

Opsigelse af medarbejder var ikke saglig, eftersom den ikke var proportional med medarbejderens fejl

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 29. juni 2018

Sag 20180081

HK Danmark

for

A

mod

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

for

Agri-Norcold A/S

Skivevej 43

9500 Hobro

Sagen blev mundtligt forhandlet den 25. juni 2018 kl. 14:30 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som nævnsformand og opmand. Der blev afgivet forklaring af A, tidligere servicemedarbejder B og servicecenterchef C.

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede tilpligtes at betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn nærmere fastsat godtgørelse. Godtgørelsen bør fastsættes til ikke under 27 ugers løn, svarende til en uges løn pr. ansættelsesår. Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

Sagen drejer sig om, hvorvidt den indklagede virksomheds opsigelse af A var sagligt begrundet i medarbejderens forhold, jf.

Hovedaftalens § 4, stk. 3.

A var ansat i virksomheden som servicemedarbejder (ekspeditionsassistent). Han havde på opsigelsestidspunktet 27 års anciennitet i virksomheden.

Virksomheden beskæftiger sig med indfrysning, frostvarehåndtering og lagring af fødevarer i Danmark. Virksomheden har 13 frostvareterminaler og ca. 410 medarbejdere. Virksomheden er underlagt regler om håndtering af fødevarer, herunder kødvarer, og Fødevarestyrelsen kontrollerer løbende, om reglerne for udstedelse af certifikater m.v. overholdes.

A var ansat på terminalen i Kolding, og hans vigtigste opgaver var at behandle ordrer for firmaet Dane Pork A/S' afdeling i Vejen og kontrollere attesternes rigtighed, når de blev sendt retur. Ved færdigmelding af containere skulle han varsle Fødevarestyrelsen, således at styrelsen s lokale repræsentanter kunne komme og forsegle containerne efter forevisning af færdigudfyldte attester. Før hans sygemelding den 14. november 2017, jf. nedenfor, havde han også ansvar for firmaet Easyfood A/S, hvor alle ordrer skulle behandles og lagerføres/fracføres i Agri-Norcold A/S' system. Da han blev sygemeldt, flyttede virksomheden behandlingen af ordrer fra Easyfood A/S til en anden medarbejder for at sikre, at han havde god tid til at udføre sine øvrige opgaver.

Den 13. november 2017 modtog A en skriftlig advarsel, hvor virksomheden påtalte en række forhold, bl.a. fremgik det:

"Der er lavet en ændring af opgavefordelingen, og i den forbindelse er det konstateret at der gentagne gange, fortsat ligger opgaver på dit bord efter du er gået hjem. Opgaverne er ikke blevet videregivet til kollegaer, og du har ikke gjort opmærksom på, at der er opgaver der ikke er færdiggjort inden du er gået hjem. Dette har betydet ekstra arbejde for kollegaer og kunne såfremt kollegaer ikke havde opdaget det, resulteret i manglende overholdelse af kundeaftaler.

Du skal fremover:

ALLE opgaver i Servicecentret er fælles opgaver, og det er fælles ansvar at alle opgaver bliver løst. Er der opgaver du ikke kan færdiggøre indenfor normal arbejdstid, skal du sikre de bliver videregivet til en kollega. For at sikre der ikke ligger systemmæssige forståelsesproblemer bag din manglende færdiggørelse af dit arbejde, er det aftalt at der igangsættes ekstra undervisning i nyt system."

Dagen efter modtagelsen af advarslen blev A sygemeldt på grund af stress.

Han var tilbage på arbejdet den 20. november 2017.

Den 22. november 2017 modtog A en ordre, som han først videresendte fredag den 24. november 2017 efter kl. 16, hvor han sendte flere mails til "SCS-mailen" vedrørende flere ordrer til ekspedition om mandagen.

Servicecenterchef C bad den 27. november A om en forklaring på, at ordrene havde ligget i flere dage. Han svarede ved mail samme dag følgende:

"Hej, jeg har simpelthen ikke kunnet nå at lave ordrene før, så hvis det ikke er hurtigt nok, må der være andre, der hjælper med ordrene, beklager,"

Den 30. november 2017 blev A opsagt. Af opsigelsen fremgår bl.a.:

"Med baggrund i skriftlig advarsel fra den 13. november 2017 må vi meddele dig din opsigelse.

Det er klart påpeget, at du skulle sikre videregivelse af opgaver du ikke kunne nå at færdiggøre rettidigt. På trods af dette er det konstateret at du har modtaget ordrer onsdag, den 22. november, som først videresendes fredag, den 24.11.2017 kl. 16.52 hvor der ikke er kollegaer på kontoret til at færdiggøre opgaverne. Den første ordre skulle leveres ud af huset mandag morgen, den 27.11.2017

kl. 6.00, og kun fordi en kollega tilfældigvis opdager din meget sene tilbagemelding, og herefter møder tidligt ind for at færdiggøre opgaven mandag morgen inden kundens varer skal udleveres, undgår vi hvad der kunne have været blevet en sag i forhold til fødevarerstyrelsen, eller have givet forsinkelserne i forhold til vores kundefaftaler. Du har som forklaring til din nærmeste leder angivet, at du ikke kunne nå opgaverne, og at andre så måtte færdiggøre dem hvilket du var orienteret om, at du selv skulle sikre at dine opgaver blev videregivet."

