

KENDELSE

Afskedigelsesnævnets sag nr. 20240821

3F Transportgruppen

for

[person 1]

(advokatfuldmægtig Birk Grave)

mod

Dansk Industri, DIO II

for

DFDS Køletransport A/S

Majsmarken 1

9500 Hobro

(Advokat Marta Valgreen Knudsen)

Sagens behandling mv.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 2. juni 2025 kl. 14.30 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af [person 1], tillidsrepræsentant [person 2], arbejdsmiljørepræsentant [person 3], fhv. ansat og arbejdsmiljørepræsentant [person 4], Global Director [person 5], tidligere Team Lead Staff [person 6], tidligere disponent [person 7].

Der har ikke mellem de partsudpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnås flertal for en afgørelse af sagen, og afgørelsen træffes derfor af nævnets formand som opmand.

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om opsigelsen den 27. september 2024 af [person 1] fra en ansættelse som chauffør hos DFDS Køletransport A/S var urimelig, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3. I givet fald er der spørgsmål om godtgørelse.

Parternes påstande

Klager, Fagligt Fælles Forbund for [person 1], har nedlagt påstand om, at indklagede, DFDS Køletransport A/S, skal betale en godtgørelse på 60.000 kr. eller en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse til [person 1] med procesrente af 41.459,82 kr. fra sagens anlæg til betalingen sker, og procesrente af 18.540,18 kr. fra datoen for replikkens indgivelse og indtil betaling sker.

Indklagede, Dansk Industri, DIO II for DFDS Køletransport A/S, har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært at DFDS Køletransport A/S betaler et mindre beløb til [person 1] end påstået af klager.

Sagsfremstilling

DFDS Køletransport A/S er en transportvirksomhed, som udfører køle-, fryse- og stykgodstransport. Virksomheden har cirka 90 lastbiler og beskæftiger ca. 130 chauffører.

[person 1] blev ansat som chauffør hos DFDS Køletransport A/S pr. 11. juli 2022. Han var ansat som fuldtidslønnet chauffør med fastlagt daglig arbejdstid og arbejdsplan.

Frem til 15. november 2024 havde DFDS Køletransport A/S en kontrakt med Coop om distribution af dagligvarer. Opfyldelsen af kontrakten involverede ca. 25 lastbiler, der kørte om natten mandag-fredag. Ca. 30 medarbejdere var beskæftiget med kørslen for Coop. [person 1] var ved opsigelsen den 27. september 2024 en af de chauffører, der udførte kørslen for Coop

Den 13. september 2024 sendte virksomhedens ledelse en orienteringsmail til medarbejderne om, at Coop og DFDS Transport A/S havde besluttet at afslutte samarbejdet. Af e-mailen fremgår bl.a.:

"Vi vil hermed informere jer om, at Coop og DFDS har truffet beslutning om at afslutte samarbejdet på outbound-trafikkerne. Overdragelsen til den nye leverandør vil starte allerede primo oktober, og vi forventer, at denne proces vil være fuldt gennemført ultimo november 2024. Efter denne dato vil den nye leverandør have overtaget alle opgaver og forpligtelser. Vi ønsker at udtrykke vores dybfølte taknemmelighed til alle medarbejdere, der har ydet en stor indsats med at få denne opgave integreret i vores forretning. Det er selvfølgelig meget beklageligt, at vi nu må tage

afsked med Coop som kunde, men I skal vide at vi anerkender det store arbejde og den dedikation, I alle har udvist.

Som følge af denne ændring vil vi straks begynde arbejdet med at tilpasse vores forretning og ressourcer. Vi forstår, at dette kan skabe usikkerhed, og vi vil gøre alt, hvad vi kan, for at sikre, at tilpasningsprocessen bliver så skånsom som muligt for alle involverede".

Da kontrakten med Coop blev opsagt, besluttede virksomheden at nedlægge ca. 30 stillinger. Det var planlagt, at processen med at overdrage kørslen til Coop's nye transportleverandør skulle påbegyndes i begyndelsen af oktober og være gennemført inden udgangen af november 2024. Overdragelsen blev dog påbegyndt hurtigere, idet Coop den 20. september meddelte, at to lastbiler skulle overgå til den nye transportleverandør allerede ved udgangen af september 2024. [person 1] var en af de to chauffører, som blev opsagt på grund af denne fremrykkede overdragelse. Af opsigelsesskrivelsen af 27. september 2024 fremgår bl.a.:

"Opsigelsen er begrundet i en reorganisering, og i forbindelse hermed bliver din stilling nedlagt. ... "

Virksomheden har under sagen for nævnet fremlagt en opgørelse over registrerede skader på lastbilerne forvoldt af de ansatte chauffører i 2023 og 2024. Af opgørelsen fremgår, at [person 1] er registreret med 6 skader i løbet af 2023 og 2024. Ingen andre chauffører er ifølge opgørelsen registreret med flere end 3 skader i perioden.

