

## KENDELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr. 20210377

Fødevareforbundet NNF

Som mandatar for

A

(advokatfuldmægtig Camilla Nørgaard Jepsen)

mod

Dansk Industri

for

Lantmännen Schulstad A/S

(advokat Sidsel Devantier)

### **1. Tvisten**

Sagen angår, om A har krav på godtgørelse med henvisning til, at Lantmännen Schulstad A/S' afskedigelse af ham den 11. marts 2021 var usaglig, jf. § 4, stk. 3, i Hovedaftalen mellem DA og LO. Sagen angår endvidere, om A har krav på en fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 25 i den fødevareindustrielle overenskomst mellem DI Overenskomst I og Fødevareforbundet NNF.

### **2. Påstande mv.**

Klager, Fødevareforbundet NNF som mandatar for A, har nedlagt følgende påstande:

1. Lantmännen Schulstad A/S skal til A betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e.

2. Lantmännen Schulstad A/S skal til A betale 15.000 kr. med procesrente fra den 31. maj 2021.

Indklagede, Dansk Industri for Lantmännen Schulstad A/S, har påstået frifindelse.

Parterne er enige om, at A's ugeløn udgjorde 10.335,59 kr.

Parterne er endvidere enige om, at Afskedigelsesnævnet kan behandle klagers påstand 2, og indklagede har ikke haft bemærkninger til beløbets størrelse eller til forrentningstidspunktet.

### **3. Sagens behandling mv.**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 6. december 2021 kl. 14:30 med højesteretsdommer Oliver Talevski som formand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D, E og F.

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 ved kendelse.

Parterne er enige om, at kendelsen ikke behøver at indeholde en fuldstændig sagsfremstilling eller en gengivelse af forklaringer og parternes procedure (anbringender). Kendelsen er udformet i overensstemmelse hermed.

### **4. Sagen i hovedtræk**

*4.1. Ansættelsen og personalepolitikken mv.*

A blev ansat som produktionsmedarbejder hos Lantmännen Schulstad A/S (Schulstad) den 7. juni 2004. A's faste arbejdssted eller hovedarbejdsadresse var Schulstad i Pandrup. I ansættelseskontrakten blev der henvist til "den til enhver tid gældende Medarbejderhåndbog, gældende personalepolitikker og hygiejneregler, som medarbejderen er blevet bekendt med, har fået udleveret og har pligt til at læse."

Schulstad er en del af den internationale koncern Lantmännen, som er Nordens største koncern inden for fødevarer, energi og landbrug. Schulstad har flere produktionsafdelinger i Danmark. Schulstads afdeling i Pandrup beskæftiger sig med bagning og pakning af brød. Schulstad producerer frisk brød til detailhandlen, og der produceres i døgndrift, inkl. weekenderne.

Hos Schulstad er der vedtaget en række retningslinjer og politikker for udførelsen af arbejdet og for medarbejdernes adfærd. En af disse politikker er arbejdsmiljøpolitikken, hvor der er fastsat retningslinjer om mobning og chikane. Det hedder heri bl.a.:

#### "MOBNING, SAMT KRÆNKENDE OG ANDEN UACCEPTABEL AD-FÆRD

Virksomheden skal være et rart sted at arbejde – et sted hvor såvel ledere og medarbejdere samt kolleger indbyrdes behandler hinanden med respekt, og der er plads til alle på trods af forskelligheder.

Det betyder, at vi har nul-tolerance over for alle former for mobning, i form af længere tids bevidst krænkende, sårende eller nedværdigende adfærd, herunder seksuelle krænkelser, racisme, diskrimination, trusler og voldelig adfærd. Det gælder også alle former for mobning uden for arbejdspladsen, f.eks. SMS, sociale medier eller lignende, hvis det er forbundet med arbejdssituationen.

Hvis du oplever diskrimination, mobning eller chikane på baggrund af køn, alder, religion, etnicitet eller lignende skal du altid tage fat i din nærmeste leder, HR-afdelingen eller en tillidsvagt. Alle medarbejdere har medansvar for, at mobning undgås, og har derfor både ret og pligt til at gribe ind, hvis mobning observeres på arbejdspladsen.

Vi har klare retningslinjer for, hvordan vi håndterer hændelser af denne karakter, hvis de opstår. HR-afdelingen iværksætter en fortrolig undersøgelse af hændelserne, hvor begge parter høres, hændelserne dokumenteres, og hvor virksomheden foretager passende sanktioner, hvis der er belæg for det. Læs retningslinjerne i detaljer på INSIDE.”

