

## **MEDARBEJDER BORTVIST EFTER BRUG AF ARBEJDSMOBILTELEFON TIL KØB AF PRIVATE TOGBILLETTER**

Højesteret afsagde den 17. marts 2016 dom i en sag, om hvorvidt arbejdsgiveren havde været berettiget til at bortvise en medarbejder, der havde brugt sin arbejdsmobiltelefon til at betale privat togtransport via en app, som han havde downloadet til mobiltelefonen.

Medarbejderen havde fået udleveret en arbejdsmobiltelefon. Det fremgik ikke af medarbejderens ansættelseskontrakt, at han ikke måtte bruge mobiltelefonen privat, og han blev da også beskattet af værdien heraf (multimediebeskatning).

Han havde i en periode fra 1. januar-31. maj 2011 købt private togbilletter for en række forskellige beløb på maks. kr. 57,60 til i alt kr. 1.282,40.

Virksomheden havde ikke udleveret en instruks eller vejledning for brug af den udleverede mobiltelefonen.

Da virksomheden blev opmærksom på medarbejderens køb af privat transport via mobiltelefonen, blev han bortvist.

Medarbejderen indbragte sagen for Retten i Glostrup, hvor han gjorde gældende, at bortvisningen var uberettiget og nedlagde påstand om betaling af kr. 675.332,00 for løn i opsigelsesperiode på tre måneder og godtgørelse.

Medarbejderen forklarede, at han troede, at han måtte benytte mobiltelefonen til private formål inden for et beløb, der svarede til beskatningen. Retten i Glostrup fandt, at bortvisningen var uberettiget – særligt fordi virksomheden ikke havde haft retningslinjer for brugen af mobiltelefonen.

Sagen blev herefter anket til Østre Landsret og derefter til Højesteret, der begge fandt, at bortvisningen havde været berettiget.

Østre Landsret og Højesteret lagde til grund, at det i det mindste burde have stået medarbejderen klart, at arbejdsmobiltelefonen var et arbejdsredskab, som ikke uden arbejdsgiverens udtrykkelige accept kunne benyttes til betaling af rent private udgifter.

### **Vores vurdering**

Medarbejderes brug af arbejdsmobiltelefoner – både i Danmark og udlandet - giver anledning til stadig flere konflikter og misforståelser mellem arbejdsgivere og deres medarbejdere samt unødvendigt

store omkostninger for arbejdsgiverne. Det er vores anbefaling, at alle virksomheder, der udleverer smartphones til deres medarbejdere, udarbejder særlige smartphone-politikker, hvori medarbejderne kan få klare instrukser om brugen af mobiltelefonerne både i Danmark og ved udenlandsrejser. Selvom ovenstående sag endte med, at virksomheden fik medhold i Højesteret, kan tilsvarende medarbejderkonflikter og de store omkostninger, som en virksomhed ofte vil have ved at føre en sag for retten, undgås, hvis medarbejderne på forhånd er klart og tydeligt instrueret i virksomhedens regler og forventninger.

Moalem Weitemeyer Bendtsen har stor erfaring med sådanne smartphone-politikker og bistår gerne ved udarbejdelsen heraf.

Se Højesterets afgørelse [her](#).

*Ovenstående er ikke juridisk rådgivning, og Moalem Weitemeyer Bendtsen indestår ikke for, at indholdet af ovenstående er korrekt. Moalem Weitemeyer Bendtsen har med ovenstående ikke påtaget sig ansvar af nogen art som konsekvens af en læsers benyttelse af ovenstående som grundlag for beslutninger eller overvejelser.*

## Kontakt



[Signe Renée West](#), Partner

Tel. +45 33 77 90 70

Mob. +45 30 37 96 70

E-mail [srw@mwblaw.dk](mailto:srw@mwblaw.dk)



[Pernille Nørkær](#), Partner

Tel. +45 33 77 90 40

Mob. +45 30 37 96 40

E-mail [pno@mwblaw.dk](mailto:pno@mwblaw.dk)