

U.2005.578H

mod
TDC A/S (adv. Helle Nøhr Larsen, Kbh.).

Bortvisning af TDC-funktionær

Københavns Byrets afdeling 4C's dom 6. juli 2001.

Under denne sag, der er anlagt den 5. maj 2000, har sagsøger, Telekommunikationsforbundet, Afdeling 12, som mandatar for A, nedlagt følgende endelige påstande:

Over for sagsøgte 1, TDC A/S,

Principal: Sagsøgte tilpligtes at betale sagsøgeren et beløb på kr. 485.194 med sædvanlig procesrente fra sagens anlæg, til betaling sker.

Subsidiært: Sagsøgte tilpligtes at betale sagsøgeren et beløb på kr. 300.358 med sædvanlig procesrente fra sagens anlæg, til betaling sker.

Over for sagsøgte 2, Finansministeriet,

Principal: Sagsøgte tilpligtes at anerkende, at sagsøgeren er berettiget til aktuel egenpension fra den 1. august 2000 med sædvanlig procesrente fra de løbende pensionsydelsers forfaldstid at regne.

Sagsøgte 1 har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et efter rettens skøn fastsat mindre beløb.

Sagsøgte 2 har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært hjemvisning til behandling hos sagsøgte 2.

Dommen er i medfør af retsplejelovens § 366 a, stk. 2, affattet uden fuldstændig sagsfremstilling.

Sagen angår bl.a. spørgsmålet, om sagsøgte 1 har været berettiget til at bortvise sagsøger.

Sagsfremstilling:

A, i det følgende kaldt sagsøger, blev ansat i P&T i 1980 som tjenestemand og overgik efter en række ændringer af ansættelsesforholdet i 1994 til ansættelse i Tele Danmark A/S, Netdivisionen. Sagsøger var ansat på overenskomstvilkår, men med ret til tjenestemandspension.

Sagsøger arbejdede som tekniker i en gruppe på 8 personer.

Sagsøger blev den 4. januar 2000 bortvist. Bortvisningsskrivelsen (bilag 7) anfører, at sagsøgers truende og voldelige adfærd over for en kollega den 3. januar 2000 betragtes som en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Sagsøger har bestridt, at han har optrådt truende og voldeligt over for kollegaen B.

Sagsøgers principale påstand over for sagsøgte 1 er opgjort således:

H.D. 9. november 2004 i sag 21/2003 (2. afd.)

Dansk Metal Tele, Afd. 12 (tidligere Telekommunikationsforbundet, Afd. 12) som mandatar for A (adv. Christian Harlang, Kbh.)

»Løn i opsigelsesperioden på 6 måneder (kr. 30.806 × 6)	kr.	184.836
Feriegodtgørelse 12½ % af ovennævnte	kr.	23.104
Godtgørelse i.h.t. funktionærlovens § 2a (kr. 30.806 × 3)	kr.	92.418
Godtgørelse i.h.t. funktionærlovens § 2b (kr. 30.806 × 6)	kr.	184.836
I alt	kr.	485.194

Sagsøgerens subsidiære påstand over for sagsøgte 1 er opgjort som følger:

Løn i opsigelsesperioden på 6 måneder (kr. 30.806 × 6)	kr.	184.836
Feriepenge med 12½ % af ovennævnte	kr.	23.104
Godtgørelse i.h.t. funktionærlovens § 2a (kr. 30.806 × 3)	kr.	92.418
I alt	kr.	300.358«

Der er under sagen afgivet forklaring af sagsøger, E, F, B, C, G og Poul Erik Rasmussen.[2]

Sagsøger, A, har bl.a. forklaret, at han ved bortvisningen ikke længere var tjenestemand, men at han havde beholdt retten til tjenestemandspension, ventepenge og rådighedsløn. Den afdeling, sagsøger arbejdede i som tekniker, havde det overordnede ansvar for frembringelse af

hybridnet-signalerne til fordelingscentre, hvor kabel-tv overtog. Sagsøgers afdeling havde hjemsted på Borups Allé, men havde arbejdsopgaver over hele Sjælland. Der var ansat 8 personer i afdelingen. Medarbejderne lavede det samme og samarbejdede ofte om løsninger af opgaverne. C var leder af afdelingen. Sagsøger vil betegne sig selv som en »fagidiot«. Han var nok bedre til arbejdet end kollegerne. Hvis

sagsøger fandt, at noget var forkert. kunne han godt finde på at sige det direkte til kollegaen. Sagsøger var lidt hurtig i replikken. Han hjalp kollegerne, når de bad om det. Han ved ikke, om kollegerne var irriteret over hans facon. Om forholdene i efteråret 1999 har sagsøger bl.a. forklaret, at han var irriteret over, at B ofte mødte for sent. I et tilfælde sagde sagsøgte til B, at det at komme for sent hver dag var at sidestille med at stjæle fra kassen. Sagsøger påtalte dette over for B, der svarede, at det ikke kom sagsøger ved. Sagsøger har også kritiseret det arbejde, B udførte, hvilket kollegerne har hørt, men sagsøger var ikke generelt irriteret på B. De har haft nogle meningsudvekslinger. Lederen, C, der var blevet leder i efteråret 1998, opholdt sig på Bornholm, og var næsten aldrig på kontoret i Borups Allé. På et fællesmøde i afdelingen sagde C til sagsøger, at han skulle passe på sine attituder over for C og over for kollegerne. Sagsøger opfattede det ikke som en advarsel. Det var sagsøgers indtryk, at I. der også var ansat i afdelingen, prøvede at skubbe arbejdet over på kollegerne. Sagsøger arbejdede godt sammen med E. De ses ikke privat. Sagsøger arbejdede også godt sammen med de øvrige kolleger med undtagelse af B og J, der ikke passede deres arbejde. Sagsøger har ikke modtaget advarsler fra ledelsen med undtagelse af i 1986, i forbindelse med at sagsøger mistede kørekortet.

Den 3. januar 2000 mødte sagsøger, som han plejede ved 7-tiden. Den dag skulle sagsøger arbejde på Borups Allé, hvor han skulle foretage nogle ændringer på infokanalen til hybridnettet. Sagsøger havde prøvet det en gang tidligere, den 1. oktober 1999. Han skulle have E og F med. De havde ikke prøvet det før, og skulle oplæres. Arbejdet blev normalt udført af D. Han fungerede som en slags leder. Han var syg den pågældende dag. B havde prøvet det én gang, hvor han gjorde det forkert. Sagsøgers skriftlige materiale lå på skrivebord 1, der er indtegnet på skitsen over kontoret, bilag 6. På den modsatte væg stod en reol med et tv-apparat, som sagsøger anvendte, når han kontrollerede omlægningen af de enkelte kanaler. Omlægningen blev fysisk udført i nabolokalet. Sagsøger gik frem og tilbage mellem de 2 lokaler. B, der mødte omkring kl. 7.50, sad ved skrivebord 2 i den anden ende af lokalet. Han havde ikke noget at gøre med det arbejde, sagsøger udførte. Arbejdet var vanskeligt, og sagsøger var i en spændt situation. Sagsøger sad ved skrivebordet, da B kom hen og begyndte at blande sig. Han havde rejst sig fra sin plads ved skrivebord 2. F var ikke i lokalet. E stod ved tv'et. B kom med kommentarer til sagsøgers arbejde. Det var nok noget om, hvordan sagsøger skulle gøre. Sagsøger opfattede det som støj. Han bad B blande sig udenom. B stod ved skrivebord 1 med ryggen til pc'en benævnt B på bilag 6. B begyndte at bladere lidt i de papirer, der lå på sagsøgers bord. Sagsøger sagde 3 gange til B, at han skulle lade være. Sagsøger talte rimeligt højt. Sagsøger var rimeligt irriteret. E kunne ikke undgå at høre, hvad sagsøger sagde. Sagsøger rejste sig og tog B i armen og sagde: »Nu skal du holde op«. Sagsøger har gennem svigerfaderen lært at have med genstridige heste at gøre. Sagsøger brugte samme teknik over for B. Det var et fast greb. Sagsøger slap straks efter B igen. Det er muligt, at B i den forbindelse trådte et skridt tilbage. Sagsøger afviser at have slået eller rystet B. B sagde ikke noget. Han sagde ikke: »lad være«. Han blev ikke bange. Han virkede overrasket. Han gik hen og satte sig igen ved skrivebord 2. E sagde ikke noget. Episoden skete omkring kl. 11.30 til 12.00. Da sagsøger var færdig med arbejdet, spiste han frokost og skrev dokumentation. Ca. 1½ time efter episoden henvendte B sig til sagsøger og sagde: »Er du klar over, at jeg kan få dig fyret efter det her?« Sagsøger svarede: »Så fyr mig dog«. Herefter forlod B lokalet. E hørte, hvad der blev sagt. Sagsøger tog hjem.

