

TILKENDEGIVELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr. 20180998:

Fagligt Fælles Forbund

for

A

(advokat Ann-Beth Kirkegaard)

mod

Sammenslutningen af Mindre Arbejdsgiverforeninger

for

AALBORG GOLFKLUB

Jægersprisvej 35

9000 Aalborg

(advokat Jens Saabo)

Sagen blev mundtligt forhandlet den 7. januar 2020 kl. 14:30 med højesteretsdommer Poul Dahl Jensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A og chef-greenkeeper B.

Klager har nedlagt følgende påstande:

Principalt: Indklagede tilpligtes til A at betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse, jf. forskelsbehandlingslovens § 7.

Subsidiært: Indklagede tilpligtes til A at betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

Sagen angår Aalborg Golfklubs afskedigelse af A.

A blev ansat som banemedhjælper hos Aalborg Golfklub den 1. marts 2009. Der var tale om en fuldtidsansættelse i fleksjob med en arbejdstid på 25 timer om ugen og med løn for 37 timer, hvoraf kommunen betalte halvdelen. Der var aftalt skånehensyn, idet A som følge af en knæskade, som han pådrog sig i 2004, skulle undgå tunge løft og havde behov for afvekslende arbejdsstillinger. Han udførte forefaldende arbejde i forbindelse med golfbanens og golfanlæggets vedligeholdelse og øvrige opgaver i forbindelse hermed samt ad-hoc opgaver. Senere (formentlig i 2013) overgik han til primært at udføre viceværttopgaver.

I 2016 blev A sygemeldt i en længere periode som følge af en apopleksi med højresidig synsfeltudfald. Han kom sig og vendte efterfølgende tilbage til arbejdet på fuld tid (25 timer), men sygemeldte sig igen den 27. februar 2018 grundet stress. Af lægeattest af 29. juni 2018 til sygedagpengeopfølgning fremgår bl.a., at han den 15. marts 2018 blev indlagt på mistanke om blodprop i hjernen. Symptomerne forsvandt imidlertid, og scanningen viste normale forhold. Man tolkede det som TCI (transitorisk cerebral iskæmi) med kortvarig nedsat kraft i venstre side. Han var stadig træt, og der var koncentrationsbesvær

og dårlig hukommelse. Det var uvist, om det var TCI eller stress, der var udløsende årsag. For så vidt angår A's muligheder for at arbejde, anførte lægen, at han kunne starte primo august med ca. 2 timer dagligt 3 dage om ugen og herefter langsom optrapning. Det skulle være overskuelige, ikke komplekse arbejdsopgaver.

Den 17. juli 2018 blev der indgået en arbejdsfastholdesaftale mellem Aalborg Golfklub, A og Jobcenter Aalborg – Sygedagpengeafdelingen. Det hedder heri bl.a.:

"Målet for aftalen er, at A opnår 20-25 timer pr. uge i hidtidig fleksjob-funktion som greenkeeper i Aalborg Golfklub.

Det er aftalt, at arbejdsfastholdesaftalen har en samlet varighed på op til 13 uger fra 06-08-2018, og at planen skal ende med A) fuld raskmelding fra A, eller B) at jobcenteret vurderer A som fuldt arbejdsdygtig efter sygedagpengelovens § 7, stk. 1 og stk. 2 undervejs i forløbet. I tilfælde af B) vil jobcenteret indlede en partshøring af arbejdsgiver v/daglig leder og den ansatte, inden der i så fald træffes afgørelse.

Det er aftalt, at A genoptager sit hidtidige arbejde som greenkeeper med evt. pedelopgaver den 06-08-2018 under lægelige skånebehov for enkle, overskuelige og ikke-komplekse opgaver med langsom timeoptrapning med opstart 2 timer pr. dag i 3 dages arbejdsuge i de første 14 dage.

Det er aftalt, at C som daglig leder i golfklubben og A udarbejder i fællesskab en egentlig timeoptrappingsplan på første arbejdsdag den 06-08-2018, dvs. hvor arbejdsopgaver og skånebehov afstemmes i forhold til, hvornår han øger i arbejdstid. I denne forbindelse er det aftalt, at der sker løbende opfølgning fra jobcenterets sygedagpengeafdeling, og at møde aftales forud med kontakt til daglig leder C.

Det er aftalt, at den daglige leder i arbejdsfastholdelsesperioden holder ugentlig opfølgningssamtaler med A med henblik på at følge op på den tilbagelagte arbejdsuge samt at forberede den kommende arbejdsuge. Det er i denne forbindelse aftalt, at daglig leder alene forvalter den løbende driftstilrettelæggelse i dialog med A for derved at støtte ham i hans skånebehov og undgå stresssituationer."

I overensstemmelse med aftalen genoptog A arbejdet den 6. august 2018, men allerede den 9. august sygemeldte han sig igen grundet stress, efter at han havde haft en uenighed med chefgreenkeeper B om, hvilke arbejdsopgaver han skulle udføre. Det er oplyst, at den daglige leder C blev sygemeldt den 7. eller 8. august 2018, og at hun kort tid efter afgik ved døden.

