

U.2022.2616

## V.L.D. 27. april 2022 *i anke 15. afd. BS-37448/2021-VLR*

Bortvisning af supermarkeds butikschef berettiget, da butikschefen bevidst havde foretaget urigtige registreringer af arbejdstiden.

**Sagsnummer:** BS-37448/2021-VLR

**Domstol:** V

**Sagsnummer:** BS-37448/2021-VLR

**Afgørelsesdato:** 2022-04-27

F var blevet ansat som butikschef i et supermarked tilhørende butikskæden A i 2017 efter oplæring i andre supermarkeder. F skulle som minimum arbejde 45 timer om ugen. F havde fået udleveret en filialhåndbog, hvori der bl.a. stod, at de ansatte dagligt skulle registrere deres timer omhyggeligt og korrekt på en tilstedeværelsesliste (TVL), før de gik hjem. En medarbejder i butikken orienterede driftschefen, D, om, at F ofte gik før tid, selv om hun havde lukkevagten. D tjekkede videoovervågninger 3-5 uger tilbage for at se, hvornår F var kommet og gået, og D konstaterede, at F 4 dage i januar 2020 havde noteret 11,5 timer for meget i arbejdstid. D blev af A's ledelse bedt om at gøre F bekendt med det konstaterede og bortvise hende. Dette skete mundtligt den 3. februar 2020, hvor F afleverede nøglerne og forlod butikken. F modtog en uges tid senere en skriftlig bortvisning. F mente, at bortvisningen var uberettiget, og hun anlagde derfor sag mod A med påstand om løn i opsigelsesperioden og godtgørelse for usaglig afskedigelse, jf. [funktionærlovens § 2 b](#). F gjorde bl.a. gældende, at bortvisningen var uberettiget, da den ikke var sket uden ugrundet ophold, idet F de seneste 4 uger før bortvisningen havde opfyldt det gennemsnitlige beskæftigelseskrav, og hun var først den 10. februar 2020 blevet orienteret om, at hun var bortvist pr. 3. februar 2020. F havde ikke modtaget advarsler, og hun havde aldrig tilegnet sig løn for flere timer, end hun reelt havde arbejdet, idet der var mange uregistrerede ekstratimer. F havde den 4. februar sygemeldt sig over for en anden ansat i butikken. A gjorde til støtte for frifindelsespåstanden bl.a. gældende, at bortvisningen havde været berettiget, da F havde handlet groft illoyalt ved at registrere arbejdstid, som hun ikke havde præsteret. F fik på mødet den 3. februar 2020 at vide, at hun var bortvist, og bortvisningen var derfor ikke først sket den 10. februar 2020. F havde i øvrigt den 3. februar 2020 fortalt en kollega, at hun var blevet bortvist. Det havde under alle omstændigheder været berettiget at opsigte F, og hun kunne derfor ikke kræve en godtgørelse efter [funktionærlovens § 2 b](#). Byretten lagde til grund som ubestridt, at F 4 dage i januar 2020 havde

2617

noteret i alt 11,5 timer for meget arbejdstid på TVL. F havde ikke godtgjort, at hun i gennemsnit havde arbejdet minimum 45 timer om ugen og drøftet dette med D. Det var derfor bevist, at F bevidst havde foretaget urigtige tidsregistreringer for timer, hun ikke havde arbejdet, og dette var et alvorligt tillidsbrud i stillingen som butikschef,

som indebar, at A havde været berettiget til at bortvise F. Det var endvidere bevist, at bortvisningen var sket den 3. februar 2020. Landsretten stadfæstede dommen. Landsretten bemærkede, da F for landsretten gjorde gældende, at det fulgte af EU-Domstolens dom C-55/18, at arbejdstageren skulle have adgang til et instrument, der muliggjorde en objektiv og pålidelig fastlæggelse af antallet af arbejdstimer, og dette havde hun ikke haft, at denne dom ikke kunne føre til et andet resultat end byrettens.

(Henrik Estrup, Thomas Tordal-Mortensen og Joen Sode (kst.)). F (adv. Kim Østergaard ved advokatfm. Jeanette Würtz, Aalborg) mod Dansk Erhverv som mandatar for Aldi Haverslev KS (adv. Michael Elof Nielsen, Kbh.)

## Retten i Aalborgs dom 16. september 2021, BS-30784/2020-ALB

### Sagens baggrund og parternes påstande

Sagen er anlagt den 5. august 2020 og vedrører om en bortvisning fra en stilling som butikschef for Aldis butik i ... var berettiget.

Sagsøgeren, F, har påstået, at sagsøgte skal betale sagsøgeren 286.984,69 kr. med procesrente fra sagens anlæg.

Sagsøgte, Aldi Haverslev KS, har påstået frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb end det påstævnte.

Dommen indeholder ikke en fuldstændig sagsfremstilling, jf. [retsplejelovens § 218 a](#). De afgivne forklaringer er dog medtaget i dommen.

### Forklaringer

Der er afgivet forklaring af F, af D som partsrepræsentant for Aldi, og af vidnerne O, C og L.

F har forklaret, at hun inden bortvisningen var ansat som butikschef i Aldis butik i .... I dag driver hun en café. Sidste sommer havde hun sæsonansættelse på ... Hotel.