[person 1] havde bl.a. den 18. juli 2024 haft en telefonsamtale med sin nærmeste leder, [person 6], om nogle af skaderne. I [person 6]s notat fra telefonsamtalen er bl.a. anført:

"Der er ifølge [person 1] flere årsager:

En af skaderne var en dum fejl fra [person 1]s side, mens han synes, at forkert og mangelfuldt materiel er delvis årsag til de andre skader. Det har han også kontaktet arbejdsmiljørep. om.

Jeg understregede for [person 1], at det er nødvendigt med koncentration og grundighed i arbejdet, så vi undgår flere skader fremover, og at vi også risikerer personskader ved manglende koncentration.

Samtalen foregik i en god tone, og [person 1] tog til efterretning."

Efter et medlemsmøde hos 3F om arbejdsforholdene i virksomheden var der blevet sendt et bekymringsbrev til virksomheden den 23. februar 2024. I brevet hedder det bl.a.:

"... Der har gennem årene været en "praksis" for at hvis der opstod uenigheder med ledelsen, udløste det trusler om ændrede arbejdsopgaver, udkørselssteder, færre og ændrede arbejdstider- dette er i den seneste tid taget til i styrke og er nu udvidet med trusler om afskedigelser/bortvisninger og samtaler med personaleafdelingen.

Deltagerne på mødet var enige om at det i øjeblikket er mere reglen end undtagelsen at man trues på sin ansættelse, fremfor at gå i dialog og vælge samarbejdets vej, når der er pres på for at få kørselsudfordringerne til at gå op".

Efter at nogle chauffører, som udførte kørsel for Coop, havde givet udtryk for at være utilfredse med materiellet og planlægningen af ruterne, havde der været en drøftelse heraf i virksomhedens samarbejdsudvalg den 19. marts 2024. Af referatet fra mødet fremgår bl.a.:

"COOP

Der er kolleger, som egentlig gerne vil køre, men savner oplæring. Nogen har brug for mere oplæring end andre.

Der nævnes det rigtige grej. Der er blevet lyttet angående grej. COOP har flyttet/omlagt ruter, så der kan køres dobbeltture. Derfor behøver trailere ikke køre i cirkulation. Fleksibilitet er vigtigt, hvorfor vi skal have både folde- og pladelifte, stablere og elhunde. Der ændres lidt i sammensætningen.

Der er 15 pladelifttrailere på vej, og de indsættes på udvalgte ruter.

...

Sikkerhed (fremover som fast punkt)

Der nævnes forkert brug af grej på foldelifte. Mangel på information. AMU har fået bevilget tid og midler til at kommunikere ud. Video nævnes som et godt værktøj til intro.

Ambassadører til oplæring, fx i COOP-kørsel.

AMR tager den videre i udvalget."

DFDS Køletransport A/S havde den 5. juli 2024 fået et påbud fra Arbejdstilsynet vedrørende arbejdsforholdene. Baggrunden for påbuddet var en undersøgelse, efter at en chauffør havde fået en stressreaktion på grund af

arbejdsmængde og tidspres. Efter tre efterfølgende kontrolbesøg havde Arbejdstilsynet oplyst, at der ikke var konstateret brud på arbejdsmiljøloven.

[person 1] havde den 27. august 2024 i en mail til virksomhedens personaleafdeling anført bl.a.:

"Jeg skriver denne mail med henblik på en afklaring omkring min fremtidige rolle hos DFDS.

Vi skal have en seriøs snak om arbejdsmiljø da jeg ærlig talt er kørt fuldstændig træt i min nuværende rolle. Det er så frustrerende og skulle gå på arbejde og hverdag møde ind til det forkerte grej – Lifte der ikke virker. Små folde lifte og beskeden er "Så må pallen vælte – Hvis stableren ikke kan holde pallen" – Men ærlig talt – Og skulle møde ind og samle 5-6 paller op om dagen øger heller ikke optimismen.

*Klar favorisering af bestemte medarbejdere
og ingen bedring i sigte.*

Ligeledes er jeg i tvivl om nat kørsel er for mig – Da jeg uden tvivl får lavet flere skade, sover dårligere og indtil videre har en generel dårligere overall livskvalitet.

Jeg går også med overvejelser om at studere igen – Men skal have læse 2 fag op i løbet af foråret for, at dette skulle kunne lade sig gøre. Det vil jeg også gerne drøfte hvordan det eventuelt kunne se ud i forhold til mit arbejde her"

DFDS Køletransport A/S havde i begyndelsen af september 2024 indgået en mundtlig aftale med chauffør [person 8], der havde været ansat i virksomheden indtil den 31. august 2024, om at vende tilbage til en stilling som chauffør pr. 7. oktober 2024.

Lokalforhandling om opsigelsen af [person 1] blev afholdt den 15. oktober 2024. Den 13. november 2024 blev der afholdt mæglingsmøde med deltagelse af 3F og Dansk Industri, DIO II.

Forklaringer

[person 1] har forklaret bl.a., at havde været ansat i knapt 2 år hos DFDS Køletransport A/S, da han blev opsagt. Han var ansat som "full-load" chauffør, dvs. at man kører med fulde læs. Han var ikke tilfreds med det udstyr og materiel, som han skulle bruge. Det havde han gjort virksomheden opmærksom på allerede fra starten af sin ansættelsesperiode, uden at

problemerne var blevet løst. Han fik besked på, at det var bare sådan det var. Der var f.eks. ikke drejbar aksel på de trailere, de kørte med, hvilket gjorde det sværere at vende med traileren. Han var henvist til at bruge foldelifte, som ikke kunne bære samme totalvægt som en pladelift. Det betød, at man maksimalt måtte have 1-2 paller på liften, men han kørte alligevel ofte med 3 paller af gangen på grund af tidspresset. De 4-5 trailere i virksomheden, som har pladelift, er som regel låst til bestemte biler med faste chauffører. Fra december 2023 havde han til opgave at transportere tør- og ferskvarer for Coop butikker i Nordjylland, og han kørte primært om natten. Han gjorde flere gange ledelsen opmærksom på, at trailerne ikke havde nok lys på, men der blev ikke gjort noget ved det.

Han havde sagt til sin nærmeste leder, [person 6], at han gerne ville køre om natten for at kunne få de overenskomstmæssige aftentillæg. Senere havde han talt med [person 6] om, at han gerne ville have en 4-dages uge, hvis det blev muligt. Han havde lavet 6 skader i løbet af 2024, men kun én af disse skader skyldtes fejl fra hans side. De andre skader skyldtes dårligt grej. Da han skrev mailen til personaleafdelingen den 27. august 2024 bl.a. med kritik af materiellet, havde han længe været frustreret over, at det kun var nogle medarbejdere, som havde adgang til det bedste grej – han var ikke en af dem. Mailen, der var tænkt som intern, blev lækket til kollegaerne. Han ved ikke, hvem der lækkede e-mailen. Det var påfaldende, at han blev opsagt kun en måned efter, at han havde kritiseret virksomhedens materiel.

[person 2] har forklaret bl.a., at han har været tillidsrepræsentant på virksomheden i 5 år og har været chauffør hos DFDS Køletransport A/S siden 1988. Han har mest kørt mellem kl. 6-21, men har til tider været nødt til at køre om natten. Han har selv oplevet at blive sanktioneret for at kritisere arbejdsmiljøet. For et år siden fremlagde han en beregning for ledelsen, som viste, at medarbejderne ikke fik korrekt overtidsbetaling. Derefter blev han indkaldt til et møde, hvor han fik at vide, at han fremover skulle køre med mælk, hvilket af flere grunde er det mindst attraktive job som chauffør i virksomheden, bl.a. fordi det er natarbejde, og man får færre timer og går derfor ned i løn.

Han fik som tillidsrepræsentant at vide, at [person 1] skulle opsiges. Han tror, det skyldtes [person 1]s kritik af materiellet, for kritik tolereres ikke af virksomheden.

