

Kendelse

i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20230967

Fødevareforbundet NNF

for

[person 1]

(Advokat Rie Matilde Bjørkman)

mod

DI Overenskomst II v/DI

for

Arla Foods Amba,

Sønderhøj 14,

8260 Viby Jylland

(CVR nr. 25313763)

(Advokat Birgitte Dember)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om Arla Foods Amba (Arla Foods) var berettiget til den 17. november 2023 at opsiges [person 1] fra hans stilling som terminalarbejder.

2. Påstande

Klager, Fødevareforbundet NNF for [person 1], har påstået følgende:

1. Indklagede, Arla Foods, skal til [person 1] betale en godtgørelse på 509.862,60 kr. eller en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse med procesrente fra sagens anlæg.

2. Indklagede, Arla Foods, skal til [person 1] betale 15.000 kr. i fratrædelsesgodtgørelse, jf. Mejeribranchens Fællesoverenskomst § 26, stk. 1, med procesrente fra forfaldstid.

Indklagede, DI Overenskomst II v/DI for Arla Foods, har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 29. april 2024 kl. 14:30 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af [person 1], terminalarbejder og tillidsrepræsentant [person 2], arbejdsleder [person 3], terminalarbejder [person 4], terminalarbejder [person 5], terminalarbejder [person 6] og terminalarbejder [person 7].

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

4. Sagsfremstilling

[person 1] blev den 3. juni 1997 ansat i Arla Foods. Han arbejdede på opsigelsestidspunktet i Christiansfeld, hvor han navnlig kørte truck.

Arla Foods meddelte den 27. januar 2022 [person 1] en mundtlig advarsel. Af et referat fremgår:

"Christiansfeld d 27.01.2022

Deltagere: [person 1], [person 3]

Samtale med [person 1] efter et tavlemøde hvor kommunikation mellem [person 1] Og det øvrige Team gik skævt og det var umuligt for TVJ at stoppe [person 1] før jeg var meget høj og skarp i min stemmeføring.

[person 1] har nogle input omkring forbedringer/ændringer, det kan han aflevere som aktiviteter til tavlemøder hvor der kan arbejdes videre med disse samt komme tilbagemeldinger på Hvad der er gjort af tiltag.

Det er en helt uacceptabel adfærd/måde at kommunikere på som ikke skal gentage sig. Dette er at betragte som en mundtlig advarsel.

[person 1] siger at han vil give sine kollegaer en undskyldning."

Af et referat af 10. maj 2023 fremgår:

”Ref. Fra opfølgningssamtale

Deltagere: [person 1], [person 2], [person 3]

Denne samtale tager udgangspunkt i [person 1]’s adfærd ved de 2 seneste tavlemøder (meget negativ i forhold til kollegaers aktiviteter) samt et tilbageblik på hvilke tiltag der er forsøgt siden seneste samtale fra d. 27.01.2022 omkring [person 1]’s samarbejde.

[person 1] har fået udleveret en bog som et forsøg på at han skulle notere sig hvad der gjorde han fik en god arbejdsdag samt give feedback på hvad der kunne gøre han fik en træls arbejdsdag. Denne bog er der efterfølgende spurgt ind til i flere omgange, men der er ikke lavet noter.

I forbindelse med dialog er der bla. snakket kollegaer/samarbejde samt opfølgningssamtaler.

[person 1] har været på kursus i kommunikation og konflikthåndtering samt kollegaservice.

Der er lavet tiltag omkring [person 1]’s opgaver i forbindelse med ranke/vagt 52.

Der er flere lært op i denne funktion

Der er givet input til kontoret omkring at ranke/vagt 52 efter kl 12 er fuldt booket i forhold ranke/filmer. Der er oplæring i forhold til flere der kan håndtere fejl på filmere.

Vi snakker HEALTH/TRIVSEL bla. I forhold ”den gode tone”, respekt for hinanden, lyt til din kollega osv. Der er en KLAR tilbagemelding til [person 1] på at holde fokus på dette så der ikke skal afholdes møde igen.”

Den 14. november 2023 var [person 1] på arbejdspladsen involveret i en episode, hvor han med sin truck påkørte to el-heste ført af [person 6] og [person 8]. Der blev i den forbindelse udarbejdet en TTU (Tilløb Til Ulykke).

Samme dag blev der lavet en rekonstruktion af uheldet, hvor også [person 4] var til stede.

Af referat af en samtale den 16. november 2023 mellem [person 3] og [person 4] fremgår:

”[person 4] kommer ind på mit kontor i dag kl. ca 10 og spørger ind til om [person 1] er blevet bortvist efter hændelsen den foregående (TTU påkørsel af kollegaer). Hvilket ikke er tilfældet.