TVL står for tilstedeværelsesliste, og det er Aldis måde at registrere de ansattes timer på. Det skulle være de faktiske timer, som vedkommende er på arbejde, der blev registreret. Det kunne de imidlertid ikke på grund af de stramme timebudgetter, som skulle overholdes. Hun kunne alene føre det antal timer på vagtplanen, som butikken var tildelt. Hun arbejdede mange ekstra timer udover de timer, som hun skrev ned på TVL. Det kunne være, hvis hun var mødt før tid, og hvis hun havde hjemmearbejde. De var altid to mand på arbejde, men det var virkelig svært at nå om morgenen og så sprang hun nogle gange til for at få det til at fungere. Sådanne ekstratimer kunne hun ikke skrive på, idet hun skulle overholde timebudgettet. Hun er også mødt ind på en fridag m.v. for at få styr på prisnedsættelser m.v., uden at det er blevet registreret. Hun havde ansvaret for nonfoodvarerne, hvor der ofte kunne være prisnedsættelser. Overskridelse af timebudgettet blev ikke accepteret. Hvis hun gjorde det, fik hun bøvvl og skæld ud fra Aldi. Hun ville gerne stille Aldi tilfreds. Der er fast budgetteret med 2 personer på en vagt, men de kunne simpelthen ikke nå det. Der er mange arbejdsopgaverne, som skal udføres, herunder også rengøringsopgaver, så butikken kunne fremstå ren og ordentlig.

Forevist opgørelse over hendes registrerede arbejdstimer i TVL'en i 2019 og 2020 (...) har hun forklaret, at hun har arbejdet mere end det registrerede. De andre ansatte skulle også have deres timer, og så blev hun nødt til at prøve at give plads til, at andre fik deres timer. Det ville ikke falde i god jord, hvis der blev registreret flere timer end timebudgettet gav mulighed for. Hvis 1. assistenter blev sat ned i tid, ville det være et problem. Hun forklarede det til D, herunder at det gav et minus til hende på TVL'en. D havde ikke en løsning på problemet og sad i samme klemme bare »længere oppe« i systemet. De drøftede muligheden for at skrive en længere pause på, men det sagde hun nej til. Hun husker en påske, der er en travl tid i ..., hvor der alene var budgetteret med 2

mand i butikken. Hun sagde til D, at det ikke kunne lade sig gøre. Han foreslog, at timer til omsorg for den ansatte elevs uddannelse blev inddraget. Hun sagde hertil, at det ikke var hensigtsmæssigt, idet eleven jo skulle uddannes ordentligt. Det blev alligevel løsningen den påske, formentlig 2019. Drøftelserne af disse spørgsmål foregik over en lang periode. De havde en meget flot butik, og der skulle gøres en stor arbejdsindsats for at holde den flot. De blev også rost for butikken, når der var besøg af overordnede fra Aldi, herunder fra D. Hun har altid arbejdet 45 timer eller mere om ugen, og det har D vidst. Ved månedsmødet mellem hende og D den sidste torsdag inden bortvisningen diskuterede de timer som altid. De talte om at kalde nogle personer ind ekstra og hun sagde »du ved jeg har haft timerne« til ham, hvortil han svarede »ja«, men jeg kan ikke gøre noget ved det. Hun havde ingen fornemmelse af, at hun var på vej til at blive bortvist. Hun

vidste, at hun havde haft timerne og var sikker på, at der var en løsning. Hun var alene i dialog med D. Dialogen med D har i det hele taget været god, de havde et godt samarbejde. Flere ting blev bare mere og mere umulige, og han blev også presset ovenfra. Hun kunne ikke gøre det anderledes, hvis butikken skulle se ordentlig ud. Hun kunne ikke bare gå hjem.

Da hun blev ansat i 2017 fik hun udleveret filialhåndbogen i et ringbind og hun læste den slavisk fra start til slut og skrev også noter ned. Hun fik i forbindelse med oplæringen at vide, at hun ikke skulle tage det så slavisk. Håndbogen var dog ikke helt opdateret på det tidspunkt.

Formålet med månedsmøderne var at gennemgå tallene og drøfte hvad, de kunne gøre bedre og anderledes. Forevist referatet fra mødet den 10. oktober 2019 (...) har hun forklaret, at D sagde at hun skulle huske at arbejde over 45 timer, hvortil hun sagde, at det gjorde hun allerede. »Akk« betyder det akkumulerede +/- regnskab. Det føres på listen for arbejdstidsudligning (...). På den liste skrev hun det, der stod i vagtplanen. Hun ved ikke helt, hvad forskellen er på de to lister. Hun udfyldte kun TVL'en, og D udfyldte ofte den anden liste. D anerkendte, at hun mødte mere end 45 timer. Forevist det tilsvarende referat fra månedsmødet den 5. november 2019 (...) har hun forklaret, at hun intet husker om, at hun blev indskærpet, at hun »nu« skulle arbejde over 45 timer hver uge og minimum have en lukkevagt i hverdagen. Hun fik heller ikke noget at vide om, hvad konsekvenserne ville være, hvis hun ikke gjorde som anført.

