

Twist om den reelle baggrund for afskedigelsen

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 1. oktober 2014

Sag 20140520

Dansk Metal

for

A

mod

DI Overenskomst I v/ DI

for

Novenco A/S

Afsagt af opmand:

Jytte Scharling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 23. september 2014 Kl. 14:30 med højesteretsdommer Jytte Scharling som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af Kleinsmed A, B, tillidsrepræsentant C, fællestillidsrepræsentant D, arbejdsmiljørepræsentant E, produktionsmedarbejder F, produktionsleder G og HR H.

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal betale en godtgørelse på 52 ugers løn, subsidiært en godtgørelse fastsat efter Afskedigelsesnævnets skøn.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

A blev ansat som kleinsmed i den indklagede virksomhed den 3. december 2007. A blev opsagt den 13. marts 2014, og han havde således en anciennitet i virksomheden på godt 6 år på opsigelsestidspunktet. Afskedigelsen af A var begrundet i, at A i forbindelse med en konfrontation med en kvindelig kollega havde anvendt et uacceptabelt sprogbrug med seksuel undertone.

Den episode, der henvises til i afskedigelsesskrivelsen af 13. marts 2014, udspandt sig samme dag. A påtalte over for en kvindelig kollega, at hun havde håndteret nogle aluminiumsemner forkert, idet hun ikke, som foreskrevet, havde sendt produkterne til efterbehandling hos A, men derimod sendt produkterne direkte videre i produktionen. Der var to øvrige kolleger til stede. I forbindelse med den ordveksling, som fandt sted i anledning af den begåede fejl, fremkom A bl.a., med bemærkninger om, at han ikke var nyvasket, om nakkeost og om sin beskidte tatoverede pik.

A har forklaret, at bemærkningerne ikke var henvendt til den kvindelige kollega, men derimod spøgefulde bemærkninger til kollegaen I, foranlediget af en vittighed, I havde fyret af. Det måtte bero på en misforståelse, såfremt den kvindelige kollega opfattede bemærkningen som rettet mod hende.

Klager har til støtte for de nedlagte påstande gjort gældende, at indklagede har bevisbyrden for, at A's udtalelse var rettet mod den kvindelige kollega, og at indklagede ikke har løftet denne bevisbyrde. Bemærkningen var rettet mod kollegaen I, og det må bero på en misforståelse, hvis den kvindelige kollega har oplevet bemærkningen som rettet mod hende. Uanset at A var noget hård i sin tone, da han påtalte den begåede fejl, er dette ikke et forhold, som kan begrunde en afskedigelse, men højest en skriftlig advarsel. Virksomheden burde endvidere, inden man skred til afskedigelse, have undersøgt episoden nærmere, herunder ved at spørge A om hans oplevelse af hændelsesforløbet.

Indklagede har til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand gjort gældende, at virksomheden har en forpligtelse til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. Virksomheden har oplevet problemer med mobning og en meget grov omgangstone blandt medarbejderne. Man har derfor haft særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø, ligesom det flere gange er meldt ud fra ledelsen, at man ikke tolererer mobning og grovt sprogbrug. A har tidligere modtaget en mundtlig påtale for et lignende forhold. A's udtalelse var endvidere af så grov karakter, at den også uden nogen forudgående skriftlig advarsel kan danne baggrund for en afskedigelse.

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 for Nævnet finder opmanden, at det kan lægges til grund, at A i forbindelse med, at han påtalte en fejl over for en kvindelig kollega, bl.a. sagde, at han ikke var nyvasket, og at han ville smide bukserne, så hun kunne få noget nakkeost og se hans beskidte tatoverede pik. Det lægges på baggrund af de forklaringer, der er afgivet for nævnet, til grund, at udtalelsen var rettet mod den kvindelige kollega.

Virksomheden har oplevet problemer med mobning og meget grovt sprogbrug medarbejderne imellem. Medarbejdersiden havde taget dette op i samarbejdsudvalget på et møde den 4. december 2013, og virksomheden havde herefter ved flere lejligheder informeret medarbejderne om, at man ikke ville acceptere groft sprogbrug, ligesom den administrerende direktør på et personalemøde havde udtalt, at man ikke ville have medarbejdere på arbejdspladsen, som udsatte kolleger for chikane eller mobning. Det findes derfor at måtte have stået A klart, at han med de udtalelser, han rettede mod den kvindelige kollega, forbrød sig mod virksomhedens meget

klare politik. Henset til udtalelsernes grovhed findes virksomheden på denne baggrund at have været berettiget til at afskedige A med det sædvanlige opsigelsesvarsel.

Afskedigelsen af A findes herefter ikke at være foretaget i strid med Hovedaftalens § 4 stk. 3, hvorfor den indklagede virksomhed frifindes. Klager skal betale opmandens honorar.