[person 3] har forklaret bl.a., at han har været ansat som chauffør i virksomheden siden 2017 og været arbejdsmiljørepræsentant siden maj 2024. Han oplever, at der i DFDS Køletransport A/S bliver talt meget om arbejdsmiljøet, men der bliver ikke gjort noget ved det. Der er bl.a. blevet talt

meget om liftene i arbejdsmiljøudvalget og samarbejdsudvalget. Han talte med Arbejdstilsynet under deres kontrolbesøg, men nævnte ikke problemerne med materiellet, fordi den konkrete sag drejede sig om arbejdspress.

Medarbejderne taler tit indbyrdes om, at udstyret er mangelfuldt, men de tør ikke råbe op af frygt for sanktioner. Han opfordrer generelt medarbejderne til at råbe op, hvis de har relevant kritik, men han har ikke adgang til personaleafdelingens mails, så han ved ikke, hvor mange der klager over noget. Der er ikke blevet rejst fagretlige sager om uberettiget sanktionering for kritik af arbejdsmiljøet, mens han har været på virksomheden.

[person 4] har forklaret bl.a., at han var ansat i virksomheden i tre et halvt år, indtil for 2 år siden, hvor han havde været arbejdsmiljørepræsentant i ca. 3 måneder. Han kørte fast om natten. Han havde oplevet problemer med manglede lys på traileren. Han fik at vide, at man havde sparet lyset væk. Der havde været flere møder om manglende lys. Han troede, at problemet var ved at blive løst, men når han nu taler med sine gamle kollegaer, kan han høre, at det ikke er sket endnu. Han opsagde sin stilling, da han fik at vide, at han skulle overgå til dagkørsel, og vidste, at det var en sanktion for at have kritiseret forholdene. Den form for sanktionering af kritik var også sket for andre.

[person 5] har forklaret bl.a., at han er Global Director for Health & Safety i DFDS A/S. Han har arbejdet i virksomheden i tre et halvt år. Arbejdsmiljøet var hans arbejdsområde, og han har derfor arbejdet tæt sammen med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. De har generelt haft en god dialog. Han sendte før møder normalt en agenda ud til medarbejderrepræsentanterne, som kunne tilføje deres rettelser. Derefter blev agendaen sendt til ledelsen. Folde-liftene var et væsentligt tema. Andre temaer, der blev drøftet, var bl.a. hvordan godset fra Coop var pakket, arbejdspladsvurderinger (APV) og arbejdstøj.

Da Arbejdstilsynet engang gav et påbud til virksomheden, var han i dialog med tilsynet om sagen. Påbuddet blev givet på baggrund af en medarbejders stressreaktion. Virksomheden lavede nogle tiltag for at undgå gentagelser, bl.a. havde man forbedret telefonbetjeningen, således at medarbejderne lettere kunne få kontakt med disponenterne, hvis der var problemer.

Han har ikke oplevet, at medarbejderne var bange for at udtale sig kritisk om forholdene på virksomheden. Problemer med materiellet til kørslerne for Coop blev ikke rejst under møderne med Arbejdstilsynet. Disse problemer blev drøftet i arbejdsmiljøudvalget, bl.a. at liftene var for korte, og at der ikke var

plads nok på dem. Virksomheden havde derefter indkøbt flere lifte, som var bredere, men der var stadig både plade- og foldelifte i brug. Alt dette udstyr er fuldt ud lovligt, sikkerhedsmæssigt forsvarligt og myndighedsgodkendt. Der var en del af chaufførerne, som var utilfredse med udstyret, da han startede i virksomheden, bl.a. fordi de mente, at der var en forskelsbehandling af chaufførerne angående arbejdsrokering og tildeling af debiler. Disse problemer er løst, og han er ikke bekendt med, at det skulle tage længere tid at køre med foldelift end med pladelift. Der var en god og åben dialog i arbejdsmiljøudvalget. Han har ikke før denne sag hørt om, at der skulle foregå systematisk sanktionering af medarbejdere, der kritiserer arbejdsmiljøet. Kritik af ledelsen er primært blevet håndteret i samarbejdsudvalget, som han ikke har været involveret i.