Opgørelsen over det registrerede timetal (...) er en afskrivning af hendes registrerede timer. Herudover har hun haft mange ekstra timer. Hvis der var mulighed for det, kunne hun derfor godt gå lidt før. De 4 datoer i januar, som førte til bortvisningen, er sådanne tilfælde. At det var på den måde, var D klar over.

Den 3. februar 2020 kom D til butikken, og hun blev kaldt ind til ham i personalestuen. Han sagde: »Det er blevet opdaget, at du skriver flere timer på end du arbejder og jeg skal bede dig aflevere nøglerne«. Hun sagde, at hun så sent som i torsdags havde sagt, at hun havde timerne. D sagde blot, at han ikke vidste, hvad hun talte om. Han brugte ikke ordene »bortvist« eller »fyret«. Hun gik ud i butikken og gik til kassen med lidt varer, hun ville købe. C, som var ved kassen, spurgte hvad der var sket, og hun svarede, at hun var blevet bedt om at forlade butikken, og at hun ikke vidste, hvad der var sket. Derefter kørte hun hjem. Hun var i syv sind om, hvad hun skulle gøre. Hun ringede til HK, selvom hun ikke er medlem, og de rådede hende til at sygemelde sig næste morgen. Det gjorde [hun] til O, der var souschef i butikken. Sygemeldinger gik sædvanligvis til hende eller til den, der var i butikken. Hun talte også med C, der er 1. assistent, om det. Hun sagde til ham, at hun ikke vidste, om hun var ansat eller ej. Han sagde til hende, at han nok ville gøre det samme. Hun fik ingen bekræftelse på, at hun havde afleveret nøglerne. Hun har haft et godt forhold til C og var glad for ham som medarbejder. Hun oplevede heller ingen samarbejdsproblemer med D og var glad for at have ham som distriktschef. Hun

fornemme, at buen blev spændt, og at hun mere eller mindre blev bedt om at gøre det umulige. Der var mange problemer, der skulle løses.

F har videre forklaret, at hun efter ansættelsen i 2017 var under oplæring i butikkerne i Hjørring og Frederikshavn. Hun har tidligere arbejdet indenfor restaurationsbranchen. Det er rigtigt, at det står i personalehåndbogen at »Føring af TVL skal gøres omhyggeligt og korrekt«, men problemet er, at det i praksis ikke er muligt.

D kom i butikken på ugentlig basis, og hun og D holdt månedsmøder. D lavede ofte sammenregningerne af TVL'en som hjælp for hende. Det var den liste, hvor der blev holdt øje med timerne, og han holdt løbende øje med de registrerede timer. Hun planlagde selv sin arbejdstid. Det kan godt betragtes som en slags flexkonto. Hun skrev de tidligere omtalte ekstratimer som ikke blev registreret i TVL ned på sin egen liste. Hun kan således ikke sige hvor mange ekstratimer, hun reelt havde haft. Hun ved dog, at hun stort set hver dag var der mellem ½ time og 2 timer ekstra. Der var mange arbejdsopgaver, og hun lagde et stort arbejde i butikken for, at den skulle se ordentlig ud. Ingen i butikken har påtalt hendes registreringer.

Efter mødet med D den 3. februar var hun i tvivl om, hvorvidt hun teknisk set stadig var ansat. Hun var bange for, at Aldi lagde en fælde mht. eventuel udeblivelse. Det er selvfølgelig ikke normalt, at hun bliver bedt om at aflevere sine nøgler, men hun var sikker på, at der var en dialog på vej. Hun sagde ikke til C, at hun var blevet bortvist. At hun på møderne i oktober og november blev bedt om at arbejde 45 timer, opfattede hun ikke som en trussel eller som noget, der skulle udlignes. Hun mener, at hun havde lukkevagter som ønsket. Hun talte med D om, at hun måtte hente de timer, når der blev nogle timer at skrive på. Det er rigtigt, at 3 af de 4 tilfælde i januar, hvor hun gik tidligere end registreret var dage, hvor hun ellers havde lukkevagten. Hendes mål var at give medarbejderne deres timer. Hun kender O, da de bor i samme by, men de kommer ikke privat sammen.

D har forklaret, at han i en længere periode har arbejdet som distriktschef ved Aldi, fra 1. marts i år har stillingsbetegnelsen dog været kørselsleder. Han har været ansat ved Aldi siden den 1. november 2008. Som distriktschef har man i gennemsnit 7 butikker. Han var således distriktschef for blandt andet butikken i ..., hvor F var butikschef. Det er hans vurdering, at det til at

2619

starte med gik fint med F som butikschef, men at motivationen senere var dalende.

I butikkerne laver butikschefen vagtplaner for 16 uger frem i tiden. Der anvendtes i den forbindelse TVL og en »+/-liste« i papirform, hvor TVL er til højre og +/-listen til højre. Det er butikschefens ansvar, at listerne gøres op hver søndag. Der indføres altid kun de faktiske timer med fradrag af pauser. TVL er for at få registreret det rigtige antal timer og den anden liste for at se, at timetallet går rigtigt op. Butikschefens (BC) timer indgår som en del af de timer, butikken må bruge. Man kan sagtens skrive ekstratimer ind. Butikschefen optjener ret til fremtidig afspadsering, hvis hun har over 45 timer om ugen. Det er butikschefen selv, der er ansvarlig for vagtplanen. Hvis en medarbejder har for mange timer skal Aldi betale for overarbejde eller også optjener medarbejderen ret til afspadsering. Under alle omstændigheder går der timer fra Aldi.

