

Usagligt at afskedige to pakkere grundet utilbørlige skrivelser om ikke-strejkende kollegaer i en chatsamtale på Facebook i forbindelse med en ulovlig arbejdsnedlæggelse, idet skrivelserne ikke indeholdt trusler om fysisk overlast mod kollegaer

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 29. januar 2015

Sag 20140740

Fødevareforbundet NNF

for

A og B

mod

DI

for

Kohberg Bakery Group A/S

Afsagt af opmand:

Poul Dahl Jensen

Sagen blev mundtligt forhandlet den 27. januar 2015 kl. 14:30 med højesteretsdommer Poul Dahl Jensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af pakker A, pakker B, tillidsrepræsentant C, bagerileder D og divisionsdirektør K.

Klager har nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed skal betale en af Afskedigelsesnævnet nærmere fastsat godtgørelse til de klagende medlemmer i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

FORMTEXT Sagsfremstilling

A blev ansat i den indklagede virksomhed den 22. april 2002, og B blev ansat i virksomheden den 1. april 2001. A og B blev opsagt med overenskomstmæssigt varsel ved afskedigelsesskrivelser af 2. juni 2014. På afskedigelsestidspunktet havde A således en anciennitet på ca. 12 år, mens B havde en anciennitet på ca. 13 år.

Om baggrunden for afskedigelserne er bl.a. oplyst følgende:

I perioden 21.- 24. maj 2014 blev der etableret en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse på virksomheden Kohberg Bakery Group A/S i Bolderslev. Enkelte medarbejdere valgte ikke at deltage i arbejdsnedlæggelsen.

I forbindelse med arbejdsnedlæggelsen oprettede et antal strejkende medarbejdere en chatgruppe på Facebook. Chatgruppen blev oprettet med henblik på, at medarbejderne kunne drøfte arbejdsnedlæggelsen og hurtigt kunne kommunikere beskeder til hinanden.

Fredag den 23. maj 2014 blev virksomheden bekendt med, at nogle af de medarbejdere, som ikke deltog i arbejdsnedlæggelsen, mente sig udsat for trusler verbalt og via chatgruppen på Facebook. Virksomheden udarbejdede derfor, i samarbejde med tillidsrepræsentanterne, et opslag, hvori virksomheden tog afstand fra eventuelle trusler, og det blev tilkendegivet, at personer, som fremsatte trusler, ville blive bortvist, såfremt den enkelte kunne identificeres.

Den 28. maj 2014 fik virksomheden kendskab til et uddrag af de chatsamtaler, der havde fundet sted under arbejdsnedlæggelsen.

Uddrag af chatsamtalen i tidsrummet 22. maj 2014 kl. 23.22 til 23. maj 2014 kl. 8.58:

A 22. maj kl. 23.22:

"De forventer at ringe ved 02.00 og genansætte morgenhold så de kan få pakket noget brød teamlederne prøver at bage, aftenholdet er på strejke med bagerne så det er op til alle at bagge op hvis de er utilfredse".

E 22. maj kl. 23.26:

"OK, de vil vel ikke ringe til folk kl. 2 om natten? Håber da virkelig vi vil stå sammen."

F 22. maj kl. 23.28:

"Der bliver de mest overraskede og har nok en større tendens til at sige ja... Men ikke alle hører deres telefon om natten:-)"

B 23. maj kl. 08.41:

"Derfor skulle de jo ikke være gået i gang alligevel. De får jo heller ingen tak. Undrer mig at hvedebrødspakkerne ikke strejker. Ved ikke hvad der ville ske hvis der var et par stykker kun der gjorde det."

G 23. maj kl. 08.42:

"Jo men ifølge [...] er vi ansat på samme vilkår efter strejke- med samme anciennitet.. så hvordan tilbagedaterer man lige en kontrakt.. tænker jeg bare".

B 23. maj kl. 08.42:

"Der er INGEN undskyldning for at arbejde!! I får ikke en ny kontrakt, men deres firing bliver ophævet når der er arbejde igen. Selvfølgelig skal de så strejke."

H 23. maj kl. 08.44:

"Ved I hvem er bager i rugbrød nu?"

B 23. maj kl. 08.45:

"Ledelsen, H."

I 23. maj kl. 08.45:

"De har fået kontrakt på, at de ikke kan fyres ud fra samme paragraf igen."

H 23. maj kl. 08.46:

"Har hørt at ham L er der nu".

B 23. maj kl. 08.46: "Det lyder usandsynligt."

J 23. maj kl. 08.48:

"Så sender vi ham til Afghanistan med en bombe om livet den kakerlak".

I 23. maj kl. 08.48:

"J for fanden".

B 23. maj kl. 08.50:

"Så håber han nok han bliver bager igen. Lange nase."

