

**Kendelse**

i

**Faglig voldgiftssag FV 2018.0152**

**3F**

for

**A**

*(procedør Maria Muniz Auken)*

mod

**Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere**

for

**Danish Agro a.m.b.a.**

*(advokat Christian H. M. Mikaelson)*

## **1. Uoverensstemmelsen**

Sagen angår, om A har krav på godtgørelse for usaglig afskedigelse i anledning af, at Danish Agro a.m.b.a.'s den 14. september 2018 varslede en ændring af A's ansættelsesvilkår, som han ikke accepterede, hvorefter han fratrådte sin stilling hos Danish Agro ved opsigelsesfristens udløb.

## **2. Påstande**

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal betale en passende godtgørelse til A, idet "varsling af nye arbejdssteder"/afskedigelsen af A den 14. september 2018 var urimelig og ikke begrundet i A's eller virksomhedens forhold.

Indklagede har påstået frifindelse.

## **3. Sagens behandling ved faglig voldgift**

Sagen er den 11. marts 2019 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede højesteretsdommer Lars Hjortnæs som formand og opmand og med følgende sidedommere: Flemming Grønsund, 3F, og Morten Fischer-Nielsen, 3F, som begge er valgt af klager, og Charlotte Strøm Petersen, GLS-A, og Hans Toftdahl, GLS-A, som begge er valgt af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C og D.

Da der efter procedure og votering ikke var flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten, skal afgørelsen træffes af opmanden. Parterne er enige om, at sagen kan afsluttes med en kendelse, der ikke indeholder en fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer.

## **4. Sagsfremstilling**

A blev ansat som lagerarbejder i det daværende X Andel, Y afdeling, i 1986. I 2011 blev han virksomhedsoverdraget til Danish Agro. Hans arbejdssted var i ansættelseskontrakten angivet som afdelingen i Y, hvor han også bor. Han var eneste lagermedarbejder på afdelingen i Y.

I 2017 gennemførte Danish Agro på baggrund af ændret kundeadfærd en ny service-struktur. Virksomheden indførte bl.a. såkaldte 3 dages vareturs-leveringer, hvor virksomheden leverer større

mængder af varer hos den enkelte landmand hver 3. dag. Efter at den nye struktur blev indført, var der ikke længere opgaver nok til at bemande de mindste lagre som f.eks. afdelingen i Y om vinteren.

I 2017 lukkede Danish Agro for første gang lageret i Y i vinterperioden, og A blev pålagt at arbejde på virksomhedens lagre i X og Z, der ligger ca. 12-15 km. fra lageret i Y. A modtog kørselsgodtgørelse herfor.

I 2018 besluttede Danish Agro, at afdelingen i Y ligesom en tilsvarende afdeling i Æ permanent fremover skulle være nedlukket i perioden november-marts. Tilsvarende nedlukninger af mindre afdelinger om vinteren blev også indført andre steder i landet.

Virksomheden ønskede herefter permanent at ændre A's og Æ-medarbejderens arbejdssteder i vinterperioden hvert år. Ordningen med kørselsgodtgørelse til A ville som følge heraf ophøre.

Den 14. september 2018 skrev virksomheden bl.a. således til A:

”Vedr. Varsling af nye arbejdssteder

Grundet omstruktureringer i vores afdelinger skal jeg hermed meddele dig, at dine primære arbejdssteder ændres pr. 15. november 2018. Herefter vil dine primære arbejdssteder være:

- X
- Ø
- Y
- Å
- Z:”

Afdelingen i Ø ligger (...). Vejafstanden mellem Y og Ø er ca. 52,5 km. Ifølge [www.krak.dk](http://www.krak.dk) er køretiden mellem Y og Ø 38 minutter. Klager har under sagen oplyst, at man har foretaget en testkørsel af turen på en hverdag med afgang kl. 7:08 om morgenen, og at turen her varede 51 minutter. Det er oplyst, at A's arbejdstid var 7.30 – 15.30 (7.30-15.00 om fredagen).

Virksomheden har under sagen oplyst, at også medarbejderen fra lageret i Æ fik varslet Ø som nyt arbejdssted, og at der er flere medarbejdere, som nu har flere arbejdssteder.

Den 25. september 2018 skrev virksomheden til A, at hvis man ikke hørte fra ham senest den 28. september 2018, ville man anse det som udtryk for, at han ikke ville acceptere ændringerne, og at det i så fald ville betyde, at han efter varslets udløb fratrådte sin stilling. A svarede ikke. Der blev afholdt mæglingssmøde den 2. oktober 2018, hvor parterne ikke nåede til enighed. A fratrådte sin stilling ved opsigelsesvarslets udløb den 15. november 2018.