[person 4] har haft en dårlig oplevelse efter vi gennemgik TTU hændelsen sammen med Torben, [person 6], [person 4] og [person 1].

De kører køretøjerne ind på plads og [person 1] er ubehagelig overfor [person 4] i sin væremåde og kommunikation. [person 1] pointerer at han er meget tæt på at miste sit arbejde overfor Morten, [person 6] og [person 4] i forhold til hans påkørsel (TTU).

[person 4] skal få lavet sin egen TTU på at hun vendte og snittede et tomt rullebur."

Ved brev af 17. november 2023 opsagde Arla Foods [person 1]. Af brevet fremgår bl.a.:

"Opsigelse

Vi har konstateret, at har overtrådt virksomhedens sikkerhedsregler ved ikke at have orienteret dig tilstrækkeligt da du kommer kørende på en truck. Dette medførte et sammenstød med 2 af dine kollegaer. Efterfølgende har optrådt på en sådan måde at en af de implicerede kollegaer følte det meget ubehageligt. På den baggrund har vi besluttet at opsige dit ansættelsesforhold. Opsigelsen sker med 13 ugers varsel og du fratræder således virksomheden den 17. februar 2024.

...

Vi skal beklage, at vi har fundet det nødvendigt med denne opsigelse. Vi håber at den ikke må få væsentlige negative konsekvenser for dit fremtidige virke."

Der er fremlagt en række andre bilag i sagen, herunder rids over og fotos af stedet for episoden den 14. november 2023.

Sagen blev uden resultat forhandlet mellem parterne den 1. og 19. december 2023.

5. Forklaringer

[person 1] har forklaret bl.a., at han er 53 år og har været ansat i Arla Foods i godt 26 år, først i Vejle og derefter i Christiansfeld, hvor han bl.a. var truckfører.

Der blev som regel holdt tavlemøde en gang om ugen, hvor man f.eks. gennemgik arbejdsrutiner. Han var nogle gange selv tavlefører, senest omkring 2020. Han kunne godt finde på at stille kritiske spørgsmål, men det foregik normalt stille og roligt, og han blev aldrig aggressiv. I forbindelse med et tavlemøde i januar 2022 var der noget, de var uenige om. Han kan ikke huske, hvad det var. Der var en, der sagde, at han var dum, og han blev noget højrøstet. [person 3] bad ham holde mund, men han fortsatte med at snakke, og [person 3] gav ham så en advarsel. Bagefter sagde han undskyld til sine kolleger. Han havde løbende møder med [person 3], hvor han kunne læsse af, hvis han havde brug for det. Han husker ikke, at [person 3] påtalte noget i hans arbejde eller adfærd. Han har været på konfliktløsningskurser.

Han var meget overrasket over at blive indkaldt til samtalen med [person 3] den 10. maj 2023. [person 3] uddybede ikke, hvad der var galt, og han opfattede ikke samtalen som en advarsel.

Ved episoden den 14. november 2023 kom han til at køre for tæt på [person 6] og snitte hans el-hest. Da han bakkede ud, snittede han [person 8]s el-hest. Der var ikke nogen, der kom til skade eller væltede. Der blev lavet en TTU, hvor der først stod, at påkørslen var bevidst, men det blev ændret til, at det var et uheld. Efter TTU'en skulle der laves en rekonstruktion, og her var [person 4] med. Hun kom i den forbindelse til at påkøre et tomt bur. Han talte ikke med [person 4] inden rekonstruktionen. På et tidspunkt efter rekonstruktionen sagde han til hende, at hun var heldig ikke at have fået en advarsel for at have påkørt buret. Det var et forsøg på at være humoristisk og ikke for at være ubehagelig. [person 6] var der også, og han spurgte [person 6], om han mente, at han var kørt ind i ham med vilje. Han spurgte, fordi han var bange og følte, at hans ansættelse hang i en tynd tråd. En times tid efter rekonstruktionen var der kantinemøde, som ikke havde noget med uheldet at gøre. Det kan godt være, at han kom til at sidde ved siden af [person 4], men i så fald var det ikke bevidst.

