

**Kendelse af 20. januar 2022 i faglig voldgiftssag FV 2020-1086:**

**Fagligt Fælles Forbund  
Transportgruppen**  
(advokat Evelyn Jørgensen)

**mod**

**DI Overenskomst I  
for  
Keolis Danmark A/S Stamholmen**  
(advokat Kirsten Bork)

**1. Uoverensstemmelsen**

Sagen angår en overenskomstbestemmelse om fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med lang anciennitet, som opsiges ”uden egen skyld”. Spørgsmålet er, hvorledes ”uden egen skyld” skal forstås, herunder om en buschauffør, som er opsagt på grund skader opstået ved påkørsel af faste genstande, er blevet opsagt ”uden egen skyld”.

**2. Sagens behandling ved faglig voldgift**

Sagen er den 18. januar 2022 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: forhandlingssekretærene Jørn Hedengran og Karsten John Kristensen, begge 3F Transportgruppen, personalejuridisk chef Søren Dupont Dall og advokat Morten Eisensee, begge DI.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af buschauffør A, tidl. Keolis, tillidsrepræsentant B, Keolis, forhandlingssekretær C, 3F Transportgruppen, driftschef D, Keolis, udkørselsmedarbejder E, Keolis, udkørsels-medarbejder F, Keolis, og seniorkonsulent, tidl. adm. direktør, G, Keolis.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var flertal for en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden, som med en nærmere begrundelse tilkendegav, at der ved kendelse i sagen ville ske frifindelse af indklagede. Parterne er enige om, at kendelse kan afsiges uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

### **3. Overenskomstgrundlaget**

Sagen angår følgende bestemmelse i Tillægsoverenskomst (gældende i det tidligere HT-område) til Landsoverenskomst for Rutebilkørsel mellem DI Overenskomst I (AKT) og 3F Transportgruppen:

*§ 28. Fratrædelsesgodtgørelse*

*Stk. 1.* 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.

*Stk. 2.* Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

...”

Bestemmelsen kom ind i Overenskomsten i 2010 i forlængelse af enighed om indsættelse af en ligelydende bestemmelse i Fællesoverenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F Transportgruppen, jf. Protokollat nr. 18 af 1. marts 2010 mellem disse organisationer.

Om Protokollat nr. 18 har gruppeformand Jan Villadsen, 3F Transportgruppen, i faglig voldgiftssag FV 2012.0050, protokollat med tilkendegivelse af 12. juni 2012, om opsigelse på grund af langvarig sygdom, bl.a. forklaret:

”..., at bestemmelsen i protokollat 18 om fratrædelsesgodtgørelse har til hensigt at mildne overgangen til anden beskæftigelse, og man valgte formuleringen ”uden egen skyld”, fordi

medarbejderen ikke skulle kunne misligholde sig til en fratrædelsesgodtgørelse. Det har aldrig været hensigten at undtage medarbejdere, der bliver opsagt på grund af sygdom ...”

På den baggrund udtalte opmanden i sagen, at den ansatte ”i en situation som den foreliggende, hvor han sagligt er opsagt af [virksomheden] på grund af langvarig sygdom, har ret til fratrædelsesgodtgørelse ...”

#### **4. Praksis ved faglig voldgift m.v.**

Om forståelsen af en overenskomstbestemmelse på levnedsmiddelområdet om fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med lang anciennitet, som afskediges ”uden egen skyld”, er der truffet afgørelse i en faglig voldgiftssag mellem NNF og Slagteriernes Arbejdsgiverforening ved kendelse af 2. september 1993. Under sagen forklarede en af deltagerne i overenskomstforhandlingerne om bestemmelsen på arbejdsgiversiden, at meningen med ”uden egen skyld” var ”at udelukke, at afskedigelser, der skyldes den ansattes eget forhold, eksempelvis tyveri eller andet utilbørligt forhold, kunne udløse et krav på fratrædelsesgodtgørelse”. Opmanden udtalte, at formålet med bestemmelsen måtte antages at være at mildne overgangen til anden beskæftigelse for ældre medarbejdere, der opsiges efter i en længere årrække at have været beskæftiget i samme virksomhed, og at bestemmelsen derfor gav krav på fratrædelsesgodtgørelse, ”hvad enten afskedigelsen skyldes virksomhedens eller den afskedigedes forhold, i sidstnævnte tilfælde alene med det forbehold, at afskedigelsesgrunden ikke kan bebrejdes den pågældende”. Opmanden udtalte endvidere, at afskedigelse på grund af sygefravær ikke kunne tilregnes den pågældende som egen skyld.