Den 26. august 2018 blev der afholdt ekstraordinært bestyrelsesmøde i Aalborg Golfklub. I referatet fra mødet hedder det bl.a.:

"Besparelser som følge af forventet budgetoverskridelse

Som følge af de forventede budgetoverskridelser pr. 31. juli 2018 er det nødvendigt at foretage mulige besparelser. Bestyrelsen skal derfor træffe beslutning om, hvilke besparelser klubben skal foretage.

Bestyrelsen besluttede at

A. Med henblik på størst mulig besparelse på udgifter til banen i 2018/2019 indledes afskedigelse af greenkeeper D med hurtigst mulig virkning.

B. Opgaverne omkring pedelopgaverne omlægges, således at disse opgaver fremover udføres af frivillige. Som følge heraf afskediges A med hurtigst mulig virkning.

C. Optagelse af lån til etablering af vintertræningsfaciliteter udskydes til 2019.

D. Udarbejdelse af en langsigtet baneudviklingsplan udskydes til 2019."

Ved skrivelse af 29. august 2018 blev A opsagt med henvisning til økonomiske problemer i golfklubben. Af skrivelsen fremgår:

"På et bestyrelsesmøde i Aalborg Golfklub den 26. august 2018 blev det desværre besluttet at opsige dig fra din stilling som servicemedarbejder/banemedhjælper hos Aalborg Golfklub med 30 dages varsel, således at dit ansættelsesforhold ophører den 30. september 2018.

Den triste beslutning blev truffet på baggrund af en drøftelse af Aalborg Golfklubs økonomiske situation, og i den forbindelse blev det drøftet, hvilke besparelser der skal igangsættes for at få økonomien i den daglige drift forbedret.

Beslutningen om opsigelsen af dig er således truffet ud fra økonomiske betragtninger. I den forbindelse kan vi oplyse, at det blev besluttet at udsætte et baneudviklingsprojekt og det samme vedrørende vintertræningsfaciliteter.

Samtidig blev det drøftet og besluttet, hvorledes de af dig hidtil udførte opgaver fremadrettet skal udføres, og det blev besluttet, at frivillige medlemmer skal udføre de opgaver, der aktuelt er indeholdt i din stillingsbeskrivelse. Din stilling nedlægges således.

Du skal stå til rådighed for Aalborg Golfklub, indtil det er besluttet, hvornår du fysisk skal fratæde. ...

For god ordens skyld er vi nødt til at understrege, at du er forpligtet til både i opsigelsesperioden samt efterfølgende at udvise loyalitet over for Aalborg Golfklub. ..."

På Aalborg Golfklubs hjemmeside orienterede klubben om den økonomiske situation i klubben og oplyste i den forbindelse:

"Aalborg Golf Klub har som følge af afskedigelser i Greenkeeperpersonalet haft udgifter i 2018, der har været væsentlig større end forventet og kendt tidligere på året, da der blev holdt generalforsamling. Budgettet for banens vedligeholdelse er overskredet med 780.000 kr., hvilket primært skyldes ekstra omkostninger på lønninger. Når forventningerne til udgifterne er kommet bag på bestyrelsen, skyldes det, at der blev stillet helt andre beløb i udsigt ift. de kompensationer og erstatninger, man kunne forvente for de tre afskedigelser, der først blev afklaret i juni måned.

I tillæg til ovennævnte budgetoverskridelse er der på nuværende tidspunkt budgetoverskridelser på yderligere ca. 120.000 kr. ift. samme tidspunkt sidste år, hvilket gør, at bestyrelsen ser sig nødsaget til at foretage besparelser, der desværre kommer til at ramme personalet i form af en stilling blandt greenkeeperne og viceværtfunktionen.

Helt konkret udmøntes besparelserne i opsigelse af en af de fuldtidsansatte greenkeepere, og nedlæggelse af viceværtfunktionen, der overgår til at blive varetaget af klubbens frivillige. Vi har derfor beklageligvis måttet sige farvel til D og A.

Herudover har bestyrelsen foretaget en grundig gennemgang af øvrige påtænkte udgifter og blandt andet besluttet, at optagelse af lån til etablering af vintertræningsfaciliteter og udarbejdelse af en langsigtet udviklingsplan fra banearkitekt udsættes til 2019."

Som følge af indsigelser fra 3F Aalborg undlod klubben at lade A's opgaver udføre af frivillige. I stedet blev opgaverne udført af andre ansatte medarbejdere i greenkeeperteamet.

