

Opmandstilkendegivelse af 2. september 2016 om bortvisning af en trafikkontrollør på grund af misbrug af CPR registeret (FOA mod Midttrafik)

Dato: 22. december 2016

Sags ID: SAG-2016-00011

E-mail: GEH@kl.dk
Direkte: 3370 3180Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København Swww.kl.dk
Side 1 af 2

Resume

A, der var ansat som trafikkontrollør og valgt som tillidsrepræsentant hos Midttrafik, blev bortvist begrundet i, at hun havde misbrugt sin PDA til at foretage ikke arbejdsrelevante opslag i CPR-registeret. FOA gjorde indsigelse mod bortvisningen. Under sagen opstod der dels strid, om FOA havde udvist passivitet i forhold til at fremme sagen, dels spørgsmål om FOA for afskedigelsesnævnet kunne kræve godtgørelse for et længere opsigelsesvarsel jf. MED-reglerne.

Opmanden fandt, at der ikke forelå en passivitet, der afskar FOA fra at få prøvet sagen, men at FOA ikke kunne stille krav om længere opsigelsesvarsel, eftersom FOA havde sprunget fristen for behandling af sagen efter MED-reglerne. Herefter fandt opmanden, at afskedigelsen var saglig, men at der ikke forelå en så grov misligholdelse, at det berettigede til en bortvisning. A blev derfor tilkendt løn i opsigelsesvarslet, der var på 3 måneder.

Sagsfremstilling

A blev ansat som trafikkontrollør i Midttrafik 1. oktober 2010 og blev i 2011 valgt som tillidsrepræsentant. Som led i hendes arbejde brugte hun en PDA, hvor hun bl.a. havde mulighed for at lave opslag i CPR-registeret. A havde ved sin ansættelse underskrevet en erklæring, hvorefter hun kun måtte bruge CPR-registeret til tjenstlige formål, og hvorefter misbrug kunne få ansættelsesretlige konsekvenser. Derudover havde Midttrafik tilkendegivet over for de ansatte, at man i øvelsesøjemed måtte slå sig selv og sin familie op. På trods heraf kunne Midttrafik ved en gennemgang af log-filer konstatere, at A en dag i 4 minutter havde brugt sin PDA til adskillige opslag i CPR-registeret på bl.a. en kæreste og kærestens forældre.

På baggrund heraf blev hun indkaldt til en tjenstlig samtale og blev efterfølgende bortvist den 3. maj 2013.

Den 8. maj blev der afholdt en forhandling mellem FOA og Midttrafik, hvor FOA gjorde indsigelse mod bortvisningen, og den 17. maj sendte FOA en begæring om nedsættelse af afskedigelsesnævn. Herefter blev der den 10. oktober 2013 afholdt en forhandling i henhold til MED-aftalens § 18, stk. 5 om bortvisningens berettigelse, hvor enighed heller ikke blev opnået. Den 17. december 2014 tog FOA skridt til at fremme afskedigelsesnævnsagen.

Der var enighed om, at FOA havde sprunget fristen for at indbringe sag en for en voldgiftsret efter MED-aftalens § 18, stk. 6, og at afskedigelsesnævnet derfor ikke skulle tage stilling til, om der var "tvingende årsager" til afskedigelsen. FOA ønskede derfor, at sagen blev fremmet efter overenskomstens

bestemmelser om afskedigelsesnævn. Midttrafik gjorde indsigelse herimod og påstod sagen afvist på grund af passivitet.

FOA gjorde i afskedigelsesnævnet gældende, at en erstatning for manglende opsigelsesvarsel og godtgørelse for usaglig afskedigelse skulle udmåles efter MED-aftalen, således at opsigelsesvarslet skulle forlænges med 3 måneder. Dette var Midttrafik ikke enig i og mente, at alene overenskomstens opsigelsesbestemmelser kunne anvendes.

Opmanden fastslog først, at der ikke forelå passivitet i sagen, hvorfor sagen kunne fremmes for afskedigelsesnævnet. Herefter slog opmanden fast, at afskedigelsesnævnet, der er nedsat efter overenskomsten, alene kan tage stilling til A's rettigheder som almindelig lønmodtager. Spørgsmålet, om hvorvidt det forlængede opsigelsesvarsel efter MED-aftalen kan påberåbes, indebærer en fortolkning af MED-aftalen, som et afskedigelsesnævn ikke er kompetent til. Afskedigelsesnævnet kunne derfor alene tilkende løn eller godtgørelse efter overenskomsten, svarende A's overenskomstmæssige varsel på 3 måneder.

For så vidt angår berettigelsen af bortvisningen fandt opmanden, at den skete brug af PDA'en til opslag i CPR-registeret måtte anses for så besynderlig, at en opsigelse af A ville være berettiget, men at der ikke forelå et så groft forhold, som kunne begrunde en bortvisning. A blev derfor tilkendt løn i opsigelsesvarslet på 3 måneder, men ikke godtgørelse.

Sekretariatets bemærkninger

Sekretariatet finder det tilfredsstillende, at opmanden fastslår, at hvis fristen for at behandle en opsigelse af en tillidsrepræsentant i MED-aftalen er sprunget, og sagen så i stedet fremmes efter overenskomstens regler, så er det alene overenskomstens opsigelses- og godtgørelsesniveau, der kan lægges til grund.

Dato: 22. december 2016

Sags ID: SAG-2016-00011
Dok. ID: 2289422

E-mail: GEH@kl.dk
Direkte: 3370 3180

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 2