Denne afgørelse er fulgt op i faglig voldgiftssag FV 2011.0047 mellem NNF og DI for Danish Crown ved tilkendegivelse af 8. september 2011 om en medarbejder, der efter gentagne advarsler blev opsagt på grund af manglende kvalitet ved det arbejde, han udførte på akkord (udskæring af skinker). Opmanden udtalte:

”Det er ved opmandskendelse af 15. september 1993 fastslået, at udtrykket ”uden egen skyld” også dækker afskedigelser begrundet i medarbejderens forhold, medmindre afskedigelsesgrunden kan bebrejdes den pågældende.

Ved vurderingen af, om den manglende kvalitet af arbejdet kan bebrejdes A lægges det til grund, at A var ansat på enmandsakkord, og at andre ikke var afhængige af hans arbejdstempo. Han havde tidligere modtaget advarsler for lignende forhold og formåede dengang at rette op på kvaliteten. I november 2010 havde A en høj arbejds effektivitet over gennemsnittet i afdelingen. Danish Crown kunne derfor med rette forvente, at han med de afgivne advarsler og sin mangeårige erfaring med udskæring af skinker ville nedsætte sit arbejdstempo, således at kvaliteten af hans arbejde blev tilfredsstillende, uden at hans akkordaf lønning derved ville nå et uacceptabelt niveau. Herefter, og da der i sagens oplysninger ikke er grundlag for at antage, at andre faktorer end arbejdstempoet var årsag til den utilfredsstillende kvalitet af hans arbejde, finder jeg, at A i anledning af opsigelsen den 26. november 2010 ikke har krav på fratrædelsesgodtgørelse i medfør af overenskomstens § 26, stk. 2.”

Om en tilsvarende bestemmelse på byggeområdet i 2012 Industri-, Træ- og Møbeloverenskomsten er det i en faglig voldgiftssag mellem 3F og Dansk Byggeri (nu DIO III) i protokollat af 23. november 2012 af opmanden udtalt, at der foreligger afskedigelse ”uden egen skyld”, ”hvis ansættelsesforholdet ophører som følge af en beslutning truffet af arbejdsgiveren, med mindre arbejdsgiverens beslutning skyldes forhold, som kan bebrejdes medarbejderen”. Afskedigelse på grund af sygdom udløste derfor fratrædelsesgodtgørelse.

Kendelse af 9. maj 2016 i faglig voldgiftssag FV 2015.0125 mellem 3F og DI Overenskomst angår den tilsvarende bestemmelse om fratrædelsesgodtgørelse ved opsigelse ”uden egen skyld” i landsoverenskomsten for rutebilkørsel i provinsen 2014-2017. Det hedder i opmandens begrundelse:

”Opsigelsen af A [den ansatte] var begrundet i, at B [virksomheden] i længere tid ikke havde kunnet få kontakt med ham. Efter bevisførelsen findes det ikke godtgjort, at den manglende kontakt kan bebrejdes A i en sådan grad, at han derved kan siges selv at have været skyld i opsigelsen.”