#### *4.2. Samtaler, påtaler mv.*

Den 6. september 2019 blev der indgået en samarbejdsaftale mellem A og den daglige leder hos Schulstad i Pandrup, E. Det fremgår af samarbejdsaftalen, at A ikke havde overholdt forskrifter for kørsel med blæser. Samarbejdsaftalen angik endvidere A's adfærd på Sharepoint. Sharepoint er et system, hvor medarbejderne kan indrapportere hændelser efter hver vagt. A havde informeret om kolleger via Sharepoint, og det står i samarbejdsaftalen, at ”men tager den direkte eller kontakter nærmeste leder”. Det blev aftalt, at der skulle ske opfølgning den 29. oktober 2019.

Den 13. marts 2020 skrev A om en arbejdsulykke i Sharepoint (smæld ved venstre skulder). Han skrev endvidere i Sharepoint:

”SIKKERHED KOMMER ALTID FØRST – SÅ LÆNGE DEN KOSTER GRATIS. Det er blevet sagt rigtig mange gange i lang tid og blevet lavet flere sikkerhedsregistrering men alligevel sker ikke noget.”

E svarede ved mail af 13. marts 2020 til A bl.a.:

”Nu kan jeg ikke få fat i dag – du har lavet en arbejdsulykke registrering i nat.

Det at du har fået et smæld i skulder. Det stoler jeg helt på, men det andet du skriver i registreringen, det vil jeg overhovedet ikke stå model til.

Nu står tingene på papir. Jeg vil godt lige mødes omkring dette, du går virkelig over grænsen.”

I uge 7 2021 blev der holdt et møde mellem E, A, G, som var en medarbejder i afdelingen, og tillidsrepræsentant C. Mødet angik A's

adfærd over for G. Der er ikke taget referat af mødet, men G har efter det oplyste uden de andre tilstedeværendes viden optaget mødet. I svarskriftet er mødet nærmere beskrevet, og i replikken har klager anført, at A ”genkender samtalen og udtalelserne, men mener, at de konkrete sætninger i svarskriftet er taget ud af kontekst.” A har under sin forklaring vedstået en række udtalelser, der er refereret i svarskriftet. I svarskriftet hedder det bl.a.:

”Under mødet påpegede A en række fejl, som han mente, at G havde lavet. G sagde, at A talte grimt til hende, og hun bad ham tale ordentligt til hende.

A kom under mødet selv med det eksempel, at han havde sagt til G, om en specifik handling, at *”det er torske dumt, og det er tilladt at bruge hjernen”*. A sagde endvidere til mødet, at *”jeg snakker sådan til alle”*.

På mødet understregede E, at arbejdet *”det skal foregå i en ordentlig tone”*, og *”Jeg vil simpelthen ikke have, at man ikke taler ordentligt til hinanden”*. Hertil svarede A *”det er sådan jeg snakker – det er sådan det er”*.

På mødet spurgte G, hvad hun kunne gøre for at være en bedre kollega over for A. Hertil svarede A *”du kan ikke gøre noget. Det er kørt. Det spor er hoppet af”*. Herefter gentog A igen om sin tone at *”Det er bare sådan det er, og det er sådan jeg er”*.

Den 4. marts 2021 fik A en skriftlig advarsel, fordi han den 3. marts 2021 ikke havde fulgt proceduren for kontrol af løsele i bageriet. Det fremgår af advarslen, at tjek af løsele var en del af de daglige arbejdsopgaver, som skulle sikre, at der ikke blev produceret produkter med fremmedlegemer. Virksomheden kunne ikke acceptere, at han ikke overholdt gældende retningslinjer for kontrol af løsele, og det ville i gentagelsestilfælde få konsekvenser for hans ansættelsesforhold.

Den 11. marts 2021 underrettede A om en hændelse i Sharepoint. Hændelsen er beskrevet således: ”5 alarmer på formmagasin i nat, 4 hvor den stablede 21 cm form skæv og 1 hvor den bankede ned i skæv

række for at tage små brede form.” Han betegnede hændelsen som en ”Succeshistorie”.

I uge 10 2021 skulle A igen arbejde sammen med G på linje 3. F, der var teamkoordinator, skrev i en mail af 11. marts 2021 til E bl.a.:

”Det er godt nok psykisk modbydeligt det på linje 3, måske ikke for A, men for G.

Han svare hende ikke hvis hun spørger om han skal til pause og holder kun øje med om hun laver en fejl (og det er nemt når man ved at en holder øje med en så er det først det går galt)

Så som i går hvor der er meget pap og han hjælper jo ikke, så hun vil smutte ud med det (og ja hun ved godt at hun ikke må sætte dem på gulvet, men gjorde det fordi hun lige vil rydde op, dumt) og der ser A lige sit snit til at tage det billede af de gulerødder der står på gulvet, men kunne man ikke bare selv lige flytte dem (det kaldes god kollega). Men nej så heller stikke en i ryggen.

