

## TILKENDEGIVELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.:20131173.

3F Transportgruppen for 3F Bjerringbro & Omegn

for

A

mod

Dansk Industri

for

Arriva Danmark A/S

Sagen blev mundtligt forhandlet den 6. februar 2014 med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som nævnsformand og opmand.

Klager har nedlagt påstand om, at afskedigelsen af A underkendes, således at A genindtræder i sin stilling, subsidiært at indklagede skal betale en efter nævnets skøn fastsat godtgørelse til A.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Der blev afgivet forklaring af chauffør A, faglig medarbejder B, driftschef C, driftsleder D, driftsleder E, chauffør F, chauffør G og chauffør H.

### SAGSFREMSTILLING

Sagen angår, om virksomhedens afskedigelse den 30. juli 2013 af buschauffør A med overenskomstmæssigt varsel til fratræden den 17. august 2013 er sket i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3.

A blev efter en periode som reservechauffør fastansat i den indklagede virksomhed den 29. april 2012, først med mødested i Randers og fra 20. oktober 2012 med mødested i Hadsund.

Virksomheden holdt den 2. juli 2013 et møde med A og en chaufførkollega. På mødet drøftede man de samarbejdsproblemer, der var på anlægget i Hadsund. Konklusionen på mødet blev, at man nu skulle se fremad og henlægge de uoverensstemmelser, der tidligere måtte have været på anlægget.

Da A mødte på arbejde den 30. juli 2013, blev han indkaldt til en samtale med driftschef C og driftsleder D. Under samtalen modtog han sin afskedigelse. Han fik under samtalen oplyst, at afskedigelsen skyldtes samarbejdsproblemer, herunder at virksomheden havde erfaret, at han i to tilfælde havde udvist en krænkende adfærd over for to kvindelige kolleger. Han fik ikke oplyst hvilke episoder, der konkret var tale om.

Afskedigelsen var i den skriftlige opsigelse, som han fik udleveret, begrundet således:

*”Opsigelsen er begrundet i samarbejdsproblemer. Efter mødet d. 2. juli 2013 må jeg konstatere at forholdet til dine kollegaer ikke er blevet bedre og derfor ser jeg mig nødsaget til at afskedige dig”.*

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnå 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:

Efter bevisførelsen for Nævnet findes det ubetænkeligt at lægge til grund, at der efter, at A fik mødested i Hadsund, opstod massive samarbejdsproblemer på busanlægget i Hadsund, især koncentreret omkring A og dennes kollega H.

På det møde, der blev afholdt mellem virksomhedens ledelse og A samt H den 2. juli 2013, drøftede man samarbejdsproblemerne og blev enige om at se fremad. Opmanden finder, at virksomheden hermed må anses for at have gjort op med det forudgående forløb, således at dette forløb ikke i sig selv har kunnet udgøre en saglig begrundelse for afskedigelsen den 30. juli 2013.

Det er endvidere ikke godtgjort, at der i perioden fra den 2. juli og indtil den 30. juli 2013 har været samarbejdsproblemer af den karakter, som gav anledning til mødet den 2. juli 2013.

C har da også forklaret, at årsagen til, at man besluttede sig for at afskedige A den 30. juli 2013, var, at virksomheden havde erfaret, at han havde optrådt krænkende over for to kvindelige kolleger.

Spørgsmålet er herefter, om klager har løftet bevisbyrden for, at A har udvist en sådan adfærd over for hans kvindelige kolleger, at det – sammenholdt med det forudgående forløb – har kunnet begrunde en afskedigelse.

G har forklaret, at A i det tidlige forår 2013 hjalp hende med at indstille varmeapparatet ved chaufførsædet i hendes bus, mens hun sad i sædet for at se, hvordan han gjorde, og at han ved den lejlighed lagde en hånd om hendes knæ. Hun sagde straks fra med ordene ”hvad fanden laver du mand”, hvorpå han straks flyttede sin hånd. Hun har forklaret, at hun ikke følte sig egentlig krænket af hændelsen, og at hun ikke anmeldte den til virksomhedens ledelse, men at hun fortalte F om episoden.

F har forklaret, at A i juli 2013 i forbindelse med, at han skulle hjælpe hende med at indstille varmeapparatet i hendes bus, mens hun sad i chaufførsædet, med sin ene arm berørte hendes højre brystvorte på en måde, som hun fandt voldsomt krænkende. Hun sagde ikke noget, fordi hun var alt for chokeret til at kunne reagere. Hun har efterfølgende kontaktet både egen læge og en psykolog for at få hjælp til at bearbejde hændelsen. Hun opfattede det i situationen som en klart bevidst handling fra As side, men er efterfølgende blevet lidt i tvivl om, hvorvidt det nu også var tilfældet.

A har vedrørende episoden med G forklaret, at han i forbindelse med, at han skulle rejse sig op efter at have indstillet varmeapparatet, var ved at miste balancen, og at han derfor ubevist kom til at støtte sin hånd på Gs knæ. Han har ikke haft til hensigt at krænke G, og der var alene tale om et uheld. At der skulle have været en episode i relation til F, siger ham ingenting.

Det er samtidig forklaret, at varmeapparatet i busserne er placeret til venstre for chaufførsædet, og at der kun er ganske beskeden plads mellem chaufførsædet og varmeapparatet.

Opmanden finder på den anførte baggrund, at der ikke kan bortses fra, at A i forbindelse med, at han har hjulpet kollegerne med at indstille deres varmeapparater, ved et uheld er kommet til at berøre kollegerne på en utilsigtet måde.

Da der således ikke er ført bevis for, at A har haft intentioner om at udøve sexchikane eller anden form for krænkende adfærd over for de to kvindelige kolleger, findes afskedigelsen af ham den 30. juli 2013 ikke at have været tilstrækkeligt begrundet i hans forhold.

Under hensyn til, at der indtil 4 uger før afskedigelsen havde været massive samarbejdsproblemer, som havde strakt sig over mere end et halvt år, og til det, som er forklaret om As andel heri, findes samarbejdsrelationen mellem parterne imidlertid at have lidt en sådan skade, at der ikke kan gives A medhold i den nedlagte påstand om genansættelse.

A findes i stedet at have krav på en godtgørelse for urimelig afskedigelse, som under hensyn til hans korte anciennitet og sagens omstændigheder i øvrigt passende findes at kunne fastsættes til 20.000 kr.

Indklagede skal betale opmandens honorar.

København, den 18. februar 2014

Lene Pagter Kristensen