

Saglig afskedigelse af buschauffør med 23 års anciennitet grundet arbejdsmangel, idet virksomheden bl.a. havde modtaget fire alvorlige kundeklager over ham

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 27. september 2013

Sag 20130284

3F Transportgruppen

for

A

mod

DI Overenskomst 1 v/DI

for

Nobina Danmark A/S

Afsagt af opmand:

Lene Pagter Kristensen

Sagen blev mundtligt forhandlet den 12. september 2013 med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som nævnensformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af buschauffør **A**, tillidsrepræsentant **B**, administrerende direktør **C**, trafikchef **D** samt gruppeleder **E**.

Klager har efter sin endelige påstand påstået indklagede, Nobina Danmark A/S, tilpligtet at betale **A** en af Afskedigelsesnævnet fastsat godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

SAGSFREMSTILLING

Sagen angår Nobina Danmarks afskedigelse af buschauffør **A**, som blev opsagt ved brev af 1. februar 2013 sammen med 12 andre buschauffører ansat ved anlæggene i Glostrup og Hillerød. Afskedigelserne var begrundet i omstruktureringer.

Selskabets ledelse havde forud for afskedigelserne fastlagt følgende kriterier for udvælgelsen af de chauffører, som skulle afskediges: omfanget af skader, sygefravær og generel performance. Udvælgelsen skete i en proces, hvor ledelsen gennemgik personalearkivet på alle ansatte chauffører og sammenholdt arkiverne med de valgte kriterier.

A var på afskedigelsestidspunktet 64 år og havde på dette tidspunkt en ansættelsesanciennitet på 23 år. Han var tillige linjefører og medlem af SU.

Klager har til støtte for, at afskedigelsen af **A** er usaglig, påberåbt sig, at der ikke er taget hensyn til hans alder og lange anciennitet, at de skader, som bebrejdes ham, er undskyldelige og af bagatelagtig karakter, samt at de kundeklager, som virksomheden har påberåbt sig, ikke er tilstrækkeligt dokumenterede.

Nobina Danmark har oplyst, at virksomheden alene registrerer kundeklager, såfremt virksomheden har kunnet identificere den chauffør, som klagen vedrører. Virksomheden besluttede at afskedige **A**, fordi virksomheden i perioden fra 4. juli 2012 til 5. januar 2013 havde modtaget kundeklager vedrørende 4 episoder, som alle angik **As** opførsel, herunder hans ordvalg og attitude over for kunder med anden etnisk baggrund end dansk. Vedrørende en af episoderne, som især angik **As** overfusning af et lille barn, blev samstemmende klager indgivet både af barnets mor og af en medpassager, som tilfældigt havde overværet optrinet. Virksomheden lagde derudover vægt på, at **A** havde haft fire mindre skader af ensartet karakter inden for de seneste fire år, ligesom hans brændstofforbrug lå meget højt i forhold til kollegernes. Virksomheden har på denne baggrund gjort gældende, at udvælgelsen af **A** som en af de chauffører, som skulle afskediges, er sket ud fra saglige kriterier.

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

Klager har ikke anfægtet, at der forelå arbejdsmangel på tidspunktet for afskedigelsen af **A**, hvilket herefter lægges til grund.

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 denne mener bedst at kunne undvære. Blandt de saglige hensyn må bl.a. indgå hensyntagen til alder og lang anciennitet, men dette gør ikke, at det har været usagligt af virksomheden at lægge afgørende vægt på kriterier som antallet af skader, sygefravær og generel performance, da det må anses for at være af afgørende betydning for virksomhedens drift at have en stabil arbejdsstyrke, som tager vare på virksomhedens materiel, og som har flair for høflig kundebehandling.

Det må efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at Nobina Danmark inden for de seneste syv måneder forud for afskedigelsen havde modtaget kundeklager vedrørende fire episoder, som alle angik uhøflig/grov optræden udvist af **A** over for kunder og herunder også grov overfusning af et lille barn. Det findes ikke at være usagligt, at virksomheden ved sin samlede vurdering af, hvilke chauffører virksomheden bedst kunne undvære, har lagt afgørende vægt på disse kundeklager, som efter deres karakter er egnede til at skabe

alvorlig tvivl om, hvorvidt **A** lever op til virksomhedens krav i relation til generel performance. Dette gælder endvidere uanset, at **A** havde en ansættelsesanciennitet på 23 år.

Der er på denne baggrund ikke grundlag for at fastslå, at afskedigelsen af **A** er sket i strid med hovedaftalens § 4, stk. 3. Indklagedes frifindelsespåstand tages derfor til følge. Klager skal betale opmandens honorar.