Den 4. januar 2000 mødtes sagsøger med E efter aftale ved centralen, Roskilde Øst. De tog rundt til forskellige centraler og udførte arbejdsopgaver. Omkring kl. 15.00 ringede Poul Erik Rasmussen til sagsøger. Poul Erik Rasmussen er chef for et andet område. Han bad sagsøger komme ind på Borups Allé. Han sagde, at sagsøger skulle bortvises,

fordi han havde slået en kollega. Sagsøger nægtede, at han havde slået en kollega. Poul Erik Rasmussen insisterede på, at sagsøger havde slået en kollega. Sagsøger sagde nej 10-15 gange under samtalen. Da sagsøger var ankommet på Borups Allé, tilkaldte Poul Erik Rasmussen en tillidsmand fra afdeling 1. Sagsøger er medlem af afdeling 12. Desuden blev der tilkaldt en funktionsleder, som sagsøger aldrig før havde set. Sagsøger gik med tillidsmanden ind i et andet kontor, hvor sagsøger fortalte om begivenhedsforløbet. Da de kom tilbage, bad Poul Erik Rasmussen dem vente på en e-mail fra Århus. Da mailen ankom, blev den læst op. Den svarer til bortvisningsskrivelsen. Sagsøger blev ikke bedt om at kommentere indholdet, og han fik ikke lejlighed til at forklare om episoden. Sagsøger blev helt overvældet og paf. Han afleverede nøgler og mobiltelefon. Han fik den opfattelse, at beslutningen om bortvisning var truffet, inden han ankom til mødet. Sagsøgers adfærd over for B var ikke truende. Sagsøger har set den slags episoder foregå mellem kolleger masser af gange. Sagsøger har aldrig slået eller truet en kollega. Han har skubbet til en kollega for at forhindre, at denne kom til skade. Han har også småtjattet for sjov med kolleger.

Efter bortvisningen var sagsøger arbejdsløs. Han havde karantæne i 8 uger. Han modtog bistandshjælp. Efter 3 måneder kom han i jobaktivering. Han fandt arbejdet ydmygende. Den 1. juni 2000 startede han selvstændig virksomhed som tekniker bl.a. omfattende græsslåning. I juni og juli 2000 tjente han samlet kr. 15-20.000, svarende til 3-4 ugers arbejde. Sagsøger har forgæves søgt arbejde som driftstekniker.

E har bl.a. forklaret, at han ikke ser sagsøger privat. De har arbejdet sammen i 15 år. De havde et godt samarbejde. Det var ikke alle kolleger, der brød sig om sagsøger. Han var lidt mere teknisk dygtig end de andre, og nogle af dem var nok misundelige på ham. Han kritiserede kollegerne, hvis de lavede noget forkert. Sagsøger havde et modsætningsforhold til I og B. Lederen, C, vidste, at sagsøger var kritisk over for kollegerne. Vidnet har talt med C om det. Ledelsen vidste, at sagsøger ikke var den mest omgængelige at arbejde sammen med. C havde ingen teknisk indsigt i arbejdet i afdelingen, og derfor var sagsøger kritisk over for C.

Den 3. januar 2000 mødte vidnet mellem kl. 7 og 7.30. Han skulle sammen med sagsøger og F arbejde med at omlægge infokanalen. D, der skulle have udført arbejdet, var syg, og derfor skulle sagsøger udføre arbejdet. Vidnet havde ikke prøvet det før. Planlægningen skete på kontoret. Selve omlægningen blev udført i lokalet ved siden af. De gik frem og tilbage mellem lokalerne. Arbejdet voldte kvaler, og der var tekniske problemer. B var med mellemrum til stede i kontorlokalet. Han skulle ikke deltage i omlægningsarbejdet. Han gik rundt i lokalet. Sagsøger og vidnet stod ved skrivebord

1 og drøftede omlægningen. B blandede sig og kom med »gode råd«. Vidnet opfattede det ikke som gode råd. Han opfattede det, som om B blot søgte at gøre sig interessant. B havde ikke selv prøvet at udføre omlægningen. B blandede sig flere gange. Sagsøger bad flere gange B om at blande sig udenom. B blev ved. Han kiggede i papirerne, der lå på skrivebordet. Vidnet vil ikke betegne det, som om at B rodede i papirerne. Han stod ved hjørnet af skrivebord 1. Vidnet sad for enden af det skrivebord, der står til venstre for skrivebord 1. Sagsøger rejste sig og sagde til B: »gå væk og lad være med at blande dig«. Samtidig skubbede sagsøger til B med flad hånd på bryst eller skulder. B blev skubbet i retning af pc'en bag ham. B svarede: »Er du klar over, at jeg kan få dig fyret for det her«. B blev sur. Det forstår vidnet godt. B sagde ikke noget om, at puffet gjorde ondt, eller at sagsøger skulle stoppe. Vidnet så ikke, at sagsøger skulle have slået B. B forlod lokalet. Vidnet har en gang på tilsvarende vis skubbet til sagsøger, hvor han irriterede vidnet. Der er en lidt barsk omgangstone i afdelingen, og vidnet har før set episoder mellem kolleger, der ligner det passerende. Vidnet mener ikke, at F overværede episoden. Vidnet talte ikke med sagsøger om episoden.

Dagen efter ringede sagsøger 2 gange. Først fortalte han, at han var blevet kaldt ind på kontoret, da han skulle bortvises. Senere ringede han og fortalte, at han var blevet bortvist på grund af episoden med B, hvor det var blevet sagt, at sagsøger havde slået B. Vidnet er ikke blevet kontaktet af TDC i anledning af episoden. Vidnet sagde efterfølgende til C, at vidnet burde være blevet kontaktet. C sagde, at han var overrasket over udviklingen i sagen, men at den var ude af hans hånd. Vidnet arbejder stadig i afdelingen.

F har bl.a. forklaret, at han ikke omgås sagsøger privat. Vidnet er i dag leder af afdelingen. Han har været i afdelingen i 3 år. Sagsøger havde ikke et godt forhold til kollegerne. Han var dygtig til sit arbejde. Han kritiserede åbent kolleger, der var mindre dygtige end ham. Nogle kolleger blev irriteret over det. Han kritiserede mest I, nok på grund af dårlig kemi mellem dem. Der var også dårlig kemi mellem sagsøger og B. B var dygtig til sit arbejde. C var klar over, at der var lidt uro i afdelingen.

Vidnet kan godt mindes, at der var noget tumult den 3. januar 2000. Vidnet arbejdede sammen med sagsøger og med E om omlægning af infokanalen. De 2 andre skulle oplære vidnet fra bunden i arbejdet. Han var ny i afdelingen. Vidnet arbejdede det meste af tiden ved hovedstationen, der lå i lokalet ved siden af kontorlokalet. Han overværede ikke episoden mellem sagsøger og B. Vidnet talte i kontorlokalet med B umiddelbart efter episoden. Vidnet mener, at det var før frokost, og at E var til stede i lokalet. B fortalte, at han var blevet forulempet af sagsøger. Vidnet kan ikke huske, om B sagde, at han var blevet skubbet eller slået. Vidnet husker ikke ordvalget. Han husker ligeledes ikke, om B viste, hvordan det var sket. B virkede rystet. Vidnet ved ikke, om B havde været bange. Det virkede, som om at det havde været voldsomt. B talte om, at han havde været ovre og rode rundt i nogle apparater, og at han havde ondt i ryggen. Det er ikke vidnets opfattelse, at B reagerer hysterisk over småting. Han var inde på, hvad han skulle gøre i anledning af episoden. Om han skulle melde det til politiet eller fortælle ledelsen om det passerede. Vidnet rådede B til at ringe til C. Vidnet ved ikke, om B har talt med andre kolleger om episoden. Vidnet har aldrig overværet, at kolleger har skubbet til hinanden. Vidnet blev ikke før bortvisningen kontaktet af ledelsen og spurgt, om han havde set noget. Vidnet mener, at C ringede til vidnet og fortalte, hvad der var sket. C ringede mellem kl. 17 og 19 samme dag, som sagsøger forinden var blevet bortvist. Alle, og herunder vistnok også B, var overrasket over, at sagsøger blev bortvist.

B har bl.a. forklaret, at han har været ansat i afdelingen fra oktober 1997 som tekniker. For det meste arbejdede den enkelte tekniker alene ude i byen. Enkelte gange har han samarbejdet med sagsøger om udførelse af opgaver. Vidnet føler, at han havde et almindeligt kollegialt forhold til sagsøger. Der var nogle kolleger, sagsøger ikke brød sig om, især I. Oprindeligt mødte sagsøger kl. 7. Vidnet mødte kl. 7.30. I 1999 blev det ændret til, at alle skulle møde 7.30. Sagsøger har beskyldt vidnet for, at det var ham, der fik ændret mødetiden. Det er sket, at vidnet efter sagsøgers opfattelse er mødt 5 min. for sent på arbejde.

