

Kendelse af 17. marts 2022 i faglig voldgift FV 2021-1209:

Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

for

A

(advokat Rune Asmussen)

mod

DI/Dansk Industri

for

Danske Fragtmænd A/S

Tomsagervej 18

8230 Åbyhøj

(advokatfuldmægtig Katrine Philipsen)

1. Uoverensstemmelsen - påstande

Sagen angår en bortvisning som følge af nægtelse af at udføre overarbejde. Spørgsmålet er, om bortvisningen har været berettiget.

Klager har nedlagt påstand om, at Danske Fragtmænd A/S ”skal betale en erstatning til A svarende til løn i opsigelsesperioden, i alt 85.456,01 kr. med tillæg af procesrenter fra de enkelte ydelsers forfaldstid, til betaling sker”.

Indklagede har påstået frifindelse.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 14. marts 2022 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: forhandlingssekretærene John Bondebjerg og Palle Thirstrup, begge 3F, branchedirektør William Wesch og personalejuridisk chef, advokat Kristian Steen Lauridsen, begge DI.

Der blev under sagen afgivet forklaring af:

- A, tidligere lager- og terminalarbejder på Danske Fragtmænds Aarhus-terminal i Brabrand,
- B, lager- og terminalarbejder hos Danske Fragtmænd i 11 år, de seneste 3 år på Aarhus-terminalen, hvor han de seneste 2 år har været tillidsrepræsentant,
- C, faglig sekretær, 3F Transport, Logistik & Byg Aarhus,
- D, terminalchef, Danske Fragtmænds Aarhus-terminal, i godt 5 år,
- E, teamleder, Danske Fragtmænds Aarhus-terminal, i 2 år,
- F, disponent med arbejdsplads hos Danske Fragtmænd i Odense.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden, som med en nærmere begrundelse tilkendegav, at der måtte gives klager medhold. Parterne er enige om, at kendelse kan afsiges med en begrundelse for resultatet, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

3. Ansættelsesforløbet

3.1. Generelt

A tiltrådte den 6. juni 2014 en stilling hos Danske Fragtmænd som lager- og terminalarbejder i fragtterminalen i Brabrand. Den 23. august 2021 blev han bortvist, idet han fredag den 20. august 2021 havde sagt nej til at arbejde over.

Om arbejdet på fragtterminalen har terminalchef D forklaret, at der er beskæftiget ca. 100 mand, som arbejder på 3 hold – et daghold på omkring 10 mand, et aftenhold på omkring 35-40 mand og et nathold på omkring 35-40 mand. Gods ankommer typisk om aftenen og skal sorteres til de enkelte ruter til udkørsel næste morgen kl. 6 på 80-100 lastbiler. Det er vigtigt, at alt indgående gods, uanset mængde, bliver losset, sorteret, læsset og kørt ud, der må ikke ske ophobning på lageret. De er derfor afhængige af fleksible medarbejdere, som er parate til at arbejde over, når de lagte planer skrider, og der er behov derfor, men samtidig tager de selvfølgelig hensyn til medarbejdernes behov, f.eks. som følge af børn. Overarbejde består typisk i, at nogle på aftenholdet arbejder længere, eller at nogle på natholdet møder ind tidligere. Der arbejdes normalt ikke i weekenden – den sædvanlige rytme slutter med aftenhold fredag og starter med nathold natten til mandag.

A arbejdede på aftenhold, hans sædvanlige arbejdstid var mandag til fredag 15:00-00:30, fredag dog til 20:30. Hans nærmeste leder var teamleder E, hvis leder var driftskoordinator G.

A har forklaret, at han var glad for sit arbejde hos Danske Fragtmænd og meget gerne tog overarbejde, han har aldrig før episoden den 20. august 2021 sagt nej til at arbejde over.

D har forklaret, at han kender A som ”en god fyr”. Han passede sit arbejde, der har aldrig været problemer med hans villighed til at tage overarbejde.

E har forklaret, at han har været As nærmeste leder i to år. Han var ”en god medarbejder, der passede sit arbejde”, ”vi var glade for ham”. E har videre forklaret, at A ofte har taget overarbejde og kun en sjælden gang, når der har været noget, sagt nej.