F blev ved ansættelsen lært op i to andre butikker, hvor der begge steder var erfarne butikschefer. Hun er blevet instrueret af de pågældende butikschefer (fra henholdsvis Hjørring og Frederikshavn) og pligterne med hensyn til timeregistrering står også i filialhåndbogen. Han kan se, at F var i Hjørring, da hun fik gennemgået filialhåndbogen.

Han kom til butikken i ... ugen før den 3. februar. En medarbejder sagde fortroligt til ham, at den pågældende var utilfreds med, at F ofte gik før tid selv om hun - også i TVL'en - var registreret til at have lukkevagten. Han drøftede det med salgschefen, der bad ham tjekke via videoovervågningen, hvornår F var kommet og gået. Han tjekkede det i weekenden før den 3. februar, hvilket tog lang tid. Han kunne tjekke videooptagelser 3-5 uger tilbage og konstaterede her, at der var 4 dage i januar, hvor der var noteret i alt 11,50 time for meget på. Heraf var de 3 dage torsdage, hvor F havde lukkevagten. Han ringede til salgschefen, K, der ville drøfte med HR-afdelingen, hvad de skulle gøre. K ringede tilbage og meddelte, at han skulle tage til ... for at bortvise butikschefen. Han tog til butikken den 3. februar. Under mødet med F forklarede han, at der var blevet konstateret 4 dage, hvor hun havde arbejdet mindre, end hun havde registreret i TVL, samt at hun derfor blev bortvist. Han sagde også, at ansættelse ophørte med øjeblikkelig virkning, samt at hun skulle aflevere nøgler, hvilket hun også gjorde. Han gentog det hele, så der ikke kunne være tvivl for F om, at hun var bortvist. Han så, at hun bagefter talte med O i butikken. C sagde bagefter til ham, at hun havde sagt til ham, at hun var blevet bortvist. O virkede lidt forvirret og kunne ikke huske, hvad hun havde sagt. Senere samme dag ringede han til HR-chefen, R, og sagde, at nu havde han bortvist F, hvorefter HR-afdelingen skulle foretage det videre på skrift.

...

F har forklaret supplerende, at hun og distriktschefen fast holdt møde en gang om måneden, men at han kom til butikken på ugentlig basis, hvor han som regel også mødte hende. Der var således samtaler/orienteringsmøde mellem dem næsten hver uge.

Hun har ofte haft lukkevagter om torsdagen, og det havde hun også i den sidste tid inden bortvisningen. Det er rigtigt, at hun skulle have lukkevagt en gang om ugen. Nogle uger havde hun flere lukkevagter, og hun har intet problem med at arbejde om aftenen. Hun mener, at hendes og C's samarbejde har været godt. C sagde »N har stukket dig« til hende efter bortvisningen. N var ansat først som ungarbejder og senere på fuld tid. Hun havde haft nogle »halvmoderlige samtaler« med N om vagtbytte, sygemeldinger m.v. Hun bestrider ikke, at 3 af de 4 vagter i januar 2020, hvor der var registreret flere timer end ifølge den faktiske tilstedeværelse var lukkevagter, hvor hun gik før lukketid.

## Parternes synspunkter

F har i sit påstandsdokument anført følgende:

»...

ANBRINGENDER:

*Ansættelsesforhold og kravs opgørelse*

Da F var ansat som butikschef inden for handel, var hun ansat som funktionær jf. funktionærloven § 1, og yder dermed dennes beskyttelse imod usaglig afskedigelse og uberettiget bortvisning

F har krav på 4 måneders erstatning som følge af uberettiget bortvisning. Erstatningen svarer til F's opsigelsesvarsel, som hun er berettiget til i medfør af FUL § 3, stk. 1

F har endvidere krav på 3 måneders godtgørelse for usaglig afskedigelse i medfør af FUL § 2 b, stk. 1 jf. FUL § 2 b, stk. 3, da en opsigelse ej heller kan findes rimelig begrundet i F's eller Aldis forhold.

Opsigelsen kan tidligst beregnes fra den 10. februar 2020, hvor bortvisningsskrivelsen er kommet F til kundskab, hvorfor der også først kan varsles ferie fra denne dato. Varsling af ferie i en fritstillingsperiode skal

kunne indeholdes inden for varslingsfristerne jf. [ferielovens § 15](#), stk. 2 jf. § 16, stk. 2.

Da F har haft andet arbejde i juni 2020, har hun dermed ikke mulighed for at afvikle hovedferien, da denne ikke kan rummes afviklet inden for rammen jf. [ferielovens § 15](#), stk. 2. Der kan derfor ikke ske modregning af udbetalt hovedferie jf. [ferieloven § 16](#), stk. 2, 2. pkt. (LBK nr. 1025 af 04/10/2019), hvorfor det alene er 4,64 dages restferie der kan anses som afviklet i fritstillingsperioden.

#### *Bevisbyrde*

Da Aldi som arbejdsgiver er nærmest til at sikre beviset for F's bortvisning, bærer de bevisbyrden for, at bortvisningen, henholdsvis opsigelsen, berettiget og

2620

saglig. Da denne ikke kan løftes af Aldi, må bortvisningen henholdsvis opsigelsen opfattes som uberettiget og usaglig.