Vidnet mødte kl. 7.30 den 3. januar 2000. Han så, at sagsøger og E var i gang med at arbejde. Vidnet sagde godmorgen og satte tasken ved skrivebord 2. Vidnet vidste ikke på dette tidspunkt, hvilke arbejdsopgaver han skulle udføre den dag. Sagsøger og E kom ind ad døren diskuterede. F var ikke i lokalet. Vidnet har været med til at lave omlægning af infokanalen sammen med D. Vidnet kunne finde ud af det. Sagsøger og E diskuterede indbyrdes nedtagningen af MTV og Eurosport. Vidnet ved ikke, om de før havde stået for omlægningen. E spurgte direkte henvendt til vidnet, om han vidste, hvor signalet til de 2 programmer kom fra. Vidnet svarede, at han mente, at signalerne blev hentet ned fra tårnet. Sagsøger råbte, at vidnet var dum. Vidnet stod ved skrivebord 2. Sagsøger stod i døråbningen. Vidnet gik forbi E hen til pc'en betegnet B på bilag 6 og tændte pc'en. På dette tidspunkt sad sagsøger ved skrivebord 1. E stod for enden af samme skrivebord

til venstre for sagsøger. Vidnet henvendte sig til sagsøger og sagde en bemærkning vedrørende det tekniske ved omlægningen. Dette fik sagsøger til igen at sige, at vidnet

var dum. Sagsøger rejste sig og satte skulderen op i brystkassen på vidnet, samtidig med at sagsøger boksede vidnet 3-4 gange i mellemgulvet. Vidnet nåede ikke at reagere på overfaldet og sagde derfor ikke noget. Der var tale om et hårdt skub og hårde slag. Vidnet blev skubbet baglæns ind i pc'en, hvorved vidnet slog ryggen. Pc'en blev rykket en smule baglæns, i forbindelse med at vidnet ramte den. Vidnet pressede sagsøger tilbage og kom op at stå. Overfaldet tog vel ca. 5 sek. Episoden skete i tidsrummet mellem kl. 7.30 og 7.35. Vidnet brød ikke ind i de andres arbejdsforløb. Vidnet løb ud ad døren, for at der ikke skulle ske mere. Samtidig med at han forlod lokalet, sagde han i arrigskab noget til sagsøger. Han vendte tilbage efter ca. 15 minutter, da han var kommet til sig selv. F og E var i lokalet. Sagsøger var gået. Vidnet spurgte E, hvordan det var, sagsøger opførte sig. E svarede: »Det gør han også med mig«. Vidnet talte med F om, hvad vidnet skulle gøre. Vidnet fortalte, at han havde ondt i ryggen af det, der var sket. De talte om, hvorvidt vidnet skulle melde det til politiet. F rådede vidnet til i stedet at rette henvendelse til C. Omkring kl. 8.30 ringede vidnet til C og indtalte en besked på telefonsvareren. C ringede tilbage ved middagstid. Vidnet fortalte, hvad der var sket. Vidnet var rystet. Han var blevet skræmt. C sagde, at han ville gøre noget ved det. Ved 11-tiden kørte vidnet ud for at foretage fejlretninger. 10 dage efter episoden kontaktede vidnet en krisepsykolog. Han kendte ikke til muligheden, og derfor gik der 10 dage, inden det skete. Det undrede ikke vidnet, at sagsøger blev bortvist på grund af episoden.

C har bl.a. forklaret, at han var leder af afdelingen gennem 1½ år. Vidnet boede på Bornholm, hvorfra han ledede afdelingen. D var daglig arbejdsleder i afdelingen. Samarbejdet i afdelingen fungerede ikke specielt godt. Der var mange episoder. Der blev afholdt møder med alle medarbejdere i afdelingen. Der var mange kontroverser mellem sagsøger på den ene side og dels D dels I, dels B på den anden side. Vidnet påtalte i april 1999 over for sagsøger hans dårlige samarbejde i gruppen. Sagsøger var dygtig til arbejdet, men gjorde hvad han ville. Efter bortvisningen har vidnet af F fået at vide, at sagsøger havde et hidsigt temperament, og at han skulle have kastet et askebæger efter I under en diskussion. F overværede episoden. Inden bortvisningen havde E under en fortrolig samtale fortalt vidnet, at sagsøger engang havde slået E, og at de en gang imellem havde et krast modsætningsforhold. E ønskede ikke, at vidnet gik videre med sagen. Vidnet har ikke hørt, at E skulle have slået sagsøger.

Den 3. januar 2000 arbejdede vidnet på Bornholm. B havde lagt besked på vidnets telefonsvarer. Vidnet ringede tilbage. B var ude at køre. Han virkede meget ophidset og rystet. Han fortalte, at han var blevet slået af sagsøger. B sagde, at sagsøger havde bokset B i maven, så han røg ind i en computer. Han fortalte også, at der havde været råberi. Han fortalte, at E overværede episoden. Vidnet sagde, at han ville kontakte kontorchef G. Vidnet fik først kontakt med ham sidst på eftermiddagen. De aftalte at ringe sammen den følgende formiddag. Vidnet kontaktede hverken sagsøger eller E. Tidligt om morgenen den 4. januar ringede enten D eller I til vidnet og sagde, at de havde holdt morgenmøde. Personen sagde, at det var gået for vidt med sagsøger. De lagde til grund, at sagsøger havde slået og skubbet til B. De havde oplysningerne fra F, der havde talt med E. Vidnet kontaktede ikke F på dette tidspunkt. Vidnet ringede til G og fortalte om morgenens henvendelse. Vidnet talte med G om, at sagsøger skulle bortvises. Samme formiddag ringede vidnet til E, der fortalte, at han havde været i lokalet, men at han ikke havde set noget. Vidnet skrev ikke en rapport om samtalen med E. Vidnet ringede igen til G og sagde, at E havde været i lokalet, men at han sagde, at han ikke havde set noget. Vidnet sagde, at han ikke troede på det. Vidnet troede på B ud fra den måde, han havde

ringet på, hvor han virkede meget rystet. Vidnet havde ikke tidligere oplevet B påvirket på den måde. Vidnet var nu helt ude af sagen, der var overtaget af personaleafdelingen. Vidnet ringede ikke til sagsøger, da han efter al sandsynlighed ville nægte.

G har bl.a. forklaret, at han er kontorchef i TDC A/S. C ringede den 3. januar 2000 efter normal arbejdstids ophør og oplyste om en episode på Borups Allé, hvor en medarbejder havde slået og skubbet en kollega, så denne faldt over i en computer. I denne type sager skal lederne henvende sig til vidnet. Hvis der skulle handles, var det vidnet, der skulle sætte det i gang. Vidnet skulle fortage vurderingen sammen med lederen af afdelingen og med en jurist på hovedkontoret. Vidnet tog ikke initiativ til at sætte en undersøgelse i gang, men han aftalte med C, at de skulle tale sammen den følgende dag. Vidnet talte med chefen for området, Søren Nissen Nielsen. Dagen efter gentog C beskrivelsen af episoden. Vidnet var ikke i tvivl om, at det var en bortvisningssag. Vidnet fik oplyst, at der var et vidne til episoden. Vidnet fik ikke at vide, hvem vidnet var. C fortalte, at han var blevet ringet op af medarbejdere, og at de havde snakket om episoden. Vidnet blev enig med Nissen Nielsen om, at det var en bortvisningssag, og vidnet talte med en jurist på hovedkontoret. De blev enige om at kontakte Karsten Nielsen i Telekommunikationsforbundet, Afdeling 12. Vidnet kontaktede ham. Karsten Nielsen sagde, at hvis det forholdt sig som oplyst, havde forbundet ingen indvendinger mod en bortvisning. Vidnet stoler 100 % på oplysningerne fra C, der sagde, at han, ud fra den måde, B reagerede på, var sikker på, at oplysningerne var rigtige. Vidnet talte med chefen i Borups Allé. De blev enige om, at Poul Erik Rasmussen var

den chef, der skulle overbringe bortvisningen. Vidnet ringede til Poul Erik Rasmussen og satte ham ind i situationen. Vidnet har ikke talt med de personer, der var til stede under episoden. Bortvisningen blev foretaget på baggrund af lederens vurdering.