Det fremgår af sagen, at den ansatte blev sygemeldt, at virksomheden forklarede forgæves at have ringet for at høre til sygdommen, og den ansatte forklarede ikke at være blevet ringet op, at virksomheden forklarede at have indkaldt den ansatte ved brev, og den ansatte forklarede ikke at have modtaget et sådant brev, og at virksomhedens leder sammen med tillidsrepræsentanten forgæves var mødt op på den ansattes bopæl, men der kun havde truffet en dame, som slog ud med armene, som om hun ikke vidste, hvad de talte om, hvortil den ansatte forklarede, at der på tidspunktet ikke var andre hjemme end hans mor, som var

på besøg fra Libanon og ikke forstod dansk, og som fortalte, at der havde været to mand i blå tøj, men ikke, at de kom fra virksomheden, hvad han heller ikke selv overvejede, for de kunne jo bare have ringet eller lagt en seddel.

Den tilsvarende bestemmelse om fratrædelsesgodtgørelse ved opsigelse ”uden egen skyld” i Industriens Overenskomst mellem DI Overenskomst I og CO-industri har været genstand for bedømmelse i Vestre Landsret i en sag mellem en ansat og en virksomhed, idet der i ansættelseskontrakten var henvist til denne overenskomst, jf. Vestre Landsrets dom af 10. oktober 2014, UfR 2015 s. 225.

Den ansatte var blevet bortvist som følge af brug af internettet til private formål. Landsretten fandt, at den ansattes brug af virksomhedens e-mail og internet overskred de grænser, der ifølge ansættelsesforholdet gjaldt herfor. Bortvisning var dog uproportional og derfor uberettiget. Da den ansatte imidlertid havde ”udvist egen skyld”, var betingelserne for at opnå fratrædelsesgodtgørelse ikke opfyldt.

## **5. Parternes syn på forståelsen af overenskomstbestemmelsen**

**5.1. Klager** har navnlig anført, at bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse ved opsigelse ”uden egen skyld” er inspireret af funktionærlovens § 2 a. Formålet med bestemmelsen er for medarbejdere med høj anciennitet i en virksomhed at lette overgangen til andet arbejde. Der er ikke kun krav på godtgørelse ved afskedigelse på grund af arbejdsmangel eller sygdom. Udgangspunktet er, at der er krav på godtgørelse uanset årsagen til afskedigelsen. Uforsætlige uheld kan ikke anses for egen skyld i bestemmelsens forstand. Det er ikke tilstrækkeligt, at uheld kan tilregnes chaufføren. Der skal være noget at bebrejde chaufføren, en bevidst handling eller i det mindste grov uagtsomhed. Det er uden betydning, om afskedigelsen er saglig. Der er krav på godtgørelse, selv om afskedigelsen er saglig, når der ikke er noget at bebrejde chaufføren. Der er ikke noget at bebrejde chaufføren, når afskedigelse f.eks. skyldes sygdom, alderssvækkelse eller manglende evner til håndtering af ny teknologi. Der foreligger heller ikke egen skyld i bestemmelsens forstand, hvis der ikke er udvist en adfærd af en sådan grovhed, at ledighed som følge heraf må betragtes som selvforskyldt efter arbejdsløshedslovens § 63, stk. 1, nr. 3, hvorefter der ikke må udbetales dagpenge til et medlem, som er afskediget af en grund, der væsentligst kan

tilregnes medlemmet – klager har herved henvist til Østre Landsrets dom af 8. februar 2018 i sag B-47-17 mellem DJØF som mandatar for et medlem og Ankestyrelsen.

**5.2. Indklagede** har navnlig anført, at medarbejderen er uden egen skyld i en opsigelse, når medarbejderen bliver opsagt grundet virksomhedens forhold, d.v.s. en eller anden form for arbejdsmangel, eller som følge af sygdom, som medarbejderen ikke er herre over. En i øvrigt saglig opsigelse som følge af medarbejderens forhold kan tilregnes medarbejderen og bebrejdes denne, og det er det afgørende. Der er ikke tale om en objektiv bestemmelse som funktionærlovens § 2 a. Det står udtrykkeligt i bestemmelsen, at der kun er krav på fratrædelsesgodtgørelse ved opsigelse uden egen skyld. Dette må forstås i overensstemmelse med reglen i funktionærlovens § 2 b. Er en afskedigelse rimeligt begrundet i den ansattes forhold, er der ikke krav på fratrædelsesgodtgørelse bortset fra sygdomstilfælde. Grundlaget for fortolkning er overenskomstbestemmelsen, det er irrelevant, hvordan selvforskyldt forstås efter arbejdsløshedsforsikringsloven.