Hun tager selvfølgelig de alarmer der er når han er til pause, men han sætter ingenting i blød når hun er til pause, han vejer ud og det er det. Det er fandme ikke at arbejde sammen om det faglige.

...

Jeg vil ikke en masse med det her, kun at du ved hvad der foregår.”

#### *4.3. Opsigelsen mv.*

A blev opsagt ved brev af 11. marts 2021, hvori det hedder bl.a.:

”Du opsiges hermed fra din stilling som Produktionsmedarbejder.

Ansættelsesforholdet opsiges i medfør af Den Fødevareindustrielle Overenskomst til fratræden den 23. april 2021.

Opsigelsen er begrundet i gentagne overtrædelse af Virksomhedens retningslinjer omkring chikane af dine kolleger. Senest har du natten til den 11. marts chikaneret en kollega ved dels at tage fotografier af vedkommendes arbejde, ligesom du har ignoreret vedkommendes spørgsmål. Dette er en adfærd, der er chikanerende og ikke en adfærd vi i [Schulstad] accepterer. Senest har du i uge 7 været til møde med tillidsrepræsentanten, hvor vi indskærpede at din chikanerende adfærd ikke ville blive accepteret og du blev ved samme møde bedt

om omgående at ændre adfærd. Da vi ser, at du ikke ændrer på de nævnte forhold, er vi hermed nødsaget til at afskedige dig.

Du er fritstillet og skal derfor ikke møde eller udføre arbejde for Virksomheden.”

A gjorde gennem tillidsrepræsentant C indsigelse mod opsigelsen, og ved mail af 16. marts 2021 svarede Schulstad bl.a.:

”Vi er blevet gjort bekendt med, at du under vagten natten til den 11. marts fotograferede en kollegas arbejde. Dette for at påvise, at den fotograferede medarbejders arbejde ikke var korrekt udført. Herudover er vi blevet gjort opmærksom på, at du ved flere lejligheder ikke svarer når en kollega taler til dig direkte. Vi betragter det som chikanerende og nedværdigende adfærd over for en kollega.

Vi indskærpede overfor dig ved mødet den 18. februar 2021 med deltagelse af tillidsrepræsentant C, at du skulle forbedre din adfærd, da den måde du opfører dig ikke kun har effekt på den enkelte kollega, men resten af medarbejderstaben, der oplever et modbydeligt arbejdsmiljø.

Da vi med episoden den 11. marts er blevet gjort opmærksom på, at din opførsel ikke er forbedret, men forværret, er vi derfor nødsaget til at opsigte dig.

Vi henviser i øvrigt til vores personalepolitik, hvoraf det fremgår, at vi har nul-tolerance over for alle former for mobning, i form af længere tids bevidst krænkende, sårende eller nedværdigende adfærd ...”

#### *4.4. Overenskomsten*

I § 25, stk. 1, litra a, i den fødevarerindustrielle overenskomst mellem DI Overenskomst I og Fødevarerforbundet NNF hedder det:

##### *”§ 25 – Tryghed og kompetenceudvikling*

*Rammen er ikke gældende for Forædling samt månedslønnede OM*

*Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet*

1.a. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000,00.”

## **5. Opmandens begrundelse og resultat**

### *5.1. Problemstillingerne*

A blev opsagt ved brev af 11. marts 2021. Der blev som begrundelse for opsigelsen henvist til, at han gentagne gange havde overtrådt Schulstads retningslinjer vedrørende chikane af kolleger, senest natten til den 11. marts 2021, hvor han havde taget fotografi af en kollegas (G's) arbejde. Han havde endvidere ignoreret hendes spørgsmål. Denne begrundelse for opsigelsen blev fastholdt Schulstad i en mail af 16. marts 2021 til A.

Sagens hovedspørgsmål er, om opsigelsen var usaglig, således at A har krav på godtgørelse, jf. § 4, stk. 3, i Hovedaftalen mellem DA og LO.

Et andet spørgsmål er, om A har krav på fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 25, stk. 1, litra a, i den fødevareindustrielle overenskomst.