Poul Erik Rasmussen har bl.a. forklaret, at han er chef for afdelingen for net-drift. Sagsøger var ansat under samme område. Søren Nissen Nielsen ringede til vidnet og sagde, at der var en medarbejder i C's afdeling, der skulle bortvises efter § 3, stk. 3, i landsoverenskomsten mellem Tele Danmark og Telekommunikationsforbundet. Vedkommende skulle have slået en kollega. Vidnet ringede til sagsøger, der oplyste, at han var på vej hjem. Vidnet bad ham møde straks på Borups Allé. Vidnet sagde, at det drejede sig om, at sagsøger ville blive bortvist i henhold til landsoverenskomstens § 3, stk. 3. Sagsøger spurgte, om det skyldtes episoden den foregående dag. Vidnet svarede, at det ville blive drøftet, når sagsøger var ankommet til Borups Allé. Under telefonsamtalen blev det ikke drøftet, om sagsøger havde slået. Vidnet afviser, at sagsøger under telefonsamtalen skulle have sagt, at han ikke havde slået. Vidnet ønskede ikke at drøfte spørgsmålet, før der var en anden leder og en tillidsmand til stede. Vidnet kontaktede tillidsmand fra afdeling 1 Claus Heinrich. Vidnet var ikke klar over, at sagsøger var medlem af afdeling 12. Sagsøger ankom. Sagsøger talte 1-2 minutter med Claus Heinrich. De vendte tilbage til kontoret. Funktionsleder Steen Clausen var også til stede. Vidnet fortalte, at sagsøger blev bortvist efter § 3, stk. 3, i landsoverenskomsten på grund af voldelig og truende adfærd. Sagsøger sagde, at han alene havde puffet og skubbet. Vidnet svarede, at han havde fået oplyst, at sagsøger havde slået. Herefter ventede de på en e-mail med en kopi af det brev, sagsøger ville modtage dagen efter med posten. Der var ikke nogen, der sagde, at bortvisningen var uberettiget, og der var ingen diskussion. Vidnet opfattede sig selv alene som budbringer.

Sagsøger har i påstandsdokumentet bl.a. anført:

»HOVEDANBRINGENDER.

Til støtte for såvel den *principale påstand* som den *subsidiære påstand* overfor *sagsøgte 1* skal sagsøgeren vedrørende sagens *faktum* anføre følgende:

at sagsøgeren, den 1. oktober 180 blev ansat i Post & Telegrafvæsenet, den 1. juni 1986 overgik til ansættelse i Statens Teletjeneste, den 1. januar 1991 overgik til ansættelse i TELECOM A/S, og 1. januar 1994 overgik til ansættelse hos Tele Danmark A/S, Netdivisionen.

at sagsøgeren var overenskomstansat hos sagsøgte 1, men samtidig havde bevaret sin ret til tjenestemandspension og rådighedsløn/ventepenge, idet sagsøgte 2 er forpligtet til at afholde udgifterne dertil, og

at der i overenskomsten er aftalt en særlig procedure i forbindelse med afskedigelser.

Vedrørende episoden den 3. januar 2000 skal sagsøgeren anføre,

at sagsøgeren ikke har slået sin kollega, men alene har grebet denne om skuldrene og skubbet ham væk, fordi B blandede sig i hans arbejde,

at B ikke har fået mærker af det pågældende skub, ikke er blevet taget under lægebehandling, ikke har anmeldt forholdet til politiet og ikke har lidt nogen overlast,

at vidnet E, som befandt sig i samme lille lokale, ikke har bemærket, at sagsøgeren skulle have slået.

at sagsøgeren og B igennem lang tid havde haft et modsætningsforhold, hvilket var almindeligt kendt, idet episoden dermed udspillede sig mellem ligeværdige kollegaer, hvor begge havde lige stor andel i situationens optrapning, og

at B's anmeldelse af episoden var udtryk for det modsætningsforhold, som i forvejen bestod mellem ham og sagsøgeren, hvor episoden gav B mulighed for at genere sagsøgeren med henblik på at få sagsøgerens ansættelsesforhold bragt til ophør.

Særligt vedrørende den til B tilbudte psykologhjælp skal det anføres,

at den psykologhjælp, der blev ydet B ikke blev givet i umiddelbar tilknytning til episoden, men først mere en én uge senere, da sagsøgeren var blev bortvist,

at den ydede psykologhjælp med lige så stor sandsynlighed kan tilskrives det forhold, at B gennem overdreven dramatisering af episoden den 3. januar 2000 fik sagsøgeren bortvist.

Vedrørende sagsøgte 1's undersøgelse og oplysning af sagen før beslutningen om bortvisning skal sagsøgeren anføre,

at sagsøgte 1 traf beslutning om bortvisningen uden at have hørt sagsøgerens version af hændelsesforløbet og uden at have hørt vidnet E's forklaring,

at sagsøgte 1 ikke har foretaget en samlet afhøring af de 3 involverede medarbejdere og ikke har sammenholdt forklaringerne, før bortvisning blev effektueret,

at sagsøgte 1 heller ikke har undersøgt samarbejdsforholdene mellem sagsøgeren og B forinden beslutningen om bortvisningen blev truffet,

at sagsøgeren som følge af sin tidligere status som tjenestemand har en særlig beskyttelse imod usaglig afskedigelse som følge af sine pensionsrettigheder, hvilket indebærer en udvidet forpligtelse for sagsøgte 1 til at sikre sig, at en afskedigelse sker på det bedst oplyste og mest korrekte grundlag, og

at sagsøgte har forsømt denne forpligtelse, idet bortvisningen ubestridt er blevet foretaget alene på baggrund af en indberetning fra B.

Særligt vedrørende bevisbyrden gøres det gældende,

at en arbejdsgiver ifølge retspraksis har en ubetinget bevisbyrde for, at en bortvisning er berettiget på grund af lønmodtagerens grove misligholdelse af ansættelsesforholdet,

at en arbejdsgiver - som følge af bevisbyrdereglen og de konsekvenser, som en bortvisning kan få for lønmodtageren - har pligt til at undersøge sagen meget nøje, forinden der skrives til bortvisning,

at denne bevisbyrde regel yderligere er udtrykt i § 3 stk. 3 i parternes overenskomst, hvoraf det fremgår, at opsigelse uden varsel kun kan ske, såfremt medarbejderen væsentligt misligholder ansættelsesforholdet eller begår et strafbart forhold,

at sagsøgte 1 - for at sikre ansættelsestrygheden for de lønmodtagere, der tidligere var tjenestemænd og som har bevaret tjenestemandspen-

sionsretten - ved afskedigelser på grund af forhold, der kan karakteriseres som en tjenesteforfeelse, har en ubetinget pligt til at iagttage fremgangsmåden i overenskomstens § 3, stk. 6 og stk. 7.

at sagsøgte 1 dermed har pligt til at sikre tilsvarende grundige undersøgelser af afskedigelsesgrundlaget, som kræves efter tjenestemandso- og forvaltningslovens regler,

at sagsøgte 1's manglende undersøgelser af episoden, herunder af baggrunden, af forholdet mellem de to involverede og ikke mindst manglende høring af såvel sagsøgeren som vidnet E forud for bortvisningen medfører, at sagsøgte 1 har en særdeles skærpet bevisbyrde for både berettigelsen af en bortvisning og sagligheden af en opsigelse.

at sagsøgte 1 - ved sin ufuldstændige undersøgelse af sagen og beviserne - ikke har sikret sig, at der var gyldigt grundlag for at foretage en bortvisning af sagsøgeren, og

at sagsøgte 1 derfor ikke kan løfte bevisbyrden for, at det var berettiget at bortvise eller sagligt at opsiges sagsøgeren.

Til støtte for den del af påstanden, der vedrører *løn i opsigelsesperioden* gøres det herefter gældende,

at sagsøgeren ikke groft har misligholdt sit ansættelsesforhold, hvorfor en *bortvisning er uberettiget*,

at sagsøgte 1 har *bevisbyrden* for, at der foreligger en så grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, at sagsøgeren kunne bortvises,

at denne bevisbyrde ikke er løftet, og

at sagsøgeren derfor er berettiget til løn m.v. i opsigelsesperioden.

Til støtte for den del af påstanden, der vedrører *godtgørelse for usaglig afskedigelse*, gøres det gældende,

at sagsøgeren ikke har modtaget påtaler eller advarsler for det forhold (eller tilsvarende), der har givet anledning til bortvisningen,

at overenskomstens fremgangsmåde ved opsigelse ikke er iagttaget i forbindelse med bortvisningen, hvorved sagsøgeren er blevet unddraget den afskedigelsesbeskyttelse, som overenskomstpakterne har aftalt,

at dette medfører, at sagsøgte 1 *også har bevisbyrden* for, at en afskedigelse af sagsøgeren kan anses for sagligt begrundet,

at sagsøgte 1's reaktion i anledning af en episode, der udspillede sig mellem to ligeværdige kollegaer, som begge havde andel i det passerede, var unødvendig og er uproportional over for sagsøgeren, der har 20 års anciennitet, og

at *afskedigelse som følge deraf må anses for usaglig*.