A blev straks fritstillet.

Klager har til støtte for den nedlagte påstand gjort gældende, at afskedigelsen af A er usaglig. Advarslen kan ikke danne grundlag for opsigelsen, idet han på opsigelsestidspunktet kun havde haft syv arbejdsdage til at ændre på sin adfærd, hvorfor han ikke havde haft rimelig tid til at indrette sig efter advarslen.

A havde på opsigelsestidspunktet en anciennitet på 27 år, og der skal ved vurderingen af afskedigelsens saglighed tages hensyn til en så lang anciennitet. Det er ikke proportionalt, at en så bagatelagtig fejl, som den, der er begået her, kan medføre, at en medarbejder med så lang anciennitet opsiges.

Indklagede har til støtte for den nedlagte frifindelse påstand gjort gældende, at opsigelsen af A var sagligt begrundet i egne forhold. A har i strid med virksomhedens klare retningslinjer, som blev indskærpet i advarslen af 13. november 2017, undladt at videregive en ubehandlet ordre samme dag. Forud for modtagelsen af advarslen var A bekendt med virksomhedens retningslinjer for håndtering af ordrer. Retningslinjerne var begrundet i de særlige regler, der gælder for håndtering af fødevarer.

Det forhold, at advarslen er givet så få dage inden, at bryder retningslinjerne, må anses for en skærpende omstændighed, idet der var mulighed for straks at rette op på forholdene i advarslen.

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 er enige i, at sagen kan afgøres - uden kendelse - i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse.

OPMANDEN UDTALER:

Opsigelsen af A den 30. november 2017 blev begrundet med, at han trods en forudgående klar advarsel, som var givet den 13. november 2017, igen den 22.-23. november 2017 havde undladt at overholde arbejdsgiverens interne retningslinje om, at opgaver, som man ikke kunne nå at færdiggøre inden arbejdstids ophør, skulle videregives til en kollega.

Efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer, må det lægges til grund, at der i den omhandlede periode var ekstraordinær travlhed i virksomheden bl.a. å grund af, at man var ved at implementere ny IT. Den 22. november 2017 var A lige vendt tilbage efter en uges sygemelding på grund af stress. Den pågældende ordre, som han havde modtaget, men ikke færdigekspederet eller videregivet den 22. november, gav nogle praktiske problemer, som han - bl.a. for ikke at belaste kolleger midt i den travle IT-omstilling - forsøgte at løse selv og også endte med at få løst til kundens tilfredshed. Ordren blev ikke forsinket i forhold til kundens bestilling, men det må lægges til grund, at den let kunne være blevet det, og at A bl.a. var "heldig" med, at en person arbejdede over fredag den 24. november efter kl. 17 og opdagede og gennemførte nogle udestående papirekspeditioner i sagen.

Ved vurderingen af, om opsigelsen var sagligt begrundet i A's forhold, må der på den ene side lægges vægt på, at A trods en skriftlig advarsel herom kort tid forinden undlod at overholde en intern retningslinje om, at opgaver, som man ikke kunne nå at færdiggøre inden arbejdstids ophør, skulle videregives til en kollega. På grund af virksomhedens karakter var det klart sagligt, at virksomheden forlangte, at opgaver ikke måtte ligge på A's skrivebord til dagen efter, og det tilkom ikke A at sætte sit eget skøn over arbejdsgiverens klare retningslinje, der havde til formål at sikre, at virksomheden rettidigt opfyldte alle forpligtelser over for myndigheder og kunder.

Der må på den anden side også lægges vægt på, at A havde været ansat på virksomheden i 27 år og ikke tidligere havde modtaget påtaler for lignende fejl, at han ikke bare lod den pågældende opgave ligge, men forsøgte at løse de konkrete problemer, den gav anledning til i forhold til kunden, og at der ikke kan bortses fra, at han var særligt presset på grund af den generelle ekstraordinære travlhed i virksomheden og sin umiddelbart forudgående sygemelding med stress, og at hans ønske om at fuldføre hele opgaven selv også skyldtes et ønske om at "skåne" kolleger, der havde lige så travlt.

Efter en samlet vurdering af fejls karakter og omstændighederne i øvrigt må opsigelsen anses for at være uproportional og dermed usaglig.

Godtgørelsen for usaglig afskedigelse fastsættes efter A's anciennitet og en samlet vurdering af den fejl, han har begået, og sagens øvrige omstændigheder til 150.000 kr.

Indklagede skal betale opmandens honorar.