## **6. Opmandens bemærkninger om forståelsen af overenskomstbestemmelsen**

Fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstbestemmelsen er betinget af, at medarbejderen opsiges ”uden egen skyld”. Ud fra en naturlig sproglig forståelse ligger heri, at opsigelsen ikke må skyldes forhold, der kan bebrejdes den ansatte. Opsigelse, som skyldes arbejdsgiverens forhold i form af arbejdsmangel, indskrænkning, rationalisering eller andre driftsmæssige forhold, udløser således efter ordlyden krav på fratrædelsesgodtgørelse, hvis anciennitetskravet er opfyldt. Om opsigelse som følge af den ansattes forhold udløser krav på afskedigelsesgodtgørelse, beror efter ordlyden på, om det pågældende forhold kan bebrejdes den ansatte. Afgørende er derfor efter ordlyden, om opsigelsen skyldes manglende egnethed, herunder manglende evner og sygefravær, eller misligholdelse i form af pligtforsømmelse.

En forståelse i overensstemmelse med ordlyden er i god overensstemmelse med den foreliggende faglig voldgiftspraksis og det, der er oplyst om bestemmelsens tilblivelse, hvorefter der ikke ved misligholdelse skulle kunne opnås fratrædelsesgodtgørelse.

Det må i øvrigt anses for forudsat, at der skal foreligge en rimelig grund til opsigelse. Det er ikke enhver pligtforsømmelse og misligholdelse, som efter de ansættelsesretlige regler giver en arbejdsgiver ret til afskedigelse. Ved mindre alvorlige forseelser kan afskedigelse være betinget af fortsat misligholdelse efter påtale eller advarsel om opsigelse ved gentagelse. Kravet om opsigelse uden egen skyld må anses for opfyldt, selv om opsigelsen er begrundet med den ansattes pligtforsømmelse, hvis forholdet ikke er så alvorligt, at afskedigelse må anses for rimeligt begrundet i den ansattes forhold. En uberettiget opsigelse kan ikke afskære krav på fratrædelsesgodtgørelse med henvisning til den ansattes egen skyld.

På denne baggrund må bestemmelsen forstås således, at fratrædelsesgodtgørelse er afskåret som følge af kravet om opsigelse ”uden egen skyld” i de tilfælde, hvor afskedigelse med føje er sket på grund af den ansattes pligtforsømmelse og misligholdelse. Det bemærkes, at det forhold, at en opsigelses saglighed ikke har været anfægtet, indebærer ikke, at opsigelsen under en sag om fratrædelsesgodtgørelse uden videre skal anses for saglig.

## **7. Det konkrete sagsforløb kort fortalt**

A blev den 31. marts 2008 ansat som buschauffør hos Arriva Danmark og siden gennem virksomhedsoverdragelser i 2012 ansat i Keolis. Han har forklaret, at han kørte skadesfrit i 10 år.

Den 4. december 2017 havde han en kollision. Der blev afholdt en samtale, men ikke iværksat nogen ansættelsesretlig reaktion.

Der har herefter været fire påkørsler af faste objekter med deraf følgende skader.

Den 31. august 2018 påkørte han en stor sten i rabatten hen imod et stoppested. Han var trukket tidligere ind mod stoppestedet end normalt, fordi der holdt en anden bus foran. Herved ramte bussens midterdel stenen. Han blev kaldt til samtale den 3. september 2018 og modtog under denne en mundtlig advarsel og blev gjort opmærksom på, at fremtidige skader, der alene skyldtes hans manglende agtpågivenhed eller kørselsmåde, kunne få ansættelsesretlige konsekvenser.