#### *Uberettiget bortvisning*

#### *Ugrundet ophold*

Det gøres principalt gældende, bortvisningen er uberettiget, da en bortvisning skal gives uden ugrundet ophold. Da det fremgår af sagsøgtes bilag G, at sagsøger som minimum i de seneste 4 uger før bortvisningen har opfyldt det gennemsnitlige beskæftigelseskrav, er bortvisningen alene af denne grund uberettiget. En bortvisning der effektueres 4 uger efter den påståede misligholdelse, kan ikke anses som foretaget uden ugrundet ophold.

F orienteres først den 10. februar 2020 om, at hun er bortvist pr. Den 3. februar 2020. Bortvisningen er således ej heller i dette tilfælde givet straks og uden ugrundet ophold.

F har flere gange bedt om at dokumentation i form af afleveringsattest for fremsendelse af bortvisningen blev fremlagt i forbindelse med sit oplæg til forlig. Af afleveringsattesten, der først i forbindelse med svarskriftet er fremlagt, fremgår det alene, at bortvisningen er forsøgt afleveret ved F den 10. februar 2020. Det bemærkes, at datoen den 3/2-2020 er håndskrevet. Af Post Nords beskrivelse af »afleveringsattest« fremgår det, at »Servicemålet for Brev med Afleveringsattest er omdeling næste hverdag«. Det kan på den baggrund ikke lægges til grund, at Aldi har fremsendt bortvisningen uden ugrundet ophold den 3. februar 2020.

*I fald Retten finder, at bortvisningen er givet uden ugrundet ophold, gøres det subsidiært gældende at;*

F har på intet tidspunkt modtaget nogen advarsler over hendes adfærd, til trods for, at der mellem F og D ofte har været diskuteret, at det var de »muliges kunst«, at få timerne til at hænge sammen, således det var tilstrækkelig bemanning i spidsbelastningsperioder.

Det er udokumenteret, at F på noget tidspunkt skulle have modtaget løn for timer hun ikke har arbejdet, hvilket i øvrigt bestrides af F. F har altid arbejdet minimum 45 timer i gennemsnit pr. uge, hvilket ofte er blevet drøftet med D.

D har som distriktschef altid været opmærksom på, at det ikke var muligt at føre timeregnskabet som angivet af koncernen. Når denne dialog har været mellem F og D, har F blot fået at vide, at hun skulle løse det. F har aldrig fået anvist anden løsning, end den der har været anvendt i butikken over en årrække, med D's viden.

D var igennem 2,5 år vidende om praksis i butikken for førelse af timeregnskabet uden at gribe ind med nogen form for advarsel eller påtale. F har således været i god tro om, at dette var en acceptabel arbejdsgang, hvilket gør en bortvisning på baggrund heraf, ganske uberettiget.

F har altid arbejdet mere end 45 timer i gennemsnit om ugen, hvorfor hun aldrig har tilegnet sig løn for flere timer end hun reelt har arbejdet. Det påhviler endvidere Aldi som arbejdsgiver at dokumentere dette i fald det fastholdes at være sket ved flere lejligheder. Da F var ansat med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 45 timer, kan enkelte arbejdsdage ikke lægges til grund for, at hun ikke i gennemsnit har arbejdet et tilstrækkeligt antal timer. Det er fortsat udokumenteret fra Aldis side, at F ikke har arbejdet 45 timer i gennemsnit pr. uge.

F har flere gange orienteret Distriktschef D om, på hvilken måde hun førte timerne, og at hun reelt arbejdede mere end 45 timer i gennemsnit pr. uge. Butikkens TVL var ikke retvisende, hvilket D over en længere periode var fuldt ud bevidst om.

At D som distriktschef var vidende om hvorledes F indberettede sine 45 timer, kan ikke berettige en bortvisning jf. Vestre Landsretsdømme af den 17. december 2004 (B-347-04). AF denne dom fremgår, at såfremt ledelsen ikke gør medarbejderen opmærksom på, at ens adfærd betragtes som væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, vil bortvisningen være at betragte som uberettiget. (Lars Svenning Andersen mfl., Funktionærret, Jurist og Økonomforbundets Forlag 2016, 5. udgave, s. 915)

#### *Usaglig opsigelse*

Da F aldrig har modtaget hverken påtaler eller skriftlige advarsler om, at hun skulle ændre hendes adfærd for hvad angik registrering af hendes timer, har hun ikke haft mulighed for at rette for sig. En opsigelse med begrundelse i F's adfærd, er derfor uberettiget jf. FUL § 2b, hvorfor der skal udredes godtgørelse jf. FUL § 2b, stk. 1, jf. stk. 3.

Da F's adfærd kunne være bragt til ophør ved en advarsel fra Aldis side, med dette ikke var forsøgt, er en opsigelse ikke rimelig begrundet i F's forhold.

I fald Retten finder, at de påståede møder afviklet henholdsvis den 10. oktober 2019 (...) samt 5. november 2019 (...) udgør en advarsel, fremgår det klart af de registrerede arbejdstimer, at F arbejdede mere end 45 timer i gennemsnit pr. uge.

