

## TILKENDEGIVELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.:20121298.

### **3F Transportgruppen**

for

**A**

mod

### **DIO I ved DI – Dansk Industri**

for

### **MiljøTeam A/S**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 28. maj 2013 med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af renovationsmedarbejder **A**, tillidsrepræsentant Michael Vad, produktionschef Henrik Schjøth, kørselsleder Carsten Mejlgaard samt adm. direktør Allan Larsen.

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede, MiljøTeam A/S, skal betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse til **A**.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

### **SAGSFREMSTILLING**

Sagen angår berettigelsen af MiljøTeam A/S' afskedigelse af renovationsmedarbejder **A**, som på afskedigelsestidspunktet havde en anciennitet på 15 ½ år.

I opsigelsesbrevet af 25. september 2012 er årsagen til opsigelsen angivet at være, at MiljøTeam ikke længere var i stand til at tilbyde **A** egnet beskæftigelse i virksomheden.

MiljøTeam er en større dagrenovationsvirksomhed, der blandt andet håndterer bortskaffelse og genanvendelse af affald for kommuner. Miljøteam vandt i 2009 en licitation vedrørende Aarhus Kommune og overtog i den forbindelse medarbejdere fra de tidligere leverandører af dagrenovationsydelse, herunder Marius Pedersen A/S, hvor **A** var ansat. **A** blev derfor den 1. oktober 2009 virksomhedsoverdraget til MiljøTeam.

Aarhus Kommune er i de senere år i stort omfang overgået til at nedgrave affaldscontainere ("molokker"), som tømmes af andre entreprenører. Dette har betydet, at der er blevet færre tømninger for MiljøTeam at udføre og dermed mindre arbejde for de af virksomhedens medarbejdere, der er beskæftiget med dagrenovation. MiljøTeam afskedigede som følge heraf 7 medarbejdere, herunder **A**, for at tilpasse bemanningen til arbejdsmængden.

Af virksomhedens lokalaftale fremgår bl.a. følgende:

*"MiljøTeam A/S går altid efter at have den stærkeste holdopstilling. Derfor vil det altid være dem, vi bedst kan undvære, der må forlade virksomheden, når der sker tilpasninger i arbejdsstyrken. Tillidsmanden bliver altid hørt før der uddeles skriftlige advarsler, samt i fyringssager."*

Virksomheden lagde i forbindelse med afskedigelsesrunden i september 2012 primært vægt på medarbejdernes sygefravær samt på, om medarbejderne under ansættelsesforholdet havde modtaget advarsler. Anciennitet indgik ikke som et kriterium, som skulle tillægges særskilt vægt.

**A** havde i sit ansættelsesforhold modtaget to advarsler. Den første advarsel var givet den 2. marts 2011 og angik især, at **A** som følge af fejlbetjening havde beskadiget et PC-panel med betjeningsskærm, som befandt sig i renovationsbilens førerhus. Den anden advarsel var givet den 11. april 2012 og angik, at **A**, sammen med en anden renovationsmedarbejder, havde undladt at pejle olie på renovationsbilen og stort set tørkørt renovationsbilen for motorolie, hvilket havde til følge, at garantien for motoren bortfaldt i bilens resterende servicekontraktperiode. Advarslerne blev meddelt **A**, uden at der fremkom indsigelser hverken fra ham selv eller fra hans tillidsrepræsentant.

Det var på baggrund af de to advarsler virksomhedens vurdering, at **A** ikke behandlede virksomhedens materiel på en ordentlig måde, hvorfor MiljøTeam A/S vurderede, at **A** var en af de medarbejdere, der bedst kunne undværes.

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.

### **OPMANDEN UDTALTE**

Det findes efter bevisførelsen godtgjort, at MiljøTeam A/S som følge af faldende efterspørgsel efter de dagrenovationsydelser, som virksomheden udbyder, var nødt til at tilpasse bemandingen til arbejdsmængden, og at afskedigelsen af **A** derfor var begrundet i arbejdsmangel.

Det følger af Afskedigelsesnævnets faste praksis, at det i en arbejdsmangelsituation som den, virksomheden befandt sig i, som udgangspunkt tilkommer arbejdsgiveren ud fra saglige hensyn at afgøre, hvem af de ansatte han mener bedst at kunne undvære.

MiljøTeam lagde konkret især vægt på sygefravær samt antallet af advarsler. Dette kan i sig selv ikke anses for usagligt, forudsat at der ikke i den konkrete situation gør sig særlige forhold gældende, som bør indgå i vurderingen. De to advarsler, som **A** havde fået, var begge af nyere dato og angik alvorlige forhold, som havde ført til indskærpelse af, at gentagelser ville medføre ophør af hans ansættelsesforhold. Det findes ikke at være usagligt, at MiljøTeam ved vurderingen af, hvilke medarbejdere virksomheden bedst kunne undvære, har lagt afgørende vægt på de nævnte to advarsler, og dette gælder uanset, at **A** havde en anciennitet på 15 ½ år.

Der er herefter ikke grundlag for at fastslå, at afskedigelsen af **A** er sket i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Indklagedes frifindelsepåstand tages derfor til følge.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 4. juni 2013

Lene Pagter Kristensen