G, driftskordinator på fragtcentralen i Brabrand, har i en udtalelse af 9. september 2021, dvs. efter bortvisningen, om A udtalt:

”A har under sin ansættelse beskæftiget sig med sortering af pakker og cll, tømning af trailere, kørsel med palletruck og el-truck, samt sortering og udkørsel af paller til boksområder.

A har under sin ansættelse været mødestabil og gerne taget overarbejde, når det har været nødvendigt for virksomheden.”

3.2. Arbejdsskade

I 2019 var A udsat for en arbejdsskade i form af en meniskskade. Han har forklaret, at han har været sygemeldt i anledning af skaden i sammenlagt ca. 1 måned. Ellers har han passet sit arbejde, men fysisk kunne han ikke det samme som de andre, hvad der blev taget hensyn til, så han slap for hårdt fysisk båndarbejde, som ellers indgik i en normal arbejdsdag med 4 timer – en ordning, som på et tidspunkt blev nedtrappet, hvilket belastede ham og gav ham stress.

3.3. Advarsel for at gå hjem før arbejdstids ophør

Fredag den 23. april 2021, hvor As normale arbejdsdag sluttede kl. 20:30 spurgte han lidt efter kl. 20 sin teamleder, E, om han måtte gå hjem. Selv om svaret var nej, forlod han arbejdspladsen.

Det udløste den 26. april 2021 følgende skriftlige advarsel:

”Du spurgte d. 23.04.21 om du måtte gå før arbejdstids ophør, det fik du nej til med begrundelsen, at vi skulle have de sidste maskiner kørt på plads først. Du valgte alligevel at forlade arbejdspladsen 20:09, selvom din arbejdsdag slutter 20:30.

Skulle lignende gentage sig, ser virksomheden sig nødsaget til at opsige samarbejdet.”

A har forklaret, at han ikke kunne klare mere den dag på grund af sin skade, de fysiske anstrengelser og stress over, at der ikke blev taget nok hensyn til hans tilstand. Han var nødt til at gå. Det havde han aldrig tidligere gjort.

3.4. As arbejdsforåen og virksomhedens krav til arbejdsindsats

Den 17. maj 2021 blev der afholdt et møde ”Vedr. As fysiske udfordringer i forbindelse med hans menisk-skade”. I mødet deltog fra virksomheden driftskoordinator G og teamleder E. Desuden deltog A, tillidsrepræsentant B og faglig sekretær C fra 3F Aarhus. I et referat af mødet udarbejdet af sidstnævnte hedder det bl.a.:

”G og E fremlagde på mødet påstand om at der i meget høj grad og i meget lang tid har været taget hensyn til A.

Man har holdt de fysiske arbejdsopgaver nede på et minimum på ca. 3 timer om ugen, hvilket A anerkendte.

...

Der blev fra ledelsens side givet udtryk for at der ikke var mulighed for at skåne ham yderligere, hvis ikke A kunne acceptere dette, vil man tilbyde ham en opsigelse på 3 måneder med fritstilling.

Det blev besluttet at A skulle opsøge sin læge for at få afgjort om der kunne gøres noget i forbindelse med hans skade da det er meget lang tid at gå med de gener, A har døjet med denne skade i over 3 år.

A skulle, når han havde talt med lægen, kontakte G for videre forløb.

...

Mødet blev afsluttet med enighed om ovenstående, samt at ved fremtidige samtaler med A skulle tillidsrepræsentanten være til stede.”

A har om mødet forklaret, at han gerne ville beholde sit job, og det var tydeligt, at ledelsen ikke var glad for, at han gerne ville fortsætte. Ledelsen ønskede, at han skulle lave det samme som de andre, og han sagde, at han ville gøre sit bedste, han havde ikke noget valg.

Den 15. juni 2021 blev der i anden anledning holdt et møde med deltagelse af driftsadministrator G, teamleder E, tillidsrepræsentant B og A. Ifølge mødereferatet oplyste A, at sagen om hans arbejdsskade/meniskskade var blevet afgjort med, at Danske Fragtmænds forsikring skulle udbetale, hvad der svarer til 5 % mén. Det fremgår i øvrigt af referatet, at virksomheden fortsat forventede, at hans skade og arbejdsmæssige formåen blev afklaret. På mødet blev fristen for afklaring sat til den 31. august 2021. Det blev i øvrigt aftalt, at A skulle kontakte egen læge for at få en varighedserklæring, så der ud fra denne kunne udarbejdes en mulighedserklæring.