[person 6] har forklaret bl.a., at han har arbejde for DFDS Køletransport A/S fra februar 2024 til marts 2025. Han var nærmeste leder for alle chauffører. Det var en fast del af chaufførernes kontrakter, at de kunne blive flyttet rundt på forskellige ture efter behov. På samarbejdsudvalgets møde den 4. juni 2024 blev der bl.a. talt om at indføre debiler for at forbedre virksomhedens økonomi. Der var stor utilfredshed med dette blandt chaufførerne. Han har selv kørt med foldelifte uden at opleve problemer. Nogle chauffører var utilfredse med Coop-materiellet, men ikke alle. Hvis medarbejderne skulle have været sanktioneret for at udtale kritik, var det i hans tid ham, der skulle have gjort det, og det er aldrig sket. Han var med til at drøfte bekymringsbrevet af 23. februar 2024, og efterfølgende har han ikke hørt om sådanne problemer. Der har i hans tid heller ikke været fagretlige sager om sådan sanktionering.

Han havde talt med [person 1] om, at hans mange skader havde store omkostninger for virksomheden. Det var ikke normalt, at chaufførerne lavede så mange skader, som [person 1] gjorde. Han havde lavet dobbelt så mange skader, som den chauffør, der havde lavet næstflest skader, og skaderne løb op i ca. 230.000 kr. i alt. Efter at [person 1] havde sendt mailen af 27. august 2024, havde de talt sammen i telefonen og haft en god dialog. [person 1] mente, at der var en klar favorisering af visse medarbejdere med hensyn til arbejdsforhold, og han havde efter samtalen forsøgt at undersøge det, men han fandt ikke frem til noget konkret, som han kunne tage fat i.

Efter at mailen af 13. september 2024 om ophør af kontrakten med Coop var blevet sendt ud, fik han at vide, at det var både Coop og DFDS, som havde fundet det nødvendigt at komme ud af aftalen. Det var hans indtryk, at den fælles beslutning herom var blevet truffet ret pludseligt. Han havde ikke haft anelse om, at samarbejdet med Coop ville ophøre. På grund af ophævelsen af denne kontrakt var der 30-50 chauffører, som ikke længere skulle køre for

Coop. Mange af chaufførerne ville forventeligt overgå til ansættelse hos Coop's nye transportfirma i forbindelse med det planlagte ophør. Virksomheden modtog imidlertid en mail den 20. september 2024 fra Coop, hvorefter to DFDS-lastbiler skulle tages ud af transporten allerede før det planlagte ophørstidspunkt. Det betød, at to af virksomhedens chauffører ikke længere ville kunne køre for Coop. Han valgte at afskedige [person 1] som den ene af de to, fordi han var den, der bedst kunne undværes. For det første på grund af, at han havde lavet så mange skader. For det andet fordi han havde givet udtryk for, at han gerne helt ville undgå at køre natkørsel. Der var ikke på det relevante tidspunkt nogen ledige stillinger i virksomheden, som [person 1] kunne have overtaget.

Han gav en pæn anbefaling til [person 1], da han ønskede, at medarbejderne skulle skilles fra virksomheden på en så god måde som muligt. Der blev ikke ved mæglingsmødet den 13. november 2024 nævnt noget om, at afskedigelsen skulle være udtryk for systematisk sanktionering af kritiske medarbejdere.

Han havde lært [person 8] at kende fra disponenter, som omtalte ham som en særligt dygtig medarbejder. Virksomheden var ked af, at [person 8] havde taget imod et andet jobtilbud, og var glad, da han fortrød og vendte hurtigt tilbage. De havde tilbudt ham en stilling, som indebar, at han skulle køre 5 nætter om ugen. Det var sket, før der opstod behov for at afskedige mange chauffører på grund af ophøret af Coop-kontrakten.

[person 7] har forklaret bl.a., at han er tidligere kørselsdisponent for Coop. Han var ansat fra februar til november 2024. Han planlagde kørslerne. Det kunne variere meget, om chaufførerne blev rokeret rundt på de forskellige ruter. De fleste ville gerne køre, som de var vant til, så man prøvede at fordele chaufførerne til enten dag- eller natkørsel. Han kendte [person 1], fordi han talte med de enkelte chauffører. Han vidste, at [person 1] havde lavet en del skader, og at det var dyrere skader end de andre chaufførers. Det blev på et tidspunkt drøftet, at [person 1] gerne ville have en 4-dages arbejdsuge og undgå at køre om natten.

Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at der på opsigelsestidspunktet ikke forelå reel arbejdsmangel, eftersom virksomheden kort forinden havde lovet [person 8] nyansættelse i en chaufførstilling, som [person 1] kunne have bestridt. Virksomheden må på det tidspunkt have været klar over, at der var problemer med kontrakten med Coop.