A 23. maj kl. 08.51:

"Det ville nok give lidt trykket arbejdsklima ;-)"

J 23. maj kl. 08.51:

"Ha ha men dejligt".

A 23. maj kl. 08.52:

"ville nok passe lidt på næste gang jeg lavede rasp, der kunne hurtigt komme noget med i rasperen".

B 23. maj kl. 08.56:

"Så siger vi bare det var en af skruebrækkerne der havde ladet være med at pakke brødene ud."

G 23. maj kl. 08.57:

"skal de 3 ud af chatten her?"

B 23. maj kl. 08.58:

"Hvis ikke de nedlægger arbejdet. Ja."

G 23. maj kl. 08.58:

"okay!"

B:

"Lad dem arbejde. Frys dem ud senere. De skal bare ikke føle at det jo nok går pga. det ene eller andet..."

På baggrund af de udtalelser, som A og B var fremkommet med under Facebook-chatten, besluttede virksomheden sig for at afskedige de to medarbejdere.

I opsigelsesskrivelserne af 2. juni 2014 hedder det bl.a.:

"Du opsiges med virkning fra dags dato pga. utilbørlig omtale af og skriverier om kollegaer på Facebook i forbindelse med den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse i uge 21; en adfærd, som er aldeles uacceptabel og svært forenelig med de Kohbergske værdier."

Klager har til støtte for den nedlagte påstand gjort gældende, at de udtalelser, som de to afskedigede medarbejdere har fremsat på Facebook chatten, hverken er stødende eller indeholder trusler af nogen art. Der er endvidere tale om en lukket chatgruppe, og udtalelser, der fremsættes i et sådant forum, må under alle omstændigheder tillægges begrænset vægt, eftersom der er tale om et forum, der nærmest har privat karakter. Afskedigelserne er endvidere ikke proportionale set i forhold til medarbejdernes lange anciennitet og upåtalte ansættelsesforhold.

Indklagede har til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand gjort gældende, at klagerne har udtalt sig om forhold omhandlende arbejdspladsen og de kolleger, som valgte ikke at deltage i den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse. Der er ikke tale om kommunikation af privat karakter. De udtalelser, som de afskedigede medarbejdere har fremsat, er egnet til at skabe utryghed, og der er tale om både stødende, truende og illoyale ytringer, der er uforenelige med de Kohbergske værdier. Virksomhedens beslutning om at afskedige de to medarbejdere har både været saglig og nødvendig for at opretholde et fremtidig godt arbejdsklima på virksomheden, også for de medarbejdere, som valgte ikke at deltage i arbejdsnedlæggelsen.

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:

De udtalelser, som afskedigelsen af A og B er begrundet i, er fremsat i et chatforum på facebook, der blev oprettet med henblik på, at medarbejderne hos Kohberg kunne drøfte arbejdsnedlæggelsen og hurtigt udveksle beskeder og synspunkter med hinanden. Selve kommunikationsformen findes ikke at afskære arbejdsgiveren fra at reagere ansættelsesretligt på udtalelser om kolleger, der valgte ikke at deltage i arbejdsnedlæggelsen, i det omfang indholdet af udtalelserne kan begrunde en sådan reaktion.

A's og B's udtalelser på chatten indeholder ikke trusler om fysisk overlast mod kollegaer, der havde valgt ikke at deltage i arbejdsnedlæggelsen. Enkelte udtalelser, herunder A's udtalelser den 23. maj kl. 08.51 om et "trykket arbejdsklima" og B's udtalelse: "Frys dem ud senere", kan forstås som en tilkendegivelse om, at de ikke-strejkende kollegaer ville blive udsat for repressalier af social art og et deraf følgende dårligt psykisk arbejdsklima. Af hensyn til det fremtidige samarbejde mellem medarbejderne på virksomheden havde ledelsen derfor grund til at påtale de pågældende udtalelser, men udtalelserne findes ikke at være af en sådan grovhed og karakter, at de i sig selv kunne begrunde en afskedigelse af A og B, der ikke tidligere havde modtaget advarsler eller lignende for mobning eller anden ukollegial adfærd.

Som følge af det anførte findes afskedigelsen af A og B at være i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Der tilkommer herefter A og B en godtgørelse, der efter en samlet vurdering fastsættes til 100.000 kr. til hver. Godtgørelsen er fastsat med udgangspunkt i deres anciennitet og løn. Der er endvidere på den ene side lagt vægt på, at det efter bevisførelsen må lægges til grund, at de begge blev afskediget, uden at de forinden fik mulighed for at forklare sig, og på den anden side, at enkelte af udtalelserne var af en sådan karakter, at ledelsen havde grund til at reagere med en påtale.

Indklagede skal betale opmandens honorar.

København, den 29. januar 2015

Poul Dahl Jensen