Dagen efter – den 15. november – var han på arbejde, og om eftermiddagen blev han kaldt ind til [person 3]. Han fik at vide, at han ville få en advarsel i anledning af uheldet. Han nåede ikke at få advarslen, før han skulle hjem. Tillidsrepræsentant [person 2] deltog også i mødet og sagde, at han ikke var enig, for den slags uheld skete hele tiden. Den følgende dag havde han fri, og da han mødte ind den 17. november om morgenen, blev han igen kaldt ind til [person 3]. Han havde ikke i mellemtiden hørt noget til sagen, men [person 3] sad med hans opsigelse i hånden. Hun sagde, at han havde talt ubehageligt til sine kolleger, men nævnte ikke referatet af samtalen med [person 4]. Han sagde, at han ikke på noget tidspunkt havde talt ubehageligt til nogen, men [person 3] ville ikke høre på ham. Da han havde fået opsigelsen, gik han ned i omklædningsrummet. Han mødte på vejen [person 4] og spurgte, om hun mente, at han havde havde truet hende. Det sagde hun nej til.

Efter opsigelsen har han søgt nyt arbejde to gange om ugen, men ikke fået noget.

[person 2] har forklaret bl.a., at han er terminalarbejder og tillidsrepræsentant for [person 1]. [person 1] kunne være meget vedholdende, men han har aldrig oplevet ham være ubehagelig eller truende over for nogen. Han var med til mødet den 10. maj 2023 og opfattede det ikke som en advarsel til [person 1].

Han var ikke til stede ved uheldet den 14. november 2023 og [person 4]r ikke ved TTU'en eller rekonstruktionen. Han blev først involveret dagen efter, da [person 3] indkaldte til møde. Han satte spørgsmålstegn ved, at [person 1] skulle have en advarsel, og sagde, at han ville gøre indsigelse. Derefter hørte han først til sagen, da [person 3] den 17. november om morgenen indkaldte ham og [person 1] til møde, hvor hun gav [person 1] opsigelsen. Hun uddybede ikke baggrunden for opsigelsen, og [person 1] fik ikke lejlighed til at forklare sig. Det hele tog højst 3 minutter.

[person 3] har forklaret bl.a., at hun er arbejdsleder for omkring 30 ansatte i terminalen i Christiansfeld, herunder for [person 1] under hans ansættelse. På et tidspunkt fratog hun [person 1] opgaven som tavleleder, fordi han fyldte for meget. Forløbet op til advarslen i januar 2022 var voldsomt, og hun var ikke i stand til at stoppe [person 1], før hun hævede stemmen meget højt. Forløbet i maj 2023 skyldtes, at [person 1] igen var blevet svær at stoppe ved tavlemøder. Det er en fejl, at det ikke af referatet fremgår, at det var [person 1]s sidste chance, for det var det, der var

meningen. Hun sagde til ham, at nu skulle det have en ende. Det var på hendes initiativ, at [person 1] kom på konfliktløsningskurser.

Hun overværede ikke uheldet den 14. november 2023 og heller ikke involveret i udarbejdelse af TTU'en. Hun deltog i rekonstruktionen. [person 1], [person 6], [person 4] og arbejdsmiljørepræsentanten var også til stede. Hun så ikke, at [person 1] og [person 4] talte sammen. Hun sagde ikke til [person 1], at han ville blive fyret. Ved det efterfølgende kantine møde så hun, at [person 1] satte sig ved siden af [person 4], men hun så ikke, at de talte sammen. Hun talte med HR-chefen, og konklusionen blev, at [person 1] skulle have en advarsel. Det sagde hun næste dag til [person 1], men hun nåede ikke at give ham den på skrift.

Den følgende dag – den 16. november – kom [person 4] ind på hendes kontor og fortalte, at [person 1] efter rekonstruktionen var kommet hen til hende og havde sagt, at hun skulle være glad for ikke at have fået en advarsel for under rekonstruktionen at have påkørt et bur. [person 4] sagde, at [person 1] havde været truende. Hun tog notat af samtalen. Herefter blev det besluttet, at [person 1] skulle opsiges, og det meddelte hun ham på et møde næste dag, den 17. november. Hun foreholdt [person 1], at han havde været truende. Det afviste [person 1]. Hun havde udarbejdet opsigelsen inden samtalen med ham.

[person 4] har forklaret bl.a., at hun har været ansat i Arla Foods i godt to år. Den 14. november 2023 blev hun overhalet af [person 1] på hans truck, hvorefter [person 1] kørte ind i [person 6]s el-hest. Det virkede bevidst, men det var nok et uheld, at han bagefter også strejfede [person 8]s el-hest. Hun blev indkaldt til rekonstruktionen, men havde ikke særlige input. Under rekonstruktionen ramte hun ved et uheld et tomt bur. Bagefter stod hun med sine kolleger og snakkede, og [person 1] kom hen til hende. Han var helt oppe og køre og gik hen til hende og sagde: "Du er så tæt på at få mig fyret". Han sagde også, at hun var heldig ikke at være blevet fyret for at påkøre buret. Det virkede truende og aggressivt. Hun husker ikke, om han råbte, men hun var rystet over situationen og havde ikke lyst til at tage på arbejde næste dag.

