørelse forelå, og afleverede dine nøgler, adgangskort og fleksbrik.

Fristen for bemærkninger blev efter telefonisk anmodning fra DJØF ved brev af 6. oktober 2009 forlænget til onsdag den 14. oktober 2009 kl. 12.00.

Du blev samtidigt oplyst om, at det retlige grundlag for bortvisningen er funktionærlovens § 4, ...

...

Som det fremgår af ovenstående sker bortvisningen ikke isoleret på baggrund af en udeblivelse fra et tavlemøde. Bortvisningen sker på baggrund af flere års gentagne advarsler og samtaler om din evne og vilje til at efterleve sagsbehandlingsregler og henstillinger og anvisninger fra ledelsen. Det er korrekt, at det hver gang har været en ny regel, der er blevet overtrådt eller anvisning, der ikke er blevet fulgt, men som du selv skriver, tegner det et generelt billede. Dette er grunden til, at der den 3. juli 2009 blev givet en advarsel – ikke kun om illoyal adfærd, men om, at hvis du fremover udviste en adfærd, der kunne give anledning til en advarsel, ville du blive afskediget uden varsel (bortvist).

Det var nødvendigt først at *varsle* en advarsel for, at du kunne få lejlighed til at udtale dig om, hvorvidt betingelserne for en advarsel var til stede (partshøring). Først da vi efter høringsfristen konstaterede at betingelserne var opfyldt, kunne bortvisningen varsles.”

Opmandens vurdering og konklusion

Sagen angår en ældre medarbejder med 24 års anciennitet, og det forhold, som har udløst bortvisningen, er – set isoleret – en mere almindelig og dagligdags fejl. Der skal i en sådan situation særdeles meget til for, at en bortvisning kan anses for berettiget.

De mange advarsler og samtaler med A om hans evne og vilje til at efterleve sagsbehandlingsregler og anvisninger fra ledelsen tegner generelt set billedet af en medarbejder, som savner evnen til at kunne indordne sig under og samarbejde med arbejdsgiveren.

A havde efter samtalen af 21. august 2009 en særlig anledning til at indføre datoerne for de interne møder i sin kalender, og at han undlod dette, må anses for betydeligt sløseri. Hans udeblivelse fra det interne møde den 1. oktober 2009 må endvidere antages at være en følge af dette sløseri, hvorimod det ikke er godtgjort, at han forsætligt udeblev fra det interne møde. Forholdet illustrerer imidlertid, at han ikke havde den fornødne vilje til at forbedre sig, og at han dermed var uegnet til at forblive i stillingen på grund af manglende samarbejdsevner.

På denne baggrund finder jeg, at X herefter havde en saglig grund til at afskedige ham med sædvanligt varsel.

Jeg finder derimod ikke, at hans udeblivelse fra det interne møde sammenholdt med hans uegnet til at indordne sig under arbejdsgiveren i sig selv har indebåret en så grov misligholdelse, at det har kunnet berettige til en bortvisning.

Det kan ikke føre til en anden vurdering, at han den 3. juli 2009 i anledning af udvist illoyal optræden modtog en advarsel med tilkendegivelse om, at han ved fremtidig illoyal adfærd eller andre forhold, der kan give anledning til en advarsel, ville blive afskediget uden varsel. En advarsel må således specifikt angive, hvad der har givet anledning til advarslen, og kan ikke generelt overføres til andre forhold.

Heller ikke påtalen af 21. august 2009 kan føre til en anden vurdering, idet det ikke i påtalen blev præciseret, at manglende fremmøde fremover til de interne møder ville kunne begrunde bortvisning.

Hertil kommer, at A's samtale den 1. oktober 2009 med bl.a. personalechefen, hvorunder det uden forbehold om yderligere sanktioner blev tilkendegivet ham, at han ville blive meddelt en advarsel, i sig selv har været egnet til at give ham en berettiget forventning om, at udeblivelsen ikke ville medføre bortvisning.

På denne baggrund vil en eventuel kendelse falde ud til, at der gives klager medhold, dog ikke for så vidt angår den del af påstanden, som vedrører godtgørelse for usaglig afskedigelse. Det beløb, som der gives medhold for, udgør således $828.877 \text{ kr.} \div 389.449 \text{ kr.} = 439.428 \text{ kr.}$ med renter fra klagens indgivelse den 11. februar 2010.

Parterne var enige om at tage denne tilkendegivelse til efterretning med samme virkning som en kendelse i sagen. Der var endvidere enighed om, at hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

København, den 27. november 2010.

Lene Pagter Kristensen