## **5. Parternes argumenter**

Klager har anført navnlig, at den ændring af arbejdssteder, som blev meddelt A den 14. september 2018, var en væsentlig ændring af stillingsvilkårene, idet den indebar en ændring fra, at han skulle arbejde i Y, hvor han boede, til at han skulle arbejde fem forskellige steder uden at modtage kørselsgodtgørelse, og hvor transporttiden i bil til det fjerneste arbejdssted i Ø under de gunstigste trafikforhold var 38 minutter hver vej. Hertil kommer, at indklagede i forbindelse med mæglingssmødet afviste klagers forslag om at løse uoverensstemmelsen på den enkle måde, at indklagede skulle forpligte sig til ikke at pålægge A at arbejde i Ø mere end højst 10 dage i alt i den periode, som den varslede ændring angik. I varslet var de fem forskellige arbejdssteder anført som ligestillede, og derfor kunne A ikke uden et sådant løfte vide med sikkerhed, hvor sjældent det ville forekomme, at han skulle møde i Ø.

Denne vilkårsændring var usaglig, fordi indklagede i foråret 2018 ansatte to nye medarbejdere på arbejdsstedet i X, som lå nærmere A's bolig, og indklagede kunne have valgt at placere A der. Virksomheden kunne også have gentaget den ordning, som man indførte for A i 2017, og som indebar, at han skulle arbejde i X et par gange om ugen. Den fordeling af arbejdssteder og arbejdsopgaver mellem medarbejderne, som virksomheden indførte i 2018, var således ikke nødvendig for virksomheden af driftsmæssige grunde. Der må endvidere lægges vægt på, at A havde mere end 30 års anciennitet.

Indklagede har anført navnlig, at A fratrådte sin stilling pr. 15. november 2018 og dermed selv valgte at tilegne sig den omtvistede varsling som en afskedigelse. Varslingen den 14. september 2018 af ændrede arbejdssteder for A var begrundet i arbejdsmangel, idet arbejdsstedet i Y, hvor han tidligere havde udført alt sit arbejde, måtte lukkes ned om vinteren efter nogle strukturomlægninger i virksomheden, som var blevet nødvendige på grund af ændrede behov og ønsker hos virksomhedens kunder.

Belastningen for A ved den varslede ændring af arbejdssteder, som derefter omfattede afdelingen i Ø, skal ses i lyset af, at A på daværende tidspunkt også arbejdede i X og Z nogle dage, og det er således kun den yderligere afstand i forhold til afstanden til disse arbejdssteder, der skal lægges vægt på. Desuden skulle den varslede ændring kun gælde i perioden november-marts, og A kunne forvente, at han i praksis kun ville blive sendt til Ø nogle få gange. Når parterne drøftede at fastsætte en overgrænse på 10 arbejdsdage i løbet af perioden, afspejlede det således realiteten, og når virksomheden ikke ville skrive under på en aftale herom, var det alene fordi, man under hensyn til de skiftende behov i virksomheden fandt det uacceptabelt at skulle binde sig på forhånd til en sådan grænse. Da der er meget få medarbejdere på de omhandlede arbejdssteder i Nordjylland, er der et særligt driftsmæssigt behov for fleksibilitet for at undgå at skulle lukke de mindste afdelinger helt ned, hvilket ellers ville være alternativet. At det var A og ikke en af de andre ansatte med arbejde i X, som blev valgt til bl.a. at have lageret i Ø som arbejdssted, skyldtes en konkret vurdering af de pågældende personers køreafstande eller kvalifikationer i forhold til det arbejde, som virksomheden havde behov for at få udført de respektive steder.

## **6. Opmandens begrundelse og resultat**

De omhandlede ændringer af A's arbejdssteder blev varslet med det opsigelsesvarsel, som gjaldt for hans stilling. A ville ikke acceptere ændringerne og fratrådte sin stilling ved opsigelsesvarslets udløb.

Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at de varslede ændringer af A's arbejdssteder skete som led i en generel tilpasning af virksomhedens drift til ændrede markedsmæssige forhold. Om vinteren var der ikke længere arbejde nok på den lille afdeling i Y, hvor A havde været lagerarbejder på fuld tid i en lang årrække. Virksomhedens strukturomlægning, der begyndte i 2017 og blev gjort permanent i 2018, indebar bl.a., at meget små afdelinger som f.eks. afdelingerne i Y og Æ, blev lukket ned i perioden november-marts. Tilpasningen medførte endvidere behov for, at en række medarbejdere kunne være mere fleksible med hensyn til at arbejde forskellige steder efter de aktuelle behov.

Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at virksomhedens beslutning om at varsle permanente ændringer i A's og andre medarbejders arbejdssteder, således at der for A's vedkommende blev tale om 5 steder med afdelingen i Ø som det fjerneste, blev truffet efter en konkret skønsmæssig

vurdering af behovet på de enkelte afdelinger, herunder afdelingen i X, de relevante medarbejderes kvalifikationer og afstandene for de enkelte medarbejdere. Det kunne forventes, at der også i det daglige ville blive taget geografiske hensyn, når det var muligt, og at A kun få gange om året ville blive bedt om at møde i Ø.

Uanset at det måtte anses for indgribende for A at skulle møde i Ø, og at han havde meget lang anciennitet i virksomheden, kan virksomhedens varsling af ændringer af A's arbejdssteder under de foreliggende omstændigheder ikke anses for usaglig eller ikke rimeligt begrundet i virksomhedens forhold.

Indklagede skal herefter frifindes.

### **T h i b e s t e m m e s**

Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgiver for Danish Agro a.m.b.a. frifindes.

Parterne skal hver betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

København den 8. april 2019

Lars Hjortnæs