### *5.2. Usaglig opsigelse?*

5.2.1. Det lægges efter bevisførelsen til grund, at A var bekendt med Schulstads arbejdsmiljøpolitiske retningslinjer.

I disse retningslinjer er det anført, at Schulstad skal være et sted, hvor alle – både ledere, medarbejdere og kolleger – indbyrdes skal behandle hinanden med respekt, og at der skal være plads til alle på trods af forskelligheder. Hos Schulstad har man der derfor ”nul-tolerance over for alle former for mobning i form af længere tids bevidst krænkende, sårende eller nedværdigende adfærd”. Hvis der handles i strid med disse retningslinjer, foretager Schulstad ”passende sanktioner”.



B, som er fabrikschef for Schulstads afdeling i Pandrup, hvor A arbejdede, har forklaret, at der hos Schulstad er højt til loftet. Medarbejderne synes, at det er en rar arbejdsplads, og der er flere, som har været der i mange år. Der er plads til alle, og man skal tale ordentligt til hinanden. Det generelle billede er, at de arbejdsmiljøpolitiske retningslinjer bliver overholdt; der er generelt en god tone på arbejdspladsen. Efter hans opfattelse kan det være udtryk for mobning i strid med retningslinjerne, hvis der ikke bliver talt til en kollega. De udtryk, som A er citeret for at have anvendt, jf. pkt. 5.2.2 nedenfor, går over grænsen.

5.2.2. Det kan efter bevisførelsen, herunder forklaringen fra E, der var daglig leder hos Schulstad i Pandrup, lægges til grund, at G i uge 7 i 2021 henvendte sig til E og fortalte ham, at hun havde et problem med A. Han havde gennem længere tid talt nedladende til hende, og det havde ført til, at hun gik grædende hjem fra arbejde.

E, der i den anledning talte med A, ringede til tillidsrepræsentant C, og der blev herefter afholdt et møde med deltagelse af E, A, G og C.

Der blev ikke taget referat af mødet. Det kan imidlertid efter bevisførelsen lægges til grund, at A under mødet påpegede en række fejl hos G og oplyste, at han havde sagt til hende, at ”det er torske dumt, og det er tilladt at bruge hjernen”. På mødet spurgte G, hvad hun kunne gøre for at være en bedre kollega, og hertil svarede A, at ”du kan ikke gøre noget. Det er kørt. Det spor er hoppet af”.

E indskærpede under mødet, at man skulle tale ordentligt til hinanden, og hvis adfærden ikke blev ændret, kunne man ikke længere være ansat i Schulstad.

5.2.3. A og G skulle ifølge vagtplanen arbejde sammen igen i uge 10 i 2021. Vagtplanen gjaldt for 4 uger, og efter E's forklaring kunne den ikke laves om, så A og G undgik at arbejde sammen.

På baggrund af den mail, som teamkoordinator F den 11. marts 2021 sendte til E, og hendes forklaring må det lægges til grund, at hun havde observeret, at G i dagene op til mailens afsendelse blev ignoreret af A, når hun stillede spørgsmål – også selv om spørgsmålene var arbejdsrelateret – og at A holdt øje med, om hun lavede fejl. Da G under sit arbejde i strid med retningslinjerne stillede sække med gulerødder på gulvet, reagerede han med at hente et kamera og tage et billede for at dokumentere hendes fejl over for ledelsen i stedet for at hjælpe hende. Dette kunne i situationen kun opfattes som chikane. A's adfærd over for G var så belastende, at hun havde det psykisk dårligt og gik grædende hjem.

5.2.4. På den anførte baggrund finder jeg det bevist, at A – trods indskærpelsen i uge 7 i 2021 – ikke væsentligt havde ændret adfærd over for G, men fortsatte med at behandle hende på en nedværdigende eller chikanerende måde i strid med de arbejdsmiljøpolitiske retningslinjer, som han var bekendt med.

Jeg har herefter og efter bevisførelsen i øvrigt ikke grundlag for at fastslå, at opsigelsen af A den 11. marts 2021 var usaglig eller uproportional. Dette gælder, selv om A havde været ansat i Schulstad i 17 år.

A har efter det anførte ikke krav på godtgørelse for usaglig afskedigelse.

### *5.3. Fratrædelsesgodtgørelse*

Efter det, som er anført i pkt. 5.2, må det lægges til grund, at opsigelsen ikke skete uden A's egen skyld. Han har derfor ikke krav på fratrædelsesgodtgørelse efter § 25, stk. 1, litra a, i den fødevarerindustrielle overenskomst.

### *5.4. Samlet konklusion*

Sammenfattende tages indklagedes påstand om frifindelse til følge.

**Thi bestemmes:**

Indklagede, Dansk Industri for Lantmännen Schulstad A/S, frifindes.

Klager, Fødevareforbundet NNF som mandatar for A, skal betale opmandens honorar.

København, den 8. december 2021

Oliver Talevski