#### *Erklæringer fra medarbejder*

De udarbejdede erklæringer afgivet af C, har ingen bevismæssig værdi jf. RPL § 341, da C indkaldes som vidne under hovedforhandlingen. Erklæringerne er derfor ej heller fremlagt fra sagsøgers side.

...«

*Aldi Haverslev KS* har i sit påstandsdokument anført følgende:

»...

ANBRINGENDER



Til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand gøres det gældende:

2621

at sagsøger på fire datoer i januar 2020 har registreret arbejdstid, som hun ikke har præsteret, i butikkens TVL,

at sagsøger ved sin urigtige tidsregistrering har oppebåret løn for timer, som hun ikke har erlagt, hvilket har påført sagsøgte et tab,

at det har formodningen imod sig, at der skulle være tale om hændelige fejlregistreringer,

at sagsøger ved sin adfærd desuden har manipuleret med butikkens nøgletal, således at disse ikke var retvisende,

at distriktschef D ikke har accepteret, endsiige haft viden om, sagsøgers manipulation med sin tidsregistrering i TVL, hvilket også har formodningen imod sig, og

at sagsøgers adfærd samlet set må anses for at være groft illoyalt, hvorfor bortvisningen af sagsøger var berettiget.

I forhold til spørgsmålet om *fra hvilket tidspunkt bortvisningen skal regnes*, gøres det gældende:

at sagsøger på mødet med D den 3. februar 2020 blev oplyst om, at hun var bortvist fra stillingen som butikschef,

at dette understøttes af, at sagsøger samtidig blev bedt om at aflevere sine nøgler til butikken og at forlade butikken,

at sagsøger samme dag oplyste 1. assistent C om, at hun var blevet bortvist fra sin stilling,

at det derfor ikke har relevans for sagen, at bortvisningsbrevet på grund af langsom postekspedition først kom frem til sagsøger den 10. februar 2020, og

at bortvisningen skal regnes fra den 3. februar 2020, til hvilket tidspunkt sagsøgte allerede har afregnet løn mv.

Såfremt retten, mod forventning, måtte lægge til grund, at *bortvisning først skete den 10. februar 2020*, gøres det gældende:

at distriktschef D på mødet den 3. februar 2020 oplyste sagsøger om, at hun efterfølgende ville få en skriftlig bekræftelse på bortvisningen, og at sagsøger således var informeret om den del af processen,

at det forhold, at sagsøger på mødet den 3. februar 2020 blev bedt om at lægge sine nøgler og forlade butikken understøtter, at det må have stået klart for sagsøger, at hendes adfærd under alle omstændigheder ville blive sanktioneret med en ansættelsesretlig konsekvens, hvorefter ansættelsesforholdet straks skulle ophøre,



at udefrakommende og upåregnelige forsinkelser hos en professionel tredjemand ikke bør komme sagsøgte til skade, og

at bortvisningen derfor under alle omstændigheder er givet rettidigt og uden ugrundet ophold.

*Ad) Den subsidiære påstand: Erstatning i medfør af [funktionærlovens § 3](#), stk. 2*

Såfremt retten, mod forventning, måtte finde, at bortvisningen af sagsøger var uberettiget, gøres til støtte for den subsidiære påstand gældende:

at opsigelsesperioden fra den 4. februar-31. maj 2020 kan rumme både et varsel på tre måneder for 15 dages hovedferie og et varsel på en måned for de resterende 4,64 feriedage og dermed alle 19,64 feriedage, som F har til gode på fratrædelsestidspunktet, og

at en eventuel erstatning derfor skal fastsættes til 138.580,44 kr., jf. bilag K, idet de 19,64 feriedage må anses for afholdt i opsigelsesperioden, og derfor skal fradrages i det af sagsøger opgjorte krav, jf. [U 1993.555](#) H og § 16, stk. 2 og 3, nr. 1 i den gamle [ferielov](#) LBK nr. 1025 af 04/10/2019.

Såfremt retten mod forventning, måtte finde, at sagsøger har krav på erstatning for uberettiget bortvisning, og at *bortvisning først skete den 10. februar 2020*, gøres gældende:

at sagsøgers opgørelse samt bilag L med erstatning på 171.600,07 kr. efter [funktionærlovens § 3](#), stk. 2 kan lægges til grund, hvorefter 4,64 af de feriedage, som F havde til gode på fratrædelsestidspunktet må anses for afholdt i opsigelsesperioden 11. februar - 31. maj 2020, og derfor skal fradrages i det af sagsøger opgjorte krav.

*Ad) Den subsidiære påstand: Godtgørelse i medfør af [funktionærlovens § 2 b](#)*

I relation til spørgsmålet om, hvorvidt en opsigelse var usaglig gøres gældende:

at sagsøger under alle omstændigheder kunne have været opsagt med sædvanligt opsigelsesvarsel grundet misligholdelse,

at sagsøger derfor ikke har krav på en godtgørelse for usaglig opsigelse i henhold til [funktionærlovens § 2 b](#), og

at såfremt retten måtte finde, at der skal tilkendes sagsøger en godtgørelse for usaglig opsigelse efter [funktionærlovens § 2b](#), gøres det gældende, at en sådan godtgørelse alene skal fastsættes til et rent symbolsk beløb grundet sagens omstændigheder.

