

Opsigelse annulleret da opsigelsen ikke var proportional. Det var dog i orden at fratage medarbejderen sin funktion som truckfører. Der blev lagt vægt på medarbejderens lange anciennitet, og at virksomheden nemt kunne omplacere medarbejderen.

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 28. august 2018

Sag 20180405

3F

for

A

(konsulent Dennis Schnell-Lauritzen)

mod

DI

for

Grundfos A/S

(advokat Birgitte Dember)

Sagen blev mundtligt forhandlet den 20. august 2018 kl. 14:30 med højesteretsdommer Poul Dahl Jensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, tillidsrepræsentant B, tillidsrepræsentant C, tidligere leder D, SH Coordinator E og Labour Relation Services Global Senior Manager F.

Klager har nedlagt påstand om, at opsigelsen af A skal annulleres, subsidiært at indklagede Grundfos A/S skal betale en godtgørelse til A for usaglig afskedigelse.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

Sagen angår, om Grundfos A/S' opsigelse af A den 14. marts 2018 til fratreden ultimo september 2018 er saglig. Hvis opsigelsen findes usaglig, skal der endvidere tages stilling til, om opsigelsen skal annulleres (underkendes), eller om Grundfos skal betale en godtgørelse.

A blev ansat i virksomheden den 11. februar 1987 og havde således en anciennitet på 31 år på opsigelsestidspunktet. Han var ansat i virksomhedens værktøjsafdeling. Arbejdet bestod primært i at afhente værktøj ved hjælp af truck.

Den 4. januar 2018 modtog A en skriftlig advarsel, efter at virksomheden havde modtaget en anmeldelse om A kørsel med truck i produktionshallen kort for juleferien 2017. Af advarslen fremgik det blandt andet:

"1. Påtale:

Vi har konstateret, at du under dit arbejde har tilsidesat almindelige færdsels- og sikkerhedsregler, idet du ikke har overholdt din ubetingede vigepligt ved kørsel i produktionen. Herved har du bragt din egen og kollegers sikkerhed i fare.

2. Konklusion:

På baggrund af ovenstående er det besluttet at give dig en skriftlig advarsel.

Ovennævnte forhold er klart uacceptabelt, og det forventes, at du fremover overholder alm. færdselsregler og Grundfos øvrige sikkerhedsinstruktioner under udførelse af dit arbejde. Vi forventer at der i forhold til det nævnte forhold sker en øjeblikkelig og vedvarende positiv ændring.

Sker dette ikke, forbeholder Grundfos sig retten til at afbryde ansættelsesforholdet uden yderligere varsel."

Den 9. marts 2018 var A involveret i endnu en episode. A kørte bag ved et "tog", som bestod af en el-truck med en række vogne, som stoppede op. A kørte herefter ind i "toget" ved at give det et skub for at markere, at det spærrede for hans fremkørsel. Episoden blev anmeldt til ledelsen, og den 14. marts 2018 modtog A en opsigelse.

I den skriftlige opsigelse var blandt andet anført:

"Vi må desværre meddele dig, at du opsiges fra din stilling som Warehouse assistant hos Grundfos A/S med et opsigelsesvarsel på 6 måneder, idet du er ansat på funktionærlignende vilkår. Du fratræder med udgangen af september, med sidste arbejdsdag d. 28. september 2018.

Opsigelsen er begrundet i din uforsvarlige kørsel med truck fredag d. 9. marts, hvor du har påkørt det interne "tog" i CR fabrikken. I starten af januar 2018 modtog du en skriftlig advarsel i forbindelse med tilsidesættelse af din ubetingede vigepligt i forbindelse med dit arbejde som truckfører.

I opsigelsesperioden vil du modtage din sædvanlige løn. Dine opgaver vil ikke omfatte truckkørsel, og din leder vil informere dig nærmere om de opgaver, du skal varetage i stedet.”

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:

Sagen angår, om Grundfos A/S' opsigelse af A kan anses som saglig. Hvis opsigelsen findes usaglig, skal der endvidere tages stilling til, om opsigelsen skal annulleres, eller om Grundfos skal betale en godtgørelse.

Opsigelsen er i opsigelsesskrivelsen af 14. marts 2018 begrundet på følgende måde:

”Opsigelsen er begrundet i din uforsvarlige kørsel med truck fredag d. 9. marts, hvor du har påkørt det interne ”tog” i CR fabrikken. I starten af januar 2018 modtog du en skriftlig advarsel i forbindelse med tilsidesættelse af din ubetingede vigepligt i forbindelse med dit arbejde som truckfører.”

