

Afskedigelse var sagligt begrundet i gentagen forsømmelse på indberetning af produkter

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 30. juli 2015

Sag 20150215

3F

for

A

mod

Danske Mediers Arbejdsgiverforening

for

Dansk Avis Omdeling A/S

Afsagt af opmand:

Poul Dahl Jensen

Sagen blev mundtligt forhandlet den 30. juni 2015 kl. 14.30 med højesteretsdommer Poul Dahl Jensen som nævnsformand og opmand. Der blev afgivet forklaring af avisomdeler A, avisomdeler B, avisomdeler C, administrerende direktør D, driftsleder E, driftsleder F og driftsleder G.

Klager har nedlagt påstand om, at Dansk Avis Omdeling A/S skal betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse til A for usaglig afskedigelse jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3. Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

FORMTEXT Sagsfremstilling

Sagen angår virksomhedens afskedigelse af avisomdeler A. A blev ansat som avisomdeler i Dansk Avis Omdeling A/S den 4. september 2012. Den 18. november 2014 undlod A at indberette nogle manglende magasiner. Som følge heraf modtog han på et møde den 23. november 2014 en skriftlig advarsel for "ikke at overholde reglerne for distribution, herunder indberette manglende produkter til ledelsen". Det var i advarslen endvidere anført, at "såfremt vi fortsat må konstatere, at du ikke overholder reglerne for omdeling, anser vi det som en misligholdelse af ansættelsesforholdet med deraf følgende ansættelsesretlige konsekvenser". Den 18. januar 2015 undlod A igen at indberette to manglende magasiner, og som følge heraf blev han den 19. januar 2015 indkaldt til et møde i virksomheden, hvor han blev opsagt med overenskomstmæssigt varsel.

Klager har bl.a. anført, at der ved afskedigelse skal foretages en konkret og individuel vurdering. En afskedigelse kan ikke sagligt ske ved anvendelse af en generel procedure herfor. Der må tillige lægges vægt på, at der er tale om en medarbejder med en lav reklamationsprocent, samt at der alene er tale om to enkeltstående fejl. Den skriftlige advarsel, som A fik den 23. november 2014, angiver ikke med tilstrækkelig tydelighed, hvad der vil være konsekvensen af en gentagelse. Det må endelig antages, at A's utilfredshed med virksomheden har spillet en rolle for virksomhedens beslutning om afskedigelse.

Indklagede har bl.a. anført, at virksomheden ved opsigelsen af A har fulgt den normale praksis i virksomheden, hvorefter en skriftlig advarsel i gentagelsestilfælde følges op med afskedigelse. Advarslen er klar og tydelig og angiver, at gentagelsestilfælde vil kunne føre til afskedigelse. Hertil kommer, at A har erkendt de to forseelser, som ligger til grund for opsigelsen, og at han har været udtalende bekendt med reglerne for distribution.

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:

DAO har etableret en kvalitetskontrol, der skal være med til at afdække, om de produkter, som de ansatte distribuerer, rent faktisk kommer frem til forbrugerne. Kontrollen angår magasiner og andre produkter, hvor forbrugeren – i modsætning til hvad der gælder, hvis en avis ikke kommer frem – typisk ikke vil reklamere straks, hvis produktet ikke modtages. Kontrollen er tilrettelagt som en stikprøvekontrol, hvor enkelte produkter udtages efter et tilfældighedsprincip inden udkørsel til de enkelte distrikter, hvor omdelerne afhenter dem. I forbindelse med afhentningen skal omdelerne tælle produkterne op og indberette til ledelsen, hvis der mangler nogle produkter i forhold til, hvad der er anført på distriktslisten. Omdelerne har endvidere mulighed for at konstatere manglende produkter i forbindelse med den efterfølgende omdeling til forbrugerne. Udtagelsen af produkter er ikke rettet mod bestemte omdelere, og det konstateres først, hvem der skulle have omdelt det udtagne produkt, når der ikke modtages indberetning vedrørende produktet.

På et møde den 23. november 2014 med driftsleder E fik A udleveret en skriftlig advarsel dateret den 18. november 2014 "for ikke at overholde reglerne for distribution, herunder indberette manglende produkter til ledelsen." Det var i advarslen endvidere anført, at "såfremt vi fortsat må konstatere, at du ikke overholder reglerne for omdeling, anser vi det som en misligholdelse af ansættelsesforholdet med deraf følgende ansættelsesretlige konsekvenser".

Den 18. januar 2015 indberettede A ikke, at der manglede to magasiner i de forsendelser, som han skulle omdele, og den 19. januar 2015 blev han opsagt under henvisning til, at han ikke havde overholdt retningslinjerne for distributionen gennem længere tid.

A har forklaret, at han ved optællingen den 18. januar 2015 opdagede, at der manglede to magasiner, men at han havde glemt at indberette det, og at han også konstaterede, at magasinerne manglede under selve omdelingen, men at han heller ikke havde foretaget indberetning efter omdelingen, idet han troede, at han allerede havde sagt det til natdriftslederen G.

Det er en central pligt i ansættelsesforholdet, at omdeleren skal sørge for, at produkterne kommer frem til forbrugerne A har været ansat som omdeler siden september 2012, og han er fuldt ud bekendt med virksomhedens kontrolprocedurer. Herefter og når henses til, at A den 23. november 2014 havde fået en skriftlig advarsel for ikke at indberette manglende produkter til ledelsen, og at han mindre end to måneder senere på ny tilsidesatte pligten til at indberette manglende produkter, findes opsigelsen af ham at være sagligt begrundet.

Indklagedes frifindelsepåstand tages herefter til følge.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 30. juli 2015

Poul Dahl Jensen