Derefter var der kantine møde. Hun ville ikke sidde ved siden af [person 1], men han tog en stol fra et andet rum og satte sig ved siden af hende. Han sagde ikke noget til hende, og hun opfattede det som ubehageligt, men ikke truende. Et par dage efter – den 16. november – kontaktede hun [person 3] og sagde, at hun ikke ville arbejde mere sammen med [person 1]. Hun husker ikke, om hun sagde det med st[person 1]n i kantinen. Den følgende dag mødte hun [person 1], der spurgte, om han havde været truende over for hende. Hun svarede, at han i hvert fald havde været ubehagelig. [person 1] sagde, at så var det hende, der var grunden til, at han var blevet fyret.

[person 5] har forklaret bl.a., at han har været ansat i Arla Foods siden januar 2023. Den 14. november 2023 holdt han stille for at vente på [person 6] og [person 8]. [person 1] kom kørende ud af det blå og ramte [person 6] og strejfede derefter [person 8], inden han fortsatte til kølerummet. [person 6] var ved at vælte ind i [person 8]. Han kunne se, at [person 1] så sur ud, men kan ikke sige, om [person 1] påkørte dem bevidst. Han var lidt rystet over situationen. Han var ikke med til rekonstruktionen. Det var ikke altid, at [person 1] talte lige pænt.

[person 6] har forklaret bl.a., at han har været ansat i Arla Foods i et års tid. Den 14. november 2023 var han ved at hjælpe [person 8] med hendes skærm på el-hesten, da han mærkede et ordentligt stød bagfra. Det var [person 1], der havde ramt ham, men han kunne ikke vide, om det var med vilje. [person 1] virkede noget aggressiv.

Efter rekonstruktionen stod han og snakkede med bl.a. [person 4]. [person 1] kom hen til dem og sagde til [person 4] "Det er så tæt på, at jeg bliver fyret". Han stod nok en meter fra [person 4]. [person 1] sagde ikke noget til ham selv. Det var ret voldsomt.

[person 7] har forklaret bl.a., at han har været ansat i Arla Foods i 38 år. Han har arbejdet sammen med [person 1] i 25 år. Han har ikke haft noget med uheldet den 14. november 2023 at gøre.

[person 1] var i en periode tavlefører, men han tog for meget arbejdslederrolle på sig. Efter at [person 1] blev taget af som tavlefører, var han stadig dominerende. Han havde generelt en tendens til at tale ned til sine kolleger og skælde meget ud.

6. Parternes argumenter

Klager har overordnet anført navnlig, at det ikke var proportionalt at afskedige [person 1], der havde 26 års anciennitet, med henvisning til uheldet den 14. november 2023 og det efterfølgende forløb. Indklagede havde først besluttet, at [person 1] skulle have en advarsel, og forløbet med [person 4], som ikke var ment ubehageligt eller truende, og som udsprang af en presset situation, som han ikke fik mulighed for at forklare, kan ikke begrunde, at han i stedet blev afskediget. [person 1] har krav på godtgørelse for usaglig afskedigelse, der passende kan fastsættes til to ugers løn pr. ansættelsesår.

[person 1] var uden egen skyld i forløbet, og han har som følge heraf også krav på særlig fratrædelsesgodtgørelse, jf. overenskomstens § 26, stk. 1.

Indklagede har overordnet anført navnlig, at opsigelsen af [person 1] var rimeligt begrundet i hans forhold, navnlig overtrædelsen af virksomhedens regler for færdsel og adfærden over for [person 4]. [person 1] har tidligere fået advarsler og kan ikke have været i tvivl om, at han handlede i strid med personalepolitikken, bl.a. ved at være ubehagelig og truende over for [person 4]. Hans adfærd kan ikke sammenlignes med, at [person 4] under rekonstruktionen kom til at påkøre et tomt bur, og [person 4]s forhold er i øvrigt sagen uvedkommende.

Hvis der skal fastsættes godtgørelse til [person 1], skal den i lyset af hans betydelige egen skyld være meget mild.

7. Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår som anført, om Arla Foods var berettiget til den 17. november 2023 at opsigte [person 1] fra hans stilling som terminalarbejder.

Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at der under [person 1]s ansættelse i Arla Foods løbende var samarbejdsvanskeligheder. [person 1] blev i den forbindelse i januar 2022 tildelt en advarsel.

Tilkendegivelsen i referatet af 10. maj 2023 kan ikke anses for en advarsel, men må forstås som en påtale og en markering af, at [person 1] forventes at ændre adfærd.

Arla Foods' opsigelse af [person 1] udsprang af en episode den 14. november 2023, hvor [person 1] med sin truck først påkørte [person 6]s el-hest og derefter strejfede [person 8]s. Detaljerne i forløbet ligger ikke fast, men Arla Foods besluttede samme dag at give [person 1] en advarsel, og dette fik [person 1] dagen efter – den 15. november 2023 – besked om. Opsigelsen af [person 1] kan derfor ikke nu begrundes alene i den nævnte episode.

Spørgsmålet er herefter, om forløbet mellem [person 1] og [person 4] den 14. november 2023 – som [person 3] først ved [person 4]s henvendelse den 16. november 2023 blev bekendt med – kan begrunde, at Arla Foods opsagde [person 1]. Ved vurderingen af dette spørgsmål kan såvel episoden med trucken som [person 1]s hidtidige forhold på arbejdspladsen indgå i en samlet bedømmelse, men efter det anførte kan opsigelsen kun anses for berettiget, hvis forløbet over for [person 4] med rimelighed kan anses for udslagsgivende for valget mellem advarsel og opsigelse.

Opmærksomheden må her samle sig om [person 1]s angiveligt truende adfærd over for [person 4] i forbindelse med udsagn om, at han var tæt på at blive fyret, og at [person 4] skulle være glad for ikke selv at blive fyret for at have påkørt et tomt bur under rekonstruktionen. Jeg bemærker herved, at det efter bevisførelsen er uklart, hvad forløbet i forbindelse med kantinemødet nærmere var, og det kan ikke anses for godtgjort, at [person 1] på mødet optrådte ubehageligt eller truende over for [person 4].

Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at [person 1] på et tidspunkt efter rekonstruktionen sagde til [person 4], at han var tæt på at blive fyret, og at [person 4] skulle være glad for ikke selv at blive fyret som følge af hendes påkørsel af et bur. Det må også lægges til grund, at [person 4] har opfattet forløbet som ubehageligt, men det må anses for tvivlsomt, om [person 1]s adfærd har været truende. Noget sådant fremgår ikke af [person 3]s notat af 16. november 2023 og heller ikke af selve opsigelsen. Der må i den sammenhæng også lægges vægt på, at [person 1] må antages at have følt sig presset over sin ansættelsessituation, og at [person 3] – som det må lægges til grund – ikke på mødet den 17. november 2023 gav [person 1] rimelig mulighed for at forklare hans version af forløbet med [person 4].

Under de anførte omstændigheder finder jeg efter en samlet vurdering, at det må lægges til grund, at [person 1]s adfærd over for [person 4] den 14. november 2023 ikke – [person 4]r ikke set i sammenhæng med andre forhold, jf. ovenfor – var af en sådan karakter, at opsigelsen kan anses for rimeligt begrundet, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3. [person 1] er derfor berettiget til godtgørelse.

Ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse må der på den ene side lægges vægt på navnlig [person 1]s betydelige anciennitet. Heroverfor må der på den anden side lægges vægt på, at forløbet den 14. november 2023 må ses i forlængelse af løbende samarbejdsvanskeligheder, der i 2022 resulterede i en advarsel og i maj 2023 i en påtale. Jeg finder herefter, at godtgørelsen passende kan fastsættes til 200.000 kr., svarende til ca. 20 ugers løn. Godtgørelsen forrentes fra den 8. april 2024, hvor klageren nedlagde påstand om godtgørelse med et bestemt beløb.

Da opsigelsen som anført ikke var rimeligt begrundet i [person 1]s forhold, er han herudover berettiget til fratrædelsesgodtgørelse på 15.000 kr., jf. Mejeribranchens Fællesoverenskomst § 26, stk. 1. Godtgørelsen forrentes i overensstemmelse med bestemmelsen fra tidspunktet for [person 1]s sidste lønudbetaling.

Thi bestemmes:

Arla Foods Amba skal inden 14 dage betale 215.000 kr. til [person 1] med procesrente af 200.000 kr. fra den 8. april 2024 og af 15.000 kr. fra tidspunktet for [person 1]s sidste lønudbetaling.

Indklagede skal betale opmandens honorar.

København, den 22. maj 2024



Jørgen Steen Sørensen