Den hændelse, der førte til den skriftlige advarsel af 4. januar 2018, fandt sted i produktionshallen lige før jul 2017. Det lægges om denne hændelse til grund, at A kørte sin truck frem med den tilladte hastighed på 5 km/t mod et kryds, hvor han skulle dreje til venstre. Selv om der var højtænder, holdt han ikke tilbage for en anden truck, der kom kørende ad vejen til højre for ham. Den anden truck holdt tilbage, og A foretog venstresvingningen uden at påkøre den anden truck.

Opmanden finder, at Grundfos var berettiget til at give A en skriftlig advarsel for at have tilsidesat den ubetingede vigepligt, der var markeret med højtænderne.

Om hændelsen den 9. marts 2018 har A erkendt, at han med sin truck ”puffede” til et ”tog”, der holdt på vejen foran ham i hallen. Det lægges i overensstemmelse med A forklaring til grund, at ”puffet” blev anvendt som alternativ til at dytte for at gøre den foran holdende opmærksom på, at hun holdt i vejen og spærrede for hans fremkørsel, og at der ikke skete nogen skade som følge af ”puffet”. Der er fremlagt erklæringer fra to andre medarbejdere, der har bekræftet, at man blandt truckførere har brugt små skub, når en anden har holdt i vejen. Det lægges endvidere til grund, at Grundfos ikke var bekendt med denne adfærd hos nogle af truckførerne.

Opmanden finder, at A's forsættelige påkørsel af en kollegas køretøj indebærer en risiko for at forvolde skade på person eller ting, og at virksomheden var berettiget til at skride ind og fratage ham jobbet som truckfører.

Spørgsmålet er, om virksomheden var berettiget til at opsiges A, eller om virksomheden alene burde have flyttet ham til et arbejde, der ikke omfatter kørsel med truck eller lignende.

Til støtte for, at der kunne ske opsigelse, taler, at der var tale om en forsættelig påkørsel, og at A ca. 2 måneder forinden havde fået en skriftlig advarsel for ikke at have overholdt sin ubetingede vigepligt.

Heroverfor står, at A har været ansat i Grundfos i 31 år, og at han ved en evaluering af sin nærmeste leder i efteråret 2017 for så vidt angår sikkerhed blev bedømt med tallet 3, der er udtryk for, at ”medarbejderen efterlever gældende sikkerhedsinstruktioner”, og at ”medarbejderen følger de givne sikkerhedsinstruktioner og reagerer på risici ved eget arbejde med oprettelse af ”tilløb til ulykke” og ”nærved ulykke”.”

Endvidere må der tages hensyn til, at påkørslen den 9. marts 2018 alene bestod i et lille skub, hvor risikoen for person- eller tingsskade må antages at være begrænset. Det bemærkes i den forbindelse, at det må lægges til grund, at man blandt nogle truckførere har brugt små skub, når en anden har holdt i vejen. Når dette sammenholdes med, at Grundfos (ledelsen) ikke var bekendt med denne adfærd hos nogle af truckførerne, må det antages, at sådanne små skub ikke tidligere har forvoldt skade, hvilket heller ikke var tilfældet ved hændelsen den 9. marts 2018.

Efter en samlet vurdering finder opmanden – navnlig i lyset af As høje anciennitet – at forholdet den 9. marts 2018 sammenholdt med den tidligere skriftlige advarsel ikke var af så graverende karakter, at det berettigede Grundfos til at afskedige ham, når det samtidig må lægges til grund, at virksomheden har mulighed for at flytte ham til andet arbejde, der ikke omfatter kørsel med truck eller lignende. Opmanden finder således, at det sikkerhedsmæssige problem, som de to hændelser havde påvist, burde løses ved det mindre indgribende middel, som en flytning til andet arbejde (omplacering) udgør. Opsigelsen findes på den baggrund at være uproportional og dermed usaglig.

Herefter – og da det ikke er godtgjort, at samarbejdet mellem parterne har lidt væsentlig skade eller må antages at ville lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet – tages klagers principale påstand om annullation (underkendelse) af opsigelsen til følge.

Indklagede skal henset til sagens udfald betale opmandens honorar.