

TILKENDEGIVELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20090905

3F

for

A

mod

AI-BOA

for

Statoil A/S

Sagen blev mundtligt forhandlet den 11. maj 2010 med højesteretsdommer Poul Søgaard som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A og kørselsleder Kasper Carlsson.

Klager har nedlagt påstand om, at virksomheden til A skal betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3, punkt e, samt at der betales løn i opsigelsesperioden. Subsidiært har klager nedlagt påstand om, at virksomheden skal betale løn i opsigelsesperioden.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagen angår virksomhedens bortvisning af benzinchauffør A, der er 59 år gammel og har været ansat i den indklagede virksomheden i 9 år og 9 måneder.

Den 12. august 2009 blev A bortvist fra arbejdspladsen. Den øjeblikkelige bortvisning blev begrundet med, at A efter endt arbejdstid dels medbragte sin chaufførtaske og dels fjernede sodavand fra arbejdspladsen. Under nævnforhandlingen har indklagede tilkendegivet, at bortvisningen fastholdes som følge af uberettiget fjernelse af sodavand fra arbejdspladsen, mens det erkendes, at medtagelsen af chaufførtasken alene kunne have medført en påtale.

A har efter sin forklaring gennem sine næsten 10 år i virksomheden fulgt samme procedure med hensyn til håndtering af chaufførtasken. A fandt det nemmere at tage tasken med hjem efter endt arbejdsdag end at låse den ind i sit skab i chaufførrummet.

På arbejdspladsen forefindes et køleskab med sodavand og kildevand til medarbejderne. A har efter sin forklaring i al den tid, hvor virksomheden har stillet sodavand til rådighed, fulgt den rutine, at han til brug for de følgende dages kørsel lagde nogle sodavand i sin taske, når køleskabet indeholdt de sodavand, han godt kan lide.

Tillidsmanden har ved en enkelt tidligere lejlighed gjort A opmærksom på, at sodavandene ikke må fjernes fra arbejdspladsen efter fyraften. A stillede i den forbindelse spørgsmål om, hvoraf dette fremgik. Ingen af parterne fulgte efterfølgende op på dette.

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. Parterne erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres – uden kendelse – i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse. Der er ligeledes enighed, at der herunder kan træffes afgørelse om såvel godtgørelseskravet som kravet om løn i opsigelsesperioden.

OPMANDEN UDTALTE:

Efter indklagedes tilkendegivelse under nævnsforhandlingen skal alene A's medtagelse af sodavand fra arbejdspladsen, men ikke medtagelsen af chaufførtasken, indgå i vurderingen af bortvisningens berettigelse.

Det lægges efter bevisførelsen til grund, at virksomheden ikke havde faste nedskrevne regler for håndtering af sodavand, som af virksomheden var stillet til rådighed for chaufførerne. Det må dog antages at have været en naturlig forudsætning, at sodavandene alene var stillet til rådighed med henblik på nydelse i arbejdsmæssig sammenhæng. Efter bevisførelsen findes der ikke at kunne ses bort fra A's forklaring om, at han i overensstemmelse med sine faste rutiner medtog de omhandlede sodavand til brug for de kommende arbejdsdage. Det lægges derfor til grund, at A blot havde ønsket at klargøre sin taske til næste arbejdsdag, og det er ikke godtgjort, at han derved handlede imod nogen instruks fra virksomhedens side. Bortvisningen af ham findes herefter ikke berettiget.

Det nævnte forhold findes med samme begrundelse heller ikke med rimelighed at kunne begrunde en opsigelse med normalt varsel.

A har herefter krav på en godtgørelse, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3, punkt e. Ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse tages der på den ene side hensyn til A's anciennitet og alder samt det forhold, at han ikke tidligere under ansættelsen har fået advarsler fra virksomheden, og på den anden side, at han dog af sin tillidsmand nogen tid forinden var blevet advaret mod at fortsætte sin praksis med ved fyraften at medtage sodavand til kommende arbejdsdage i stedet som naturligt at vente med dette til næste arbejdsdags begyndelse. Efter en samlet vurdering fastsættes godtgørelsen herefter til 80.000 kr.

Ud over en godtgørelse på dette beløb skal virksomheden til klager betale løn i opsigelsesperioden, svarende til 4 måneder og 13 dage.

Indklagede skal betale opmandens honorar.

København, den 19. maj 2010

Poul Søgaard