...«

Parterne har under hovedforhandlingen nærmere redegjort for deres opfattelse af sagen.

## **Rettens begrundelse og resultat**

Det kan efter de afgivne forklaringer sammenholdt med oplysningerne i Aldis butikshåndbog lægges til grund, at de ansattes timeregistrering blev foretaget på en tilstedeværelsesliste ([TVL](#)). Ifølge butikshåndbogen skal [TVL](#) føres dagligt, før man går hjem, og føring skal gøres omhyggeligt og korrekt.

Det kan videre lægges til grund som ubestridt, at F på fire nærmere angivne datoer i januar 2020 noterede i alt 11,5 time mere på [TVL](#) end svarende til den faktiske arbejdstid i butikken. F har under sagen gjort gældende, at

hun generelt har arbejdet minimum 45 timer pr. uge, og at dette ofte er blevet drøftet med distriktschef D. Dette anbringende støttes ikke af yderligere opgørelser

2622

over den konkrete arbejdstid, og D har under sin forklaring bestridt at have deltaget i sådanne drøftelser. Hertil kommer, at det af det underskrevne (summariske) referat fra mødet mellem F og D den 10. oktober 2019 fremgår, at »Butikschefen skal arbejde over 45 timer hver dag, indtil AKK er i 0, + Min 1 lukkevagt pr. uge« og tilsvarende den 5. november 2019 med tilføjelsen »Nu«. Det kan i den forbindelse lægges til grund, at 3 af de 4 omhandlede datoer var »lukkevagter«, hvor F forlod butikken før tid. Retten finder det på den baggrund bevist, at F bevidst har foretaget urigtige tidsregistreringer for timer, som hun ikke har erlagt. Dette må anses som et alvorligt tillidsbrud i stillingen som butikschef, som indebærer, at Aldi har været berettiget til at bortvise F som sket.

Det er efter de afgivne vidneforklaringer sammenholdt med det forhold, at F blev bedt om at aflevere nøglerne til butikken, hvilket hun gjorde, godtgjort at bortvisningen fandt sted den 3. februar 2020.

På den baggrund tager retten Aldis frifindelsespåstand til følge.

Efter dette resultat skal F betale sagsomkostninger til Dansk Erhverv som mandatar for Aldi Haverslev KS. Sagsomkostningerne, der angår sagsøgtes udgifter til advokatbistand, fastsættes efter sagens værdi, forløb og udfald til 40.000 kr. Beløbet er uden moms, idet sagsøgte har været repræsenteret af en ansat advokat ved Dansk Erhverv, der har været mandatar for sagsøgte.

## Vestre Landsrets dom

Retten i Aalborg har den 16. september 2021 afsagt dom i 1. instans (...).

### Påstande

*Appellanten, F*, har gentaget sin påstand for byretten om, at indstævnte, Aldi Haverslev KS, skal betale 286.984,90 kr. med tillæg af procesrente fra stævningens indlevering den 5. august 2020.

*Aldi Haverslev KS* har påstået dommen stadfæstet, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb end det påstævnte.

### Forklaringer

F og D har afgivet supplerende forklaring. ... har endvidere afgivet forklaring.

F har forklaret, at hun læste hele Filialhåndbogen, da hun startede i Aldi. I den forbindelse stillede hun spørgsmål til sin distriktschef om forskellige ting, som hun ikke forstod. Distriktschefen sagde, at hun ikke skulle følge Filialhåndbogen slavisk, da den ikke var opdateret.

Som butikschef skulle hun registrere de timer, som hun var på arbejde i tilstedeværelseslisten (TVL'en). Dette var dog i realiteten ikke muligt, da hun ikke kunne registrere flere timer, end hvad der var budgetteret med. Hun havde også flere lukkevagter, som hun ikke registrerede. Hvis hun skrev flere timer på, rettede hendes

distriktschef, D, det, så timetallet passede med budgettet. Han skældte hende samtidig ud. Et par gange skrev hun sit reelle timetal på, men hun holdt op med det, da det alligevel blev ændret. For at indhente nogle af de timer, som hun ikke havde registreret, skrev hun derfor nogle gange flere timer på TVL'en, end hun havde været i butikken. Dette vidste D godt. Hun førte ikke sin egen liste over timer, som hun havde arbejdet uden at have registreret. Det er en fejl i byrettens gengivelse af hendes forklaring, at der står, at hun havde en sådan liste.

D og hun havde månedsmøde én gang pr. måned. Hun husker ikke, om de holdt møde i juli og december. Hun er i tvivl om, hvorvidt de havde et møde i januar 2020. Hun fik ikke kopi af referaterne. Hun forstod det ikke sådan, at hun til møderne fik advarsler. De snakkede altid om timebudgettet, og hun sagde i den forbindelse, at hun havde lagt mere end 45 timer om ugen, og at hun ikke skyldte Aldi nogle timer. D sagde, at han godt vidste, at hun havde lagt sine timer. Hun skrev mødereferaterne under, da hun skulle gøre det.