Det er i sagen oplyst, at Aalborg Golfklub ansatte nye medarbejdere i deres greenkeeper-team i april-maj 2018, dvs. nogle måneder før afskedigelsen af A. Af en oversigt fremgår, at der blev nyansat en chefgreenkeeper, en greenkeeper/mekaniker, en greenkeeper, en banemedhjælper og en elev. Der er fremlagt timesedler for en medarbejder, der viser, at den pågældende medarbejder i efteråret 2018 og i de første måneder af 2019 har udført dele af det arbejde, der henhørte under A.

Med duplikken har indklagede fremlagt udskrift af en mundtlig advarsel meddelt A den 20. oktober 2017 af den daglige leder, golfmanager C.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnå 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, og at opmandens tilkendegivelse tillægges samme virkning som en kendelse, jf. herved arbejdsretslovens § 28, stk. 4.

OPMANDEN UDTALTE:

Sagen angår Aalborg Golfklubs opsigelse af A den 29. august 2018. Klager har principalt gjort gældende, at opsigelsen er i strid med forskelsbehandlingslovens regler om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap. Klager har subsidiært gjort gældende, at opsigelsen er usaglig og dermed i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Ad forskelsbehandling på grund af handicap

Klager har anført, at A har et handicap – dels som følge af den knæskade, der er baggrunden for, at han er ansat i fleksjob, dels som følge af den stresslidelse, der førte til sygemeldingen den 27. februar 2018.

Opmanden bemærker, at begrebet handicap omfatter en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed, jf. bl.a. EU-Domstolens dom af 11. april 2013 i de forenede sager C-335/11 og C-337/11.

Der er ikke fremlagt nogen oplysninger om knæskaden, herunder til belysning af, i hvilket omfang den på opsigelsestidspunktet påvirkede A's arbejdsevne. Allerede af denne grund kan det ikke anses for godtgjort, at knæskaden har medført et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Det bemærkes herved, at det forhold, at A siden 2009 havde været ansat i fleksjob, ikke i sig selv udgør tilstrækkeligt bevis for, at knæskaden på opsigelsestidspunktet udgjorde et handicap.

For så vidt angår stresslidelsen, som lå til grund for A's sygemelding den 27. februar 2018 og efterfølgende sygefravær, finder opmanden, at begrænsningen i hans arbejdsevne endnu ikke på opsigelsestidspunktet den 29. august 2018 havde haft en varighed, der kan betegnes som lang. Vurderingen af, om lidelsen på dette tidspunkt medførte en begrænsning af lang varighed, måtte derfor bero på en prognose, jf. herved UfR 2015.3301 H. På grundlag af lægeattesten af 29. juni 2018 og arbejdsfastholdelsesaftalen af 17. juli 2018 kan det ikke lægges til grund, at der var udsigt til, at begrænsningen som følge af stresslidelsen ville blive af lang varighed.

På den anførte baggrund er det ikke godtgjort, at A havde et handicap, da han blev opsagt den 29. august 2018. Allerede af denne grund frifindes indklagede for klagers principale påstand.

Ad usaglig opsigelse efter Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Efter bevisførelsen lægges det til grund, at ledelsen i Aalborg Golfklub i sommeren 2018 konstaterede, at budgettet for banens vedligeholdelse var overskredet med 780.000 kr., og at det derfor var nødvendigt at gennemføre besparelser bl.a. ved afskedigelser.

I en sådan situation har arbejdsgiveren – i forhold til medarbejdere, der ikke nyder en særlig beskyttelse – som udgangspunkt et vidt skøn med hensyn til at afgøre, hvem der ud fra saglige kriterier bedst kan undværes.

I det foreliggende tilfælde havde klubben den 17. juli 2018 indgået en arbejdsfastholdelsesaftale med A og Jobcenter Aalborg – Sygedagpengeafdelingen. Aftalen havde en varighed på op til 13 uger regnet fra den 6. august 2018. Som følge heraf finder opmanden,

at opsigelsen af A må undergives en skærpet saglighedsbedømmelse, hvor det må påhvile Aalborg Golfklub at påvise, at udvælgelsen af A til at blive afskediget er sket ud fra saglige kriterier. Et sådant bevis er ikke ført. Det bemærkes herved, at klubben få måneder inden opsigelsen af A havde ansat fem nye medarbejdere i greenkeeperteamet, og at A's arbejdsopgaver som vicevært ikke bortfaldt, men fremover skulle udføres af medarbejdere fra greenkeeperteamet. Det må endvidere lægges til grund, at A, der tidligere i flere år havde arbejdet som banemedhjælper, kunne udføre de arbejdsopgaver, som greenkeeperteamet i øvrigt skulle varetage.

På den baggrund findes opsigelsen af A ikke at være sagligt begrundet.

Efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder fastsættes den godtgørelse, som Aalborg Golfklub skal betale til A, til et beløb på 50.000 kr. Beløbet skal betales inden 14 dage.

Efter sagens udfald i forhold til de nedlagte påstande skal Fagligt Fælles Forbund og Sammenslutningen af Mindre Arbejdsgiverforeninger hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 22. januar 2020

Poul Dahl Jensen