Det var usagligt at udvælge [person 1] til opsigelse, fordi han var registreret med flere skader på lastbilerne, end de øvrige chauffører, idet hovedårsagen hertil var dårligt materiel. Den nære tidsmæssige sammenhæng mellem opsigelsen den 27. september 2024 og [person 1]s mail af 27. august 2024 med kritik af arbejdsforholdene samt forløbet i øvrigt viser også, at han reelt blev opsagt, fordi han havde kritiseret arbejdsforholdene.

Opsigelsen var derfor ikke sagligt begrundet i virksomhedens eller [person 1]s forhold.

Indklagede har anført navnlig, at opsigelsen af [person 1] var rimeligt begrundet i virksomhedens forhold. Ved opsigelsen forelå der arbejdsmangel, idet nedlæggelsen af to af de ruter, som virksomheden hidtil havde kørt for Coop, var blevet fremrykket i forhold til det forventede ophørstidspunkt. Da man kort forinden lovede [person 8] en stilling som chauffør ved transporter for Salling Group, vidste man ikke, at kontrakten med Coop ville blive ophævet og ophør af nogle af ruterne fremskyndet. [person 1] var den, der efter virksomhedens vurdering bedst kunne undværes på det pågældende tidspunkt, bl.a. i lyset af, at han lavede mange skader på bilerne. Kørslen for Salling Group indebar natkørsel alle ugens hverdage, hvilket [person 1] selv havde udtrykt ønske om at undgå, fordi natkørsel kunne være medvirkende til, at han lavede relativt mange skader på virksomhedens biler. Der var ikke på opsigelsestidspunktet ledige stillinger i DFDS Køletransport, som han kunne omplaceres til. Klager har ikke godtgjort, at opsigelsen reelt var begrundet i [person 1]s kritik af arbejdsforholdene eller i øvrigt i hans forhold.

Opmandens begrundelse og resultat

[person 1] blev opsagt den 27. september 2024 med den begrundelse, at hans stilling som chauffør blev nedlagt. Hans arbejdsopgaver var på opsigelsestidspunktet at køre varetransporter om natten for virksomhedens kunde Coop. 30 af virksomhedens chauffører var beskæftiget med at køre for Coop. To uger før opsigelsen var virksomheden og Coop blevet enige om at lade deres kontrakt ophøre. Det var planlagt, at kørslen for Coop skulle ophøre i november 2024, men den 20. september meddelte Coop, at to af ruterne straks skulle overgå til Coops nye transportør. Virksomheden opsagde herefter to af de chauffører, som kørte for Coop, og [person 1] var den ene. Efterfølgende overgik mange af de øvrige chauffører, der kørte for Coop, til den nye transportør. Forløbet endte med, at yderligere 5 chauffører blev opsagt.

På det tidspunkt i begyndelsen af september 2024, hvor virksomheden tilbød chauffør [person 8] at vende tilbage som transportchauffør for en anden af virksomhedens kunder, Salling Group, var kontrakten med Coop fortsat gældende. Efter bevisførelsen for nævnet er der ikke grundlag for at fastslå, at der på det tidspunkt var en sådan klarhed over, hvad der ville ske med kontrakten med Coop, at aftalen med [person 8] om tilbagevenden ikke burde være indgået og må anses som en selvskabt overtallighed med den konsekvens, at der ikke på grund af arbejdsmangel var behov for at opsige en chauffør den 27. september 2024, hvor [person 1] blev opsagt.

Efter bevisførelsen er der ikke grundlag for at tilsidesætte virksomhedens skøn, hvorefter [person 1] på opsigelsestidspunktet var blandt de to chauffører, som virksomheden bedst kunne undvære. Det er ikke godtgjort, at opsigelsen reelt var begrundet i, at [person 1] kort forinden havde udtrykt kritik af arbejdsforholdene. Han har da også forklaret, at han helt fra starten af sit ca. 2-årige virke som chauffør havde beklaget sig over materiellet over for ledelsen. Han har forklaret, at ledelsen efter hans opfattelse ikke var lydhør over for kritikken, men ikke at han var blevet udsat for sanktioner, før han blev opsagt.

På den anførte baggrund må opsigelsen af [person 1] anses for sagligt begrundet i arbejdsmangel, og indklagede skal derfor frifindes.

Thi bestemmes:

DFDS Køletransport A/S frifindes.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 13. juni 2025

Lars Hjortnæs