Særligt for så vidt angår betaling af *godtgørelse for usaglig afskedigelse* gøres det gældende,

at der efter funktionærlovens § 2b skal betales en godtgørelse, hvis opsigelse af funktionæren anses for usaglig, og

at denne godtgørelse under hensyntagen til sagsøgerens anciennitet, alder og fremtidsudsigter og henset til, at godtgørelsesmaksimum efter den for overenskomstforholdet gældende hovedaftale er 52 uger, bør fastsættes svarende til lovens maksimum svarende til 6 måneders løn.

Til støtte for påstanden overfor *sagsøgte 2* vedrørende *sagsøgerens ret til aktuel egenpension* gøres det gældende,

...

...

at hverken sagsøger 1 eller kollegaen B har anmeldt episoden til politiet, hvorfor sagsøgeren ikke har haft mulighed for at blive renset for den fremsatte anklage om vold,

at det ikke er bevist eller sandsynliggjort, at sagsøgeren skulle have gjort sig skyldig i en tjenesteforfeelse eller et strafbart forhold, der kan medføre afskedigelse uden pension.

at sagsøgeren derfor opfylder betingelsen i tjenestemandspensionslovens § 2 om at være afskediget på grund af ham utilregnelig årsag, og

at sagsøgte 2 dermed har pligt til at betale aktuel egenpension.

Med hensyn til *sagsøgte 2's* påstand om *hjemvisning* gøres det gældende,

at sagen er tilstrækkeligt oplyst således, at der ikke er grundlag for en hjemvisning af pensionsspørgsmålet.

at sagsøgte 2 må henvises til at varetage sine interesser under denne sag, idet sagsøgte 2 ikke påføres væsentlig ulempe ved, at retten i forbindelse med afgørelse af afskedigelsessagen ligeledes tager stilling til pensionssagen,

at der er en tæt sammenhæng mellem berettigelsen af en bortvisning eller en opsigelse og den ansattes ret til pension, hvorfor der både er materielle og processuelle

grunde til at fremme sagen og lade begge påstande afgøre samtidigt.

at det derfor ville være ganske urimeligt både i forhold til anvendelsen af domstolene og i forhold til sagsøgeren, hvis denne - efter at have fået medhold i påstanden om, at såvel en bortvisning som en afskedigelse var uberettiget - skulle igennem en ny retssag for at få afgjort spørgsmålet om retten til pension,

at en opsplitning af sagen vil være i strid med intentionerne med ændringen af retsplejeloven i 1997, som havde til formål at fremme behandlingen af visse sager ved domstolene, og

at det vil stride imod art. 6 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention om rettergang inden for en rimelig frist, såfremt en del af sagsøgerens krav skulle henvises til separat afgørelse.

Sagsøger har yderligere anført, at sagsøger har iagttaget sin tabsbegrænsningspligt gennem etablering af egen virksomhed. Etableringen af virksomheden medførte ikke, at sagsøger fra dette tidspunkt mistede sit krav på løn i opsigelsesperioden.«

Sagsøgte 1 har i påstandsdokumentet anført:

»ANBRINGENDER:

Til støtte for den nedlagte påstand om frifindelse gøres det gældende,

at sagsøger den 3. januar 2000 gjorde sig skyldig i væsentlig misligholdelse af sit ansættelsesforhold ved at opføre sig voldeligt og truende over for en kollega,

at det må lægges til grund, at sagsøger rent faktisk slog B, således som B har forklaret det,

at der foreligger bortvisningsgrund, uanset om sagsøger, således som B har oplyst det, slog B i maven, eller om sagsøger skubbede og puffede til B,

at selv om episoden udspandt sig mellem to kolleger, er det bortvisningsgrundlag, at sagsøger slog (eller skubbede og puffede) til B,

at der ikke forelå noget egentligt modsætningsforhold mellem B og sagsøger, og at et sådant modsætningsforhold ikke er dokumenteret og ikke har påvirket sagsøgte 1's beslutning om bortvisning,

at sagsøgte 1 - som ikke selv var til stede under episoden - har foretaget bortvisningen på grundlag af de oplysninger, sagsøgte 1 har modtaget om episoden,

at der ikke er særlige regler vedrørende en arbejdsgivers undersøgelsesforpligtelse i forbindelse med bortvisning, ud over at det er arbejdsgiveren, der har bevisbyrden for, at bortvisningen er berettiget samt at sagsøgte 1 ved de undersøgelser, der blev foretaget den 4. januar 2000, konstaterede, at der i nærværende sag forelå væsentlig misligholdelse fra sagsøgers side, hvorfor bortvisningen var berettiget.

Til støtte for frifindelsespåstanden gøres det endvidere gældende,

at sagsøgte 1's beslutning om bortvisning af sagsøger blev truffet på baggrund af de oplysninger, sagsøgte 1 fik om episoden,

at bortvisningen af sagsøger var berettiget, uanset at sagsøgte 1 ikke havde hørt sagsøger eller E om det skete,

at sagsøger ikke har nogen yderligere eller særlig beskyttelse, som følge af at han tidligere har været statstjenestemand,

at det er de almindeligt gældende regler om væsentlig misligholdelse for at effektivere en berettiget bortvisning og almindeligt gældende regler om saglig afskedigelse, der finder anvendelse,

at sagsøgte 1 har foretaget fornøden undersøgelse af sagen, og at disse undersøgelser førte til, at bortvisningen af sagsøger var berettiget,

at det fremgår af parternes overenskomst (ekstraktens side 77 (§ 3, stk. 3)), at sagsøgte 1 kan opsig en medarbejder uden varsel, såfremt medarbejderen væsentligt misligholder ansættelsesaftalen, samt

at nærværende sag ikke vedrører de situationer, som er beskrevet i overenskomstens § 3, stk. 6 og 7, idet § 3, stk. 6 og 7 netop ikke finder anvendelse, når sagsøgte foretager bortvisning efter § 3, stk. 3.

Det gøres endvidere gældende,

at sagsøgte 1 ikke er særligt forpligtet af særlige regler i tjenestemandsløvgivningen og forvaltningsloven, idet sagsøger ikke var ansat i henhold til denne lovgivning, samt

at bortvisningen af sagsøger skete uden ugrundet ophold, efter at forholdet var undersøgt, og at bortvisningen derfor var berettiget.

For så vidt angår sagsøgers anbringende vedrørende B's tilbudte psykologhjælp gøres det gældende,

at denne psykologhjælp som udgangspunkt er uden relevans for nærværende sag, da den tilbudte psykologhjælp skete efter den bortvisningsbegrundende episode og således ikke har relation til, om der forelå bortvisningsgrund,

at spørgsmålet om baggrunden for psykologhjælp vil blive nærmere dokumenteret ved B's vidneforklaring, samt

at sagsøgers gisninger vedrørende baggrunden for psykologhjælpen er ganske udokumenterede.

For det tilfælde, at Retten finder, at der ikke forelå bortvisningsgrund den 3. januar 2000, gøres det vedrørende sagsøgers krav på løn i opsigelsesperioden, der er på 6 måneder, gældende,

at der skal ske modregning i dette lønkrav, såfremt sagsøger i opsigelsesperioden har fået ny beskæftigelse, samt

at i det tilfælde, hvor sagsøger har nedsat sig som selvstændigt erhvervsdrivende, ophører lønforpligtelsen

fra det tidspunkt, hvor sagsøger er blevet selvstændigt erhvervsdrivende,

Til støtte for den subsidiære påstand gøres det, såfremt Retten måtte finde, at der ikke forelå bortvisningsgrund, gældende

at det under alle omstændigheder må anses for at have været sagligt at opsig sagsøger på grund af episoden, hvor sagsøger har erkendt, at han skubbede/puffede til en kollega, samt

at sagsøger derfor ikke har krav på godtgørelse i henhold til Funktionsløvens § 2 b.

Vedrørende den subsidiære påstand gøres det videre gældende,

at det er sagsøger der har bevisbyrden for, at opsigelsen af sagsøger var usaglig.

at overenskomstens § 3, stk. 6 og 7 ikke fører til, at opsigelsen var usaglig, selvom sagsøger ikke blev hørt forud for bortvisningen, idet § 3, stk. 6 og 7 netop ikke finder anvendelse, når sagsøgte 1 bortviser i henhold til § 3, stk. 3, samt

at sagsøger ikke har løftet bevisbyrden for, at opsigelsen var usaglig.

Såfremt Retten finder, at sagsøger har krav på en godtgørelse for usaglig opsigelse gøres det gældende,

at en eventuel godtgørelse skal fastsættes til et væsentligt lavere beløb end det af sagsøger krævede svarende til 6 måneders løn.

at det forhold, at sagsøger selv har erkendt, at han har skubbet og puffet til B bør føre til en godtgørelse, der ikke overstiger 1-2 måneders løn.