Til mødet den 3. februar 2020 blev det ikke sagt, at hun var bortvist. Hun fik heller ingen begrundelse for noget, og hun fik heller ikke noget på skrift. Hun meldte sig syg dagen efter. Hun meldte sig syg til sin souschef, som havde ansvaret for butikken den dag. Det var den almindelige praksis, selvom det i Filialhåndbogen står, at man skal melde sig syg til distriktschefen. Hun var i syv sind om, hvad hendes situation var. Det var først, da Dansk Erhverv den 4. april 2020 vendte tilbage i forhold til hendes advokats brev, at hun blev bekendt med den eksakte årsag til bortvisningen.

D har forklaret, at F efter reglerne skulle sygemelde sig til ham. Hun sygemeldte sig ikke til ham efter deres møde den 3. februar 2020. C ringede til ham og sagde, at F gerne ville have telefonnummeret til salgschefen, der var vidnets overordnede. C sagde også, at F havde meldt sig syg til O. Han reagerede ikke på F's sygemelding. Hun var jo bortvist, og han antog, at hun ville ringe til salgschefen og snakke med ham om sygemelding og bortvisning. Han har ikke efterfølgende fået noget at vide om, hvorvidt F talte med salgschefen. Han husker ikke, hvordan F tidligere havde sygemeldt sig. Han er i tvivl om, hvorvidt hun overhovedet havde haft nogen sygedage forinden.

Det var O eller C, som havde fortalt, af F ofte gik før tid, når hun havde lukkevagter om torsdagen. Butikkerne har ofte tre ansatte på lukkevagten om torsdagen, da der skal gøres klar til, at den nye reklameavis kommer. På ugens andre lukkevagter er der kun to ansatte på arbejde.

Han gennemgik overvågningsvideoerne for den 9., 16., 24. og 30. januar 2020 grundigt. Han så ikke

2623

overvågningsvideoerne for andre dage. Han undersøgte, hvornår F kom, hvornår hun gik, og at hun ikke kom tilbage. Han så overvågningsvideoerne igennem i weekenden og orienterede herefter salgschefen. Om mandagen, den 3. februar 2020, ringede salgschefen til ham, og bad ham køre op og bortvise F. Han husker tydeligt, hvordan mødet forløb, da det er sjældent, at nogen skal bortvises, og mødet gjorde stort indtryk på ham. Han sagde minimum to gange til F, at hun var bortvist. Han bad hende også om at aflevere nøglerne. Efter mødet gik hun ud og sagde farvel til de to medarbejdere, som var på arbejdet.

Der afholdes 10 månedsmøder om året. Der er ikke månedsmøde i juli og december på grund af sommerferien og på grund af jul og nytår. Der burde have været et møde i januar 2020, men han husker ikke, om der var det. På månedsmøderne talte de blandt andet om, at F efter TVL'en skyldte timer, da hun ofte registrerede mindre end de 45 timer, som hun var ansat til. De talte løbende om, at hun skulle få sit akkumulerede timeantal i nul. Hun

var enig heri. Hun har ikke fortalt ham, at hun har arbejdet mere end 45 timer om ugen, men blot ikke registreret det. Der er ikke lavet andre referater fra møderne i oktober og november, end dem som er i ekstrakten.

Det er muligt at registrere korrekt i TVL'en. Han har aldrig rettet i F's registreringer. Han har heller ikke kendskab til, at andre skulle have gjort det. Han kan afvise F's forklaring herom. Skrivefejl kan selvfølgelig rettes. Man skriver med kuglepind i TVL'en, så der kan ikke viskes ud.

...

## **Anbringender**

Parterne har i det væsentlige gentaget deres anbringender for byretten.

F har yderligere anført, at det følger af EU-Domstolens dom C-55/18, at arbejdstagere skal have adgang til et instrument, der muliggør en objektiv og pålidelig fastlæggelse af antallet af arbejdstimer. Aldis system gjorde det i praksis ikke muligt for de ansatte at foretage en korrekt registrering.

Aldi Haverslev KS har heroverfor anført, at TVL'en er Aldis tidsregistreringssystem, og de ansatte skulle her registrere de timer, som de var på arbejde. Det forhold, at en butikschef ville kunne blive stillet til ansvar for overforbrug af timer, er ikke i strid med dommen fra EU-Domstolen.

## **Landsrettens begrundelse og resultat**

Det tiltrædes også efter bevisførelsen for landsretten, af de grunde som byretten har anført, at Aldi Haverslev KS med rette har bortvist F. EU-domstolens dom af 14. maj 2019 i sag nr. 55/18 kan ikke føre til et andet resultat.

Landsretten er ligeledes enig i byrettens begrundelse for, at det er godtgjort, at bortvisningen fandt sted den 3. februar 2020. Det forhold, at D ikke reagerede på oplysningen om F's sygemelding den 4. februar 2020, ændrer ikke herpå. D fik således oplyst, at F havde anmodet om salgschefens telefonnummer, og han kunne derfor med føje gå ud fra, at F ville kontakte salgschefen med hensyn til bortvisningen og sygemeldingen. Landsretten stadfæster derfor byrettens dom.

Efter sagens udfald skal F i sagsomkostninger for landsretten betale 35.000 kr. til Dansk Erhverv som mandatar for Aldi Haverslev KS til dækning af udgifter til advokatbistand ekskl. moms. Ud over sagens værdi er der ved fastsættelsen af beløbet taget hensyn til sagens omfang og hovedforhandlingens varighed

...