Den 29. januar 2019 påkørte han på en vendeplads et stengærde med bussens højre bagende under bakning foretaget med henblik på passage af en anden bus. Han blev kaldt til samtale og modtog en skriftlig advarsel med påmindelse om mulige ansættelsesretlige konsekvenser den 5. februar 2019.

Den 13. august 2019 påkørte han ved indkørsel i vaskehal porten, der ikke var helt oppe, da han kørte frem. Han blev nok en gang kaldt til samtale og modtog en tilsvarende skriftlig advarsel den 19. august 2019.

Den 11. november 2019 påkørte han ved vending af bussen på en vej en stoppestedsskader.

Den 12. november 2019 blev han afskediget med overenskomstmæssigt varsel. Det hed i brevet herom: "Afskedigelsen begrundes i dine mange skader". Han blev endvidere varslet om afholdelse af opsøret frihed og om "i resten af perioden være fritstillet".

## **8. Parternes syn på den konkrete sag**

**8.1. Klager** har navnlig anført, at der er tale om uforsætlige, simple uheld, som skyldes et arbejdsmiljø med stramme vagt- og køreplaner og deraf følgende tidspres og stress. Det er Keolis' ansvar og risiko, at chaufføren under udførelsen af arbejdet er underlagt et stort tidspres. Det bestrides, at skaderne alene kan bebrejdes A. Uheldene er ikke så alvorlige eller skødesløse, at der er begået noget så bebrejdesværdigt, at opsigelsen kan anses for egen skyld. A fik da også dagpenge i arbejdsløhedskassen fra første ledighedsdag – ledigheden var ikke selvforskyldt. Der er tale om meget forskelligartede skader. Det er ikke alle skaderne, som kan anses for store skader. De fleste af uheldene er sket under omstændigheder, hvor bussen har været forsinket i forhold til køreplanen.

**8.2. Indklagede** har navnlig anført, at A – på trods af, at han var en erfaren chauffør – i løbet af kort tid, uden at andre var involveret, forvoldte et betydeligt antal skader, som skyldtes manglende omhu under kørsel. Der forelå misligholdelse. Uheldene kan alle bebrejdes ham, der var ikke andre personer eller køretøjer involveret. Det bestrides, at uheldene skyldtes et arbejdsmiljø med



uheldsfremkaldende tidspres og stress. As skadesfrekvens blev i perioden langt højere end gennemsnittet for chaufførerne. Der er ikke gjort indsigtelse mod afskedigelsen, og det kan lægges til grund, at den var saglig.

### **9. Opmandens bedømmelse af den konkrete sag**

En buschauffør skal ligesom ansatte inden for andre fag præstere godt og ordentligt arbejde i overensstemmelse med fagets standard og normer. Der skal under kørsel udvises agtpågivenhed og omhu, også af hensyn til at undgå beskadigelse af bussen eller arbejdsgiverens ejendom i øvrigt. Chaufførens forsømmelse af denne pligt indebærer misligholdelse.

Efter karakteren af As fire uheld i perioden august 2018 - november 2019 og det, som i øvrigt under sagen er oplyst om disse uheld, må det lægges til grund, at der foreligger uheld, som han kunne og burde have undgået ved at udvise fornøden agtpågivenhed og omhu. Der er tale om uheld, som utvivlsomt kan bebrejdes A, og der er efter bevisførelsen ikke grundlag for at anse A for underlagt et tidspres, som kan forklare og undskylde uheldene. Der er udvist en sådan gentagen mangel på agtpågivenhed, en sådan gentagen skødesløshed, efter gentagne advarsler med sådanne skadevoldende konsekvenser, at opsigelsen har været berettiget.

A er på denne baggrund med føje afskediget som følge af pligtforsømmelse og misligholdelse. Han har derfor ikke krav på fratrædelsesgodtgørelse efter den påberåbte overenskomstbestemmelse.

Indklagede skal herefter frifindes.

### **Thi bestemmes:**

Indklagede frifindes.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl