

Grundet tvivl om virksomhedens retningslinjer for anvendelse af spottere, var afskedigelse af medarbejder for tilsidesættelse af sikkerhedsregler ikke saglig

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 9. december 2014

Sag 20140540

3F - Fagligt Fælles Forbund

for

A

mod

DI Overenskomst I v/DI

for

B

Afsagt af opmand:

Jytte Scharling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 25. november 2014 med højesteretsdommer Jytte Scharling som nævnsformand og opmand. Der blev afgivet forklaring af truckfører A, tillidsrepræsentant C, medarbejder D, vikar E, Team Lead F, Group Lead G, Group Lead H og Group Lead I.

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal at betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse til A for usaglig afskedigelse.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

A blev ansat i den indklagede virksomhed den 23. oktober 2006. A blev opsagt med overenskomstmæssigt varsel den 21. marts 2014 til fratræden pr. 1. juni 2014. Han havde således på fratrædelsestidspunktet en anciennitet på godt 7 år og 7 måneder. Afskedigelsen var begrundet i, at A den 20. marts 2014 havde tilsidesat virksomhedens sikkerhedsregler for kørsel med vindmøllevinger på virksomhedens anlæg.

A's arbejde på virksomheden bestod i som truckfører at flytte vindmøllevinger ved kørsel med en gummiged. Vindmøllevingerne er op til 55 meter lange. Under væsentlige dele af transporten skal der anvendes bistand af en medarbejder (en såkaldt spotter), der kører manitou, til at hjælpe med oversigt over kørselsforholdene og bistand ved placering af vindmøllevingerne.

Den episode, der konkret henvises til i afskedigelsesskrivelsen, angår en hændelse den 20. marts 2014. I forbindelse med en flytning af en vindmøllevinge foretog A kørslen uden at afvente bistand fra en spotter. Vindmøllevingen skulle placeres på en opbevaringsplads sammen med andre vinger på en såkaldt halv række.

Under transporten blev A i forbindelse med en svingning ind på en halv række for sent opmærksom på en kollega, der som spotter holdt i sin manitou i den pågældende række. Herved ramte vindmøllevingen manitouen, der fik omfattende skader. Den kollega, der befandt sig i manitouen, undgik efter sin forklaring kun med nød og næppe at blive ramt i forbindelse med påkørslen. A bemærkede efter sin forklaring ikke påkørslen. Han har herom forklaret, at han måtte bremse hårdt op, da han blev opmærksom på spotteren, hvorved der kom et meget kraftigt ryk i vingen. Han orienterede ikke selv ledelsen om hændelsen, og fortsatte efter påkørslen med at transportere vindmøllevinger på plads på vingepladsen. Spotteren sagde til A, at han ville kontakte ledelsen. Der var ikke andre end A og spotteren til stede ved påkørslen. A er ikke tildelt advarsler under sin ansættelse, men en Group Lead har uformelt tilkendegivet over for ham, at han havde hørt, at han kørte for stærkt under transporten af vindmøllevinger, og at han skulle sætte farten ned.

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:

Efter bevisførelsen lægges det til grund, at virksomheden lægger afgørende vægt på sikkerheden på arbejdspladsen, og at virksomheden havde tilkendegivet dette over for medarbejderne.

Der er imidlertid mellem sagens parter enighed om, at virksomheden på tidspunktet for afskedigelsen af A ikke havde nedskrevne retningslinjer for transport af vindmøllevinger på virksomhedens anlæg.

Efter bevisførelsen for nævnet må det lægges til grund, at der på afskedigelsestidspunktet blandt virksomhedens medarbejdere har været divergerende opfattelser af, hvilke sikkerhedsregler, der gjaldt for transport af møllevinger, herunder i hvilke situationer det var obligatorisk at tilkalde og anvende de såkaldte spottere, der benyttes til at bistå bl.a. i forbindelse med placering af møllevinger på vingepladsen.

Således har medarbejder D forklaret, at det dengang dagligt skete, at der blev transporteret møllevinger på plads uden brug spottere.

Group Lead I har yderligere forklaret, at der ved et tavlemøde ca. en uge inden afskedigelsen af A var et antal medarbejdere, som spurgte ind til reglerne omkring anvendelse af spottere ved placering af møllevinger i halve rækker. Han var ikke sikker på, hvad der gjaldt, og svarede derfor, at der altid skulle anvendes spottere ved kørsel i halve rækker.

Opmanden finder, at den usikkerhed, der således var blandt virksomhedens medarbejdere omkring anvendelse af spottere, og manglen på nedskrevne retningslinjer må tillægges vægt ved vurderingen af forseelsens grovhed.

Opmanden finder endvidere, at virksomheden har undladt at afklare hændelsesforløbet på fyldestgørende måde, før man skred til afskedigelse af A. Opmanden lægger herved efter de afgivne forklaringer til grund, at A ikke blev udspurgt nærmere om hændelsesforløbet i umiddelbar tilknytning til uheldet, der fandt sted om aftenen. A blev endvidere ikke indkaldt til - og deltog derfor ikke - i rekonstruktionen den følgende morgen, der havde til formål at undersøge hændelsesforløbet nærmere og udarbejde en uheldsrapport. A fik derfor ikke lejlighed til nærmere at redegøre for sin opfattelse af hændelsesforløbet, hvorefter han ikke var klar over, at han havde påkørt kollegaen, og antog, at den larm, der opstod ved sammenstødet, var forårsaget af den hårde opbremsning, han foretog for at undgå kollision med manitouen. Det lægges i forbindelse hermed til grund, at det var sædvanlig praksis, at begge parter deltog ved rekonstruktionen i forbindelse med uheld på arbejdspladsen.

På den anførte baggrund finder opmanden efter en samlet vurdering og også under hensyntagen til, at virksomheden tidligere har sanktioneret tilsvarende hændelser med en skriftlig advarsel, at afskedigelsen af A er foretaget i strid med Hovedaftalens § 4 stk. 3. Der tilkendes derfor A en godtgørelse, som ud fra sagens samlede omstændigheder passende kan fastsættes til kr. 50.000,-. Indklagede skal betale opmandens honorar.