Sagsøgte 2 har i påstandsdokumentet anført:

»ANBRINGENDER:

Til støtte for frifindelsespåstanden gøres det gældende, at afgørelsen om pension i henhold til tjenstemandspensionslovens § 2 knytter sig accessorisk til sagsøgte 1's afgørelse om afskedigelse.

Det gøres gældende, at det på det foreliggende grundlag er korrekt, at A ikke er berettiget til egenpension, jf. tjenstemandspensionslovens § 2. Der henvises til de anbringender, som sagsøgte 1 har gjort gældende til støtte for frifindelsespåstanden.

Det bestrides i den forbindelse, at retten til aktuel egenpension kun bortfalder ved afskedigelse på grund af tjensteforseelser eller strafbare forhold, hvis disse forhold er erkendt, eller hvis disse bliver klarlagt under tjenstligt forhør efter reglerne om disciplinærfølgelse. A var ifølge det foreliggende omfattet af den gældende overenskomst, hvoraf der er fremlagt en udgave af 9. maj 1990 (bilag 1). Proceduren i forbindelse med afsked var reguleret i overenskomstens § 20, der ikke indeholder tjenstemandslovens regler om tjenstligt forhør m.v. Disse regler gjaldt ikke for A, der var overgået til ansættelse på overenskomstvilkår.

Det er således heller ikke korrekt, at A kunne forlange en anklage om strafbare forhold behandlet som straffesag.

Den subsidiære påstand er nedlagt for det tilfælde, at afskedigelsesgrundlaget tilsidesættes over for sagsøgte 1. I så fald bør sagsøgte få lejlighed til at træffe afgørelse om A's ret til pension på dette ændrede grundlag.

Rettens bemærkninger:

Efter de afgivne forklaringer lægger retten til grund, at sagsøger var kritisk over for kollegernes arbejde. Sagsøger havde haft kontroverser med nogle af kollegerne. Sagsøgers leder, C, havde påtalt sagsøgers manglede samarbejdsvilje.

Sagsøger har bestridt, at han har optrådt truende og voldeligt over for B. Der er under domsforhandlingen afgivet meget afvigende forklaringer om begivenhedsforløbet den 3. januar 2000.

Sagsøger har bl.a. forklaret, at B uopfordret blandede sig i sagsøgers arbejde. Sagsøger sagde 3 gange, at B ikke skulle blande sig. Sagsøger befandt sig i en stresset arbejdssituation. Han rejste sig og tog B i armene og sagde, at han skulle holde op. Det var et fast greb. Sagsøger afviser, at han har truet eller slået. B blev ikke bange. Sagsøger forklarer, at episoden skete midt på formiddagen. Sagsøger har ikke haft mulighed for over for ledelsen at forklare om episoden, inden han blev bortvist.

E har forklaret, at han overværede episoden. B blandede sig uopfordret. Sagsøger bad B om at blande sig udenom. B blev ved. Sagsøger rejste sig og bad B om at gå væk og ikke blande sig i sagsøgers arbejde. Sagsøger skubbede med flad hånd til B på bryst eller skulder. B blev sur og sagde, at han kunne få sagsøger fyret. Vidnet har ikke talt med ledelsen hos sagsøgte 1, inden sagsøger blev bortvist.

F har bl.a. forklaret, at han ikke så episoden. Han opholdt sig i lokalet ved siden af. Han talte med B kort efter episoden. Som vidnet husker det, sagde B, at han var blevet forulempet. De talte om, hvordan B skulle reagere. Vidnet har ikke talt med ledelsen hos sagsøgte 1, inden sagsøger blev bortvist.

B har bl.a. forklaret, at umiddelbart efter han var mødt, svarede han på et spørgsmål fra E. Dette fik sagsøger til at sige, at vidnet var dum. Vidnet gik hen til en computer, der stod opstillet tæt på det sted, sagsøger sad. Vidnet sagde en generel bemærkning om arbejdet. Dette fik sagsøger til igen at sige, at vidnet var dum. Sagsøger rejste sig og satte skulderen op i brystkassen på vidnet, samtidig med at sagsøger boksede vidnet 3-4 gange i mellemgulvet. Vidnet blev skubbet baglæns ind i en pc, hvorved vidnet slog ryggen. Vidnet forlod lokalet. Han vendte tilbage ca. 15 min. efter. Han ringede til C og lagde en besked på telefonsvareren. Vidnet fortalte

F, hvad der var sket. Omkring frokost fik vidnet fat i C, og vidnet fortalte, at han var blevet slået.

C har bekræftet, at han blev kontaktet af B, der fortalte, at han var blevet slået. C talte dagen efter med E, der sagde, at han ikke havde set episoden. Vidnet talte ikke med sagsøger, inden bortvisningen blev gennemført.

På baggrund af bevisførelsen finder retten, at sagsøger på en ikke acceptabel måde har taget hårdt fat i B, og B har i den forbindelse formentlig mistet balancen. Derimod finder retten ikke at kunne lægge til

grund, at sagsøger i øvrigt har været truende over for B, eller at sagsøger har slået B. Hændelsesforløbet kan alene afgøres ud fra de afgivne forklaringer. Der er ingen objektive oplysninger såsom lægeundersøgelse eller lignende. Sagsøgte 1 har uprøvet lagt B's forklaring til grund og har foretaget bortvisningen af sagsøger uden forinden at høre sagsøgers forklaring om begivenhedsforløbet. Sagsøgte 1 har ikke i øvrigt foretaget skridt til at få belyst episoden fra anden side, ud over at C telefonisk efter egen forklaring spurgte E, hvad der var sket. På denne baggrund findes sagsøgte 1 ikke at have løftet bevisbyrden for, at sagsøger har foretaget handlinger, der kan karakteriseres som væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet. Sagsøgte 1 har således ikke været berettiget til at bortvise sagsøger.

På den anden side findes sagsøgte 1 på baggrund af sagsøgers opførelse over for B at have været berettiget til at opsiges sagsøger. Der er i den forbindelse lagt særlig vægt på, at sagsøger indgik i en gruppe af medarbejdere, hvor det var vigtigt, at de enkelte medarbejdere kunne samarbejde. Der er ligeledes lagt vægt på hensynet til B, der fortsat skulle arbejde i gruppen. Opsigelsen findes sagligt begrundet, uanset at sagsøgte 1 ikke har fulgt fremgangsmåden fastsat i overenskomsten. Sagsøgte 1 har handlet ud fra de regler, der gælder ved sager om bortvisning.

løn i 6 måneder minus kr. 20.000	kr.	164.836
12½ % af ovennævnte	kr.	20.604
godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2a	kr.	92.418
i alt	kr.	277.858

Beløbet tillægges renter som påstået af sagsøger.

Med hensyn til pensionsspørgsmålet finder retten det mest hensigtsmæssigt, at sagsøgte 2 får lejlighed til at træffe afgørelse om pensionsspørgsmålet på det nu foreliggende grundlag. Hjemvisning af sagen findes ikke at stride mod art. 6 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention om rettergang inden for en rimelig frist. Denne del af sagen hjemvises således til behandling hos sagsøgte 2.

Med sagsomkostninger forholdes som nedenfor bestemt:

- - -

Inden 14 dage betaler sagsøgte 1 til sagsøger kr. 35.000 i sagsomkostninger.

I sagen mellem sagsøger og sagsøgte 2 bærer hver part egne sagsomkostninger.

Østre Landsrets dom 17. september 2002 (20. afd.)

(Otto Werner, Karen-Anke Tørring, Jan Reckendorff (kst.)).

Københavns Byrets afdeling 4C's dom af 6. juli 2001 - - - er anket af Telekommunikationsforbundet Afd. 12 som mandatar for A med endelig påstand om principalt, at indstævnte, TDC A/S, dømmes til at betale appellanten 162.735,00 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente fra sagens anlæg, og til betaling sker, og at appellanten frifindes for indstævntes selvstændige påstande.

Indstævnte, TDC A/S, har nedlagt endelig påstand om frifindelse og om, at appellanten tilpligtes at tilbagebetale indstævnte principalt 277.858,00 kr., subsidiært 41.612,00 kr., mest subsidiært 22.100,00 kr., idet de nævnte beløb påstås forrentet med procesrente fra den 20. juli 2001, og til betaling sker.

Indstævnte har den 20. juli 2001 opfyldt byrettens dom.

Parterne har i deres endelige påstande taget hensyn hertil og til, at appellanten for landsretten har korrigeret sin talmæssige opgørelse, hvorefter denne i forhold til opgørelse i byretten er nedsat med 22.100,00 kr.

