

TILKENDEGIVELSE

i

Faglig voldgiftssag FV 2018.0051

**Fødevareforbundet NNF
(advokat Martin Juul Christensen)**

mod

**DI
for Tican Fresh Meat A/S
(advokat Morten Lind Eisensee)**

1. Tvisten

Sagen angår, om bortvisningen af A skete med rette.

2. Påstande

Klager nedlagde påstand om, at indklagede tilpligtes at anerkende, at den effektuerede bortvisning af A den 30. juni 2017 var uberettiget, at indklagede skal betale løn med renter i opsigelsesperioden, og at indklagede skal betale godtgørelse for uberettiget ophævelse af ansættelsesforholdet.

Indklagede påstod frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 5. november 2018 kl. 14.30 med højesteretsdommer Marianne Højgaard Pedersen som opmand og med sidedommerne forhandlingssekretær Tom Jensen og chefkonsulent Bjarne Thomsen udpeget af klager og vicedirektør Anders Søndergaard Larsen og advokat Annette Fæster Petersen udpeget af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af B, C (tidligere kollega), fællestillidsrepræsentant D, undermester E og driftschef F.

Ved voldgiftsbehandlingens begyndelse blev der taget stilling til en tvist om klagers adgang til at fremsætte et nyt anbringende. Klager havde i et processkrift af 2. november 2018 gjort det nye anbringende gældende, at der var tale om en kollektiv arbejdsnedlæggelse på virksomheden den 30. juni 2017, der som sådan burde være forfulgt gennem fagretlig klagesag og fagretlig sanktion. Indklagede protesterede herimod.

Efter votering besluttede opmanden, at klager ikke kunne fremsætte det nye anbringende.

Da der ikke kunne opnås flertal for en afgørelse af sagen, er afgørelsen truffet af opmanden.

4. Parternes argumenter

Klager har navnlig gjort gældende, at der var opstået betydelig frustration hos A og hans kollegaer i opskæringsafdelingen over, at de dagligt modtog klager over kvaliteten af deres arbejde, når dette alene skyldtes, at de var blevet nednormeret. De havde derfor i fællesskab besluttet at nedlægge arbejdet, når den næste klage kom. Det var således alene A's hensigt at deltage i en kollektiv arbejdsnedlæggelse. Bortvisning er i en sådan situation, hvor der var tale om et enkeltstående kortvarigt tilfælde, ikke det rette retsmiddel, idet der burde være benyttet mindre indgribende foranstaltninger. Det er ikke godtgjort, at han blev bedt om at genoptage arbejdet, inden han blev bortvist.

Indklagede har navnlig gjort gældende, at der var tale om både arbejdsstandsning og arbejdsvægring fra A's side forud for bortvisningen. Han leverede således ikke sin kerneydelse i ansættelsesforholdet. En nednormering vil ofte give anledning til utilfredshed hos de berørte, men der er intet grundlag for at antage, at de sædvanlige kanaler til at løse en utilfredshed ikke stod til rådighed. Ingen har således bedt om en ny opmåling af arbejdet. Der er i øvrigt ikke hjemmel til at tilkende godtgørelse.

5. Opmandens begrundelse og resultat

A blev ved brev af 30. juni 2017 bortvist fra sin stilling som slagteriarbejder hos indklagede. Bortvisningen var begrundet i, at han uden sin mesters accept havde nedlagt arbejdet og forladt sin arbejdsplads for at tage ophold i hvilerummet.

Driftsleder F, der kom til stede i hvilerummet, udfærdigede samme dag en rapport, hvoraf fremgår bl.a., at A oplyste, at han og kollegaerne havde nedlagt arbejdet som følge af utilfredshed med nogle ændringer, der for nylig var foretaget med arbejdspladsen. Efter at tillidsrepræsentanten var kommet til stede, gjorde driftslederen A opmærksom på, at han var den eneste, der befandt sig i hvilerummet, og at en sådan arbejdsnedlæggelse ville medføre bortvisning. A accepterede dette og forlod virksomheden. Samme dag skrev tillidsmand D en indsigelse mod bortvisningen. Heri er anført bl.a., at A i affekt har ladet sig rive med af en stemning i forbindelse med en ophedet debat under fælles frustrationer i rundskæringsgruppen, hvorunder der blev opfordret til, at man i fællesskab forlod arbejdspladsen i protest mod øgede kvalitetskrav og højere arbejdstempo på akkord, hvor han pludselig stod som den eneste, der havde gjort det.

A har forklaret bl.a., at hans seneste ansættelse på virksomheden startede i september 2013. Den 30. juni 2017 trykkede han efter aftale med kollegaerne på nødstopknappen, da de igen fik en klage over kvaliteten af arbejdet. Det var frustrerende, når de på grund af nednormeringen fra 5 til 4 mand ikke kunne gøre det bedre. I venterummet ventede han på de andre. Driftsleder F bad ham ikke genoptage arbejdet. F har forklaret bl.a., at han i hvilerummet først talte alene med A, der gav udtryk for, at han ikke kunne og ville mere, når de ikke kunne nå at levere en tilfredsstillende kvalitet. Han tilbød to gange A at genoptage arbejdet og sagde bl.a., at der ikke var kutyme på virksomheden for at afgøre utilfredshed på en sådan måde. Tillidsmanden D hørte på denne del af samtalen og sagde til Johnny Madsen, at denne vidste, at han ikke kunne hjælpe ham, hvis han bare blev væk. D har om forløbet forklaret bl.a., at han oplevede, at A var voldsomt frustreret og afventede kollegaernes ankomst til hvilerummet. Han hørte F sige til A, at han skulle være klar over, at han ville blive bortvist og måtte forlade arbejdspladsen og tømme sit skab, hvis han nedlagde arbejdet. Han hørte ikke F bede A om at genoptage arbejdet. A trak på skulderen, og bortvisningen blev effektueret. Han prøvede at få kontakt med A, inden han skrev indsigelsen, men det lykkedes ikke. Han havde gjort ledelsen og teknikerne opmærksomme på problemerne med bemanningen i forhold til kvaliteten og havde fået svaret, at "en god løsning var i vente".

Opmanden finder det godtgjort, at der i opskæringsgruppen generelt var utilfredshed med arbejdsforholdene efter nednormeringen, men A var den eneste, der forlod arbejdspladsen den 30. juni 2017 og tog ophold i hvilerummet. Der er ikke godtgjort særlige omstændigheder, der skulle gøre en sådan arbejdsnedlæggelse berettiget. Heller ikke efter samtalen i hvilerummet med driftsleder F og tillidsmand D, hvor A blev oplyst om konsekvenserne af ikke at genoptage arbejdet, genoptog han arbejdet.

Fra A trykkede på nødstopknappen, og indtil der blev fundet en afløser for ham, gik der nogen tid, hvorunder produktionen var indstillet.

Efter en samlet bedømmelse af forløbet den 30. juni 2017 finder opmanden, at A har misligholdt sine pligter under ansættelsesforholdet i en sådan grad, at bortvisningen af ham var berettiget.

Herefter bestemmes:

Indklagede, DI for Tican Fresh Meat A/S, frifindes.

Hver af parterne skal betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 8. november 2018

Marianne Højgaard Pedersen