

Usaglig afskedigelse af medarbejder, da samarbejdsproblemer ikke var tilstrækkeligt godtgjort af virksomheden

Afskedigelsesnævnet s tilkendegivelse af 8. april 2015

Sag 20141096

Fagligt Fælles Forbund

for

A

mod

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

for

E's Biler Højbjerg ApS

Afsagt af opmand:

Jytte Scharling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 17. marts 2015 Kl. 14.30 med højesteretsdommer Jytte Scharling som nævnsformand og opmand. Der blev afgivet forklaring af chauffør A, faglig sekretær B, direktør og eneanpartshaver E, kontomedarbejder C og medarbejder ved E's Biler, D.

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

Sagsfremstilling

Sagen angår virksomhedens afskedigelse af buschauffør A. A blev i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse fra Arriva til E's Biler ansat i E's Biler fra den 30. juni 2013 med anciennitet fra den 17. juni 2001. A blev opsagt ved brev af 12. september 2014, hvori det hedder:

"Du opsiges hermed pr. d.d. med begrundelsen samarbejdsvanskeligheder. I henhold til anciennitet er sidste arbejdsdag den 8. november 2014."

E's Biler har under sagen fremlagt udskrift af en mail stilet til A indeholdende en skriftlig advarsel. Mailen er dateret den 28. marts 2014 og sendt til mailadressen "X@hotmail.com". A har oplyst, at hendes mailadresse rettelig er "X.@hotmail.com". Hun bestrider at have modtaget mailen af 28. marts 2014.

A havde på afskedigelsestidspunktet en samlet ansættelsesanciennitet på 13 år.

Klager har navnlig anført, at det er virksomheden, som har bevisbyrden for, at de samarbejdsproblemer, der var på virksomheden, primært kan tilskrives A, og at virksomheden ikke med den stedfundne bevisførelse har løftet bevisbyrden herfor.

A har forud for afskedigelsen ikke modtaget hverken mundtlige eller skriftlige advarsler. Som anført bestrides det, at mailen af 28. marts 2014 fra virksomheden, der er sendt til en forkert mailadresse, er kommet frem til hende. Virksomheden har ikke iagttaget sin forpligtelse til at søge at afhjælpe de samarbejdsproblemer, der måtte være på virksomheden, herunder de samarbejdsproblemer der har været medarbejderne imellem.

Indklagede har navnlig anført, at der har været afholdt flere tjenstlige samtaler med A, og at hun ikke kan have været i tvivl om, at virksomheden ikke var tilfreds med hendes indsats. Virksomheden har flere gange gjort A opmærksom på, at hun skabte problemer på arbejdspladsen, og der er sendt en skriftlig advarsel herom ved mail af 28. marts 2014. A respekterede ikke arbejdsgiverens ledelsesret. Afskedigelsen af A er herefter sagligt begrundet i de samarbejdsproblemer på arbejdspladsen, som A har været den primære årsag til.

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

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at der har været samarbejdsvanskeligheder og gnidninger mellem dels A og virksomhedens direktør og eneanpartshaver E, og dels A og flere af medarbejderne i den indklagede virksomhed. Indklagede findes dog ikke med tilstrækkelig sikkerhed at have ført bevis for, at A var hovedansvarlig for samarbejdsproblemerne, ligesom indklagede ikke har godtgjort, at der på afskedigelsestidspunktet var samarbejdsproblemer af en sådan karakter, at de kunne begrunde en afskedigelse af A. Det bemærkes herved, at det ikke er godtgjort, at A under sin ansættelse har modtaget mundtlige eller skriftlige advarsler med indskærpelse af, at det kunne få ansættelsesretlige konsekvenser, såfremt hun ikke ændrede sin adfærd. Det er virksomheden, der har bevisbyrden for, at den skriftlige advarsel, som virksomheden har oplyst er sendt til A den 28. marts 2014, er kommet frem til hende. Dette gælder særligt i en situation som den foreliggende, hvor mailen ikke er sendt til den rigtige mailadresse. Det bemærkes endvidere, at det må lægges til grund, at det under en sygefraværssamtale den 29. august 2014 var på forslag fra C, der repræsenterede E's Biler, at den daglige kontakt mellem A og virksomheden i starten efter A's tilbagevenden fra sygefravær skulle ske gennem hende.

På den anførte baggrund findes indklagedes afskedigelse af A ikke at være sagligt begrundet, og indklagede skal derfor betale hende en godtgørelse, som under hensyntagen til sagens omstændigheder og hendes anciennitet skønsmæssigt fastsættes til kr. 100.000. Indklagede skal betale opmandens honorar.