Ifølge landsoverenskomsten mellem Tele Danmark, TDK, og Telekommunikationsforbundet, TFK, er medarbejderne ansat i henhold til

Sagsøger er berettiget til løn i opsigelsesperioden på 6 måneder med fradrag af den indtægt, sagsøger har haft i opsigelsesperioden. Sagsøger har forklaret, at han efter bortvisningen var arbejdsløs. Han havde karantæne i 8 uger. Herefter modtog han bistandshjælp. Efter forsøg på jobaktivering som han fandt ydmygende, startede sagsøger pr. 1. juni 2000 egen virksomhed som tekniker bl.a. omfattende græsslåning. Han har i juni og juli 2000 tjent samlet ca. kr. 15.-20.000. Henset til karakteren af det arbejde, sagsøger har bestridt i opsigelsesperioden, findes der ikke grundlag for at afskære sagsøger fra løn fra det tidspunkt, han startede egen virksomhed, men alene foretage fradrag for den indtægt, sagsøger aktuelt har haft i opsigelsesperioden. Sagsøgers indtægt i opsigelsesperioden fastsættes på baggrund af den af sagsøger under domsforhandlingen afgivne forklaring skønsmæssigt til kr. 20.000.

Sagsøger er endvidere berettiget til feriepenge.

Sagsøger er desuden berettiget til godtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

Da retten som ovenfor anført finder det sagligt begrundet, at sagsøgte 1 opsagde sagsøger, er sagsøger ikke berettiget til godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b.

Sagsøgers påstand over for sagsøgte 1 tages således til følge med:

funktionærlovens og overenskomstens bestemmelser. I landsoverenskomstens § 3 er blandt andet fastsat følgende:

» . . .

Stk. 1 Opsigelse af medarbejderen sker efter funktionærlovens bestemmelser.

. . .

Stk. 3 Opsigelse kan ske med kortere varsel end det almindelige varsel, eller uden varsel, såfremt medarbejderen væsentligt misligholder ansættelsesaftalen eller begår strafbart forhold. Lokalfdelingen orienteres snarest muligt om baggrunden for en sådan opsigelse.

. . .

Stk. 6 Hvis ikke almindelig(e) henstilling(er)/tilrettevisning(er) er tilstrækkeligt, påtales uacceptable arbejdsmæssige forhold af nærmeste leder. Lederen udarbejder til medarbejderen personalesag et kort, som skal indeholde medarbejderens og lederens navn, årsagen til påtalen, eventuel bemærkning fra medarbejderen og evt. tillidsrepræsentant, hvis denne deltager, samt deltagernes underskrifter.

Medfører påtalen ikke, at de uacceptable arbejdsmæssige forhold bedres, tildeles medarbejderen en sagligt begrundet skriftlig advarsel. Advarslen skal angive årsagen og konsekvensen af en manglende forbedring af det forhold, advarslen vedrører. Advarslen må ikke udleveres, før lokalfdelingen har udtalt sig i sagen, og der evt. er afholdt møde mellem parterne herom. Selskabet fastsætter frister inden for hvilke udtalelse i sagen skal være afgivet og evt. møde afholdt. Disse frister kan ikke fastsættes til under 8 dage. Notat fra evt. møde udarbejdes. Lokalfdelingen orienteres om afgiven advarsel.

Fører heller ikke advarslen til en forbedring af de uacceptable arbejdsmæssige forhold, kan opsigelse af medarbejderen ske efter stk. 7-10.

. . . «

Forklaringer:

Der er afgivet supplerende partsforklaring af A og supplerende vidneforklaring af E, F, B, C, G og Poul Erik Rasmussen, der alle har vedstået deres forklaringer såvel som gengivet i den indankede dom som i den supplerende redegørelse i henhold til retsplejelovens § 366 a, stk. 2. Der er derudover afgivet vidneforklaring af Per Påskesen, I, D og Oluf Emborg.

A har supplerende forklaret, at korrektionen i den talmæssige opgørelse skyldes, at han i sin tid fejlagtigt havde fratrasket nogle reparationsudgifter på sin lastbil, før han opgjorde sin indkomst ved eget arbejde i juni/juli 2000. Det var vistnok i forsommeren 1999, at C på et fællesmøde i afdelingen havde sagt til appellant, at han skulle »passe på sine attituder«. C præciserede ikke nærmere, hvad han mente med »attituder«, og appellant opfattede ikke bemærkningen som en advarsel. C har ikke ved andre lejligheder påtalt appellants adfærd. Omgangstone i afdelingen var frisk, men ikke grov.

Per Påskesen har forklaret blandt andet, at han siden 1986 har arbejdet i Telekommunikationsforbundet, og at han de sidste 6 år har været næstformand. Forhandlingerne om ændring af ansættelserne fra tjenstemandsansættelser til overenskomstansættelser var langvarige og besværlige. Overenskomstens § 3 er udarbejdet med udgangspunkt i reglerne om tjenstligt forhold. Bestemmelsens stk. 3 blev drøftet indgående, og det var tanken, at det skulle være vanskeligere at bortvise efter denne bestemmelse end efter den tilsvarende bestemmelse i funktionærloven. Samarbejdsproblemer hos indstævnte løses ofte ved, at medarbejderne omplaceres.

I har forklaret blandt andet, at han har været ansat som driftstekniker hos indstævnte siden 1996/97. Han har arbejdet i samme afdeling som appellant fra 1998 og til årsskiftet 1999/2000. Der blev holdt flere fællesmøder i afdelingen i denne periode, og der blev ved disse møder talt og appellants tone og adfærd. Den 3. januar 2000 var vidnet ikke på arbejde. Ved 10-tiden om formiddagen ringede B til ham og fortalte, at han var blevet skubbet og slået af appellant. B var chokeret og fortalte, at han havde ondt i ryggen og i lænden. Han var blevet skubbet op i en computer. B sagde udtrykkeligt, at han var blevet »bokset i maven«. Vidnet rådede B til at tage på skadestuen og til at kontakte politiet og den nærmeste foresatte. Vidnet ringede senere samme dag til D, men der var telefonsvarer på både hjemme og på mobiltelefonen. Han blev tidligt næste morgen kontaktet af D, som han fortalte, hvad der var sket.

D har forklaret blandt andet, at han i 1998/1999 var daglig leder under C, men det var denne og ikke vidnet, der havde med personaleledelsen at gøre. Samarbejdet i afdelingen var i den periode elendigt, og der blev afholdt flere møder, hvor appellant blev irettesat. Irettesættelserne var klare og præcise, og de havde efter vidnets opfattelse karakter af advarsler. Appellant ændrede imidlertid ikke opførsel. Vidnet havde fået en besked på sin telefonsvarer fra I, og han kontaktede denne den følgende morgen. I fortalte, at B var blevet skubbet og slået. Vidnet underrettede C om episoden, og derefter havde vidnet ikke mere med sagen at gøre.

Oluf Emborg har forklaret blandt andet, at han har været ansat hos indstævnte i ca. ti år, og at han har været med til forhandlingerne i forbindelse med udarbejdelsen af fællesoverenskomsten, der erstattede de ca. 25 eksisterende overenskomster. Arbejdet tog ca. tre år. Baggrunden for reglen i fællesoverenskomstens § 3, stk. 3, var et ønske om at sikre, at man kunne komme af

en udvidet forpligtelse for indstævnte til at sikre sig, at en afskedigelse sker på det bedst oplyste og mest korrekte grundlag. Den særlige procedure, der er angivet i overenskomstens § 3, skulle have været fulgt. Tilsidesættelsen heraf har bevisbyrdemæssige konsekvenser for indstævnte, der ikke kan løfte bevisbyrden for hverken berettigelsen af en bortvisning eller rimeligheden af en opsigelse.

Indstævnte har i sit påstandsdokument og procedure for landsretten tillige blandt andet fremhævet, at den omstændighed, at appellant tidligere var tjenestemand, hverken har betydning ved vurdering af bortvisningsgrunden eller opsigelsesgrunden, og at det må lægges til grund, at appellant er overgået til ansættelse som »almindelig funktionær«. Der er ikke belæg for at indfortolke tjenstemands- eller forvaltningsret i nærværende sag. Selvom det ikke lægges til grund, at appellant direkte slog B, men alene har grebet B om skulderen og skubbet ham væk, er dette en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, som berettigede til bortvisning.

Landsrettens bemærkninger:

Efter bevisførelsen kan retten tiltræde den bevisvurdering, der er angivet i den indankede dom, hvorefter appellant på en uacceptabel måde har taget hårdt fat i vidnet B, således at vidnet blev skubbet bagover mod et bagvedstående bord. Retten bemærker herved, at B's forklaring om yderligere at være blevet bokset i maven har virket troværdig, og at hans forklaring for så vidt støttes af vidnerne F og I, der har forklaret, at B kort efter episoden forklarede tilsvarende over for dem, og at han virkede meget rystet over oplevelsen. Imidlertid kan det ikke herved med den sikkerhed, der er fornøden i en bortvisning sag, anses for godtgjort, at appellant skulle have slået B.

Der er ikke i det af appellant anførte holdepunkter for, at der i baggrunden for bestemmelsen i landsoverenskomstens § 3, stk. 3, efter tjenstemandsretlige eller forvaltningsretlige synspunkter skulle anlægges en særlig restriktiv fortolkning af begrebet »væsentlig misligholdelse«, hvorfor betingelserne for bortvisning må anses for svarende til dem, der gælder efter de funktionærretlige regler.

Efter det anførte bevisresultat tiltrædes det af de af byretten anførte grunde, at betingelserne for bortvisning ikke var opfyldt. Det bemærkes yderligere, at vidnet B forinden flere gange uopfordret havde henvendt sig til appellant vedrørende det arbejde, denne var i færd med at udføre, og appellant havde frabedt sig vidnets indblanding.

Dernæst tiltrædes det af de i dommen anførte grunde, at indstævnte var berettiget til at afskedige appellant. Det bemærkes herved, at appellant, der havde 20 års anciennitet hos indstævnte, ikke havde modtaget nogen skriftlig eller på anden måde udtrykkelig advarsel, men at hans generelt uacceptable opførsel og omgangstone i forhold til kollegerne i afdelingen havde været påtalt af afdelingens leder på en del personalemøder inden for det sidste års tid, uden at appellant havde vist tegn på at ændre adfærd.

Med disse bemærkninger stadfæster landsretten byrettens bevisresultat og tager derfor, under hensyn til at byretsdommen er opfyldt af indstævnte, og til den korrektion af påstande, som appellant har foretaget for landsretten, indstævntes mest subsidiære påstand til følge.

Under hensyn til de nedlagte påstande, sagens udfald samt den omstændighed, at byretsdommen er opfyldt, forholdes der med sagens omkostninger som nedenfor bestemt.

Appellant skal inden 14 dage tilbagebetale indstævnte 22.100 kr. med procesrente fra 20. juli 2001.

Sagens omkostninger for landsretten ophæves.

Højesterets dom.

I tidligere instanser er afsagt dom af Københavns Byrets afdeling 4C den 6. juli 2001 og af Østre Landsrets 20. afdeling den 17. september 2002.

med ansatte, der virkelig forbrød sig mod reglerne: man sikrede sig således muligheden for at kunne bortvise, også når der ikke ligefrem foreligger et strafbart forhold. Det var hensigten at nærme sig funktionærlovens regler og praksis i den forbindelse. Væsentlig misligholdelse skal forstås som bortvisningsgrund.

Procedure:

Parterne har for landsretten indgivet påstandsdokumenter med samme indhold som gengivet i byrettens dom og har i det væsentlige procederet i overensstemmelse hermed.

Appellant har i sit påstandsdokument og procedure for landsretten tillige blandt andet specielt fremhævet, at appellant som følge af sin tidligere status som tjenestemand har en særlig beskyttelse imod usaglig afskedigelse som følge af sine pensionsrettigheder, og at dette indebærer

I pådømmelsen har deltaget fem dommere: Poul Sørensen, Peter Blok, Asbjørn Jensen, Niels Grubbe og Thomas Rørdam.

Påstande

Appellanten, Dansk Metal Tele, Afd. 12, som mandatar for A, har påstået indstævnte, TDC A/S, dømt til yderligere at betale principalt 184.836 kr., subsidiært et mindre beløb, med procesrente fra den 5. maj 2000.

TDC A/S har påstået stadfæstelse, subsidiært betaling af et mindre beløb.

For Højesteret drejer sagen sig alene om, hvorvidt A er berettiget til godtgørelse i medfør af

funktionærlovens § 2b, og i givet fald størrelsen af denne godtgørelse.

Supplerende sagsfrestilling

§ 3 i landsoverenskomsten mellem Tele Danmark og Telekommunikationsforbundet indeholder følgende yderligere bestemmelser i stk. 7-10:

»Stk. 7 Forinden opsigelse af en medarbejder med mere end 9 måneders uafbrudt ansættelse finder sted, skal selskabet give såvel lokalafdeling som medarbejderen selv adgang til at udtale sig i sagen.

Såfremt der ikke gives lokalafdeling og medarbejderen adgang til at udtale sig i sagen, vil forholdet ikke senere kunne danne selvstændigt grundlag for en opsigelse af medarbejderen.

Selskabet skal, til brug for lokalafdelingens og medarbejderens evt. udtalelse i sagen, udfærdige en skriftlig frestilling af de faktiske forhold og opsigelsens årsag (rapport). Selskabet fastsætter en frist indenfor hvilken udtalelse i sagen skal være givet. Denne kan ikke fastsættes til under 8 dage.

Stk. 8 Telekommunikationsforbundet kan efter bestemmelserne i hovedaftalens § 13 indbringe en opsigelse for afskedigelsesnævnet.

Den opsagte medarbejder kan ikke fratræde før afskedigelsessagen er gennemført.

Afskedigelsesnævnet kan beslutte, at medarbejderen genansættes. Hvis afskedigelsesnævnet beslutter, at medarbejderen skal genansættes, betragtes ansættelsesforholdet som uafbrudt.

Stk. 9 Reglerne i stk. 6 og 7 gælder ikke ved opsigelse efter stk. 3.

Stk. 10 Medarbejderen har, på begæring, til enhver tid ret til fra selskabet skriftligt at få oplysning om årsagen til opsigelsen.«

Højesterets begrundelse og resultat

Efter de forklaringer, der er afgivet under retssagen, må det lægges til grund, at A den 3. januar 2000 ikke har slået B, men alene taget hårdt fat i ham og skubbet ham bagud, og at baggrunden for A's handling var, at B havde blandet sig i hans arbejde, selv om han gentagne gange havde frabedt sig dette. Det er for Højesteret ubestridt, at episoden ikke berettigede TDC A/S til at bortvise A.

Ved vurderingen af, om TDC i stedet havde været berettiget til at opsiges A med sædvanligt varsel, må der - ud over det, som efter det anførte må lægges til grund vedrørende episoden den 3. januar 2000 - lægges vægt på, at A havde været ansat i virksomheden i over 19 år, og at han ikke forud for den 3. januar 2000 havde modtaget nogen udtrykkelig advarsel.

Efter Højesterets opfattelse ville heller ikke en opsigelse af A have været rimeligt begrundet under de anførte omstændigheder, idet en advarsel, eventuelt kombineret med omplacering, ville have været en mere passende og tilstrækkelig reaktion. A har derfor krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2b. Allerede som følge heraf er der ikke anledning til at tage stilling til, om den manglende iagttagelse af høringsforskriften i landsoverenskomstens § 3, stk. 7, som var en konsekvens af den uberettigede bortvisning, i sig selv kunne tillægges betydning for, om der skal betales godtgørelse.

Ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse må der på den ene side navnlig lægges vægt på, at A havde været ansat i virksomheden i over

19 år, og at TDC i forbindelse med beslutningen om bortvisning ikke udviste den fornødne omhu med hensyn til at få sagen belyst på bedst mulig måde. På den anden side må der lægges vægt på, at A's handling var uacceptabel. Efter en samlet vurdering fastsættes godtgørelsen til 125.000 kr. svarende til ca. 4 måneders løn.

Thi kendes for ret:

TDC A/S skal til A betale yderligere 125.000 kr. med procesrente fra den 5. maj 2000.

I sagsomkostninger for byret, landsret og Højesteret skal TDC A/S i alt betale 120.000 kr. til Dansk Metal Tele, Afd. 12, som mandatar for A.

De idømte beløb skal betales inden 14 dage efter denne højesteretsdoms afsigelse.

1. U 1981.252 H, U 2000.419 V, U 2001.585 H, Ole Krarup og Jørgen Matthiassen: Afskedigelsesret, s. 53, Jørgen Rønnow Bruun: Usaglig afskedigelse, s. 76 f., Jens Paulsen: Afskedigelse. Genansættelse, godtgørelse og erstatning, s. 198-99, 341-42, 346, H.G. Carlsen: Dansk Funktionærret, 6. udg. ved Danielle Buhl (1998), s. 256, 265, 327-28, 334-39, Lars Svenning Andersen: Funktionærret, 2. udg. (1998), s. 522 f., 532-36, 539-42, 617, Jens Kristiansen: Lønmodtagerbeskyttelse i dansk ansættelsesret, (1997), s. 387, Henrik Karl Nielsen: Funktionærloven, 2. udg. (2001), s. 159-60, 188, 212, Ole Haselbalch: Ansættelsesretten, 3. udg. (2002), s. 269, 795-96.
2. Forklaringerne er indføjet som gengivet i den supplerende redegørelse, jf. retsplejelovens § 366a, stk. 3.