A har forklaret, at det var et ubehageligt møde. Han fik at vide, at han skulle få afklaret, at han kunne arbejde som de andre, ellers kunne han ikke fortsætte.

A har endvidere forklaret, at hans egen læge sagde til ham, at der ikke kunne laves en varighedserklæring, når han ikke var sygemeldt.

Den 6. august 2021 blev der afholdt et møde mellem driftsadministrator G og A. Det hedder i referatet:

”Med henvisning til tidligere samtaler ... har G og A dags dato afholdt samtale vedr. As fortsatte ansættelse hos Danske Fragtmænd.

Danske Fragtmænd har stillet krav om, at A fremover skal kunne deltage i de daglige opgaver, under samme krav og vilkår som hans kollegaer ellers ser virksomheden sig nødsaget til at opsige samarbejdet.

A har til glæde for virksomheden, som udgangspunkt sagt ja, til at fortsætte sin ansættelse på samme vilkår og krav som hans kollegaer. A har dog en aftale med sin fagforening mandag d. 09.08.21, hvor han ønsker at drøfte sagen en sidste gang.

G og A har aftalt, at A kommer med endeligt svar mandag d. 09.08.21 ved arbejdstid begyndelse. Hvis A denne dag ikke, giver samtykke til at fortsætte på samme vilkår som sine kollegaer, ser virksomheden sig nødsaget til at opsige samarbejdet.

...”

A har om mødet forklaret, at G sagde til ham, at enten skriver du under, eller også er det ud ad døren. Han skrev under på referatet den 6. august 2021, rådførte sig med 3F og skrev under på aftalen den 9. august 2021. Derefter arbejdede han på lige fod med de øvrige og havde 4 timers fysisk arbejde om dagen.

3.5. Episoden, som førte til bortvisning

Episoden fandt sted fredag den 20. august 2021. As normale arbejdstid sluttede den dag kl. 20:30. I en fremlagt lønspecifikation er hans arbejdstid for den pågældende dag registreret med start 14:56 og slut 20:31. Af denne lønspecifikation fremgår i øvrigt, at A i uge 32 og 33 fra den 9. til den 20. august 2021 arbejdede over den 9., 10., 11., 16., 17., 18. og 19. i henholdsvis 2,5, 2,5, 1,5, 1,5, 3,5, 2,5 og 3,5 timer, den 19. august 2021 således til kl. 04:03.

A har forklaret, at han har to børn på henholdsvis 4 og 1½ år. Fredag den 20. august 2021 kunne han ikke tage overarbejde. Han skulle skynde sig hjem, fordi han skulle passe børnene, idet hans kone skulle på en rejse. Da han var færdig med arbejdet, gik han hen til det kontor, hvor hans teamleder, E, sad og ønskede denne god weekend. E sagde, at der var væltet en palle, og bad ham om at blive og få den rejst. Han svarede, at han ikke kunne blive, han skulle hjem til sine børn. E sagde, at hvis han gik, ville han få en advarsel. Hertil svarede han, at han ikke kunne, han var nødt til at tage hjem til sine børn. Han hverken bandede eller råbte, at de bare kunne fyre ham. Han gik over til stempeluret og bad dem, der var i gang med at stemple ud, om at få lov til komme foran, fordi han skulle skynde sig, hvad han fik lov til.

A har endvidere forklaret, at der på det tidspunkt, hvor han sagde nej til at blive og rejse pallen, nok var en 10-15 andre, som endnu ikke var gået. Han så ikke, at andre blev spurgt, om de ville arbejde over, og ved ikke, hvad de ville have svaret, hvis de var blevet spurgt. Han fik ikke noget at vide om, hvor lang tid opgaven måtte forventes at ville tage. Hvis han havde fået at vide, at det nok ville tage en 10-15 minutter, var han blevet. Han kunne ikke vide, at det ikke ville tage længere tid, han vidste ikke noget om, hvad der var galt – det varierer meget, hvor lang tid det tager at rejse en palle.

E har forklaret, at han henimod 20:30 den 20. august 2021 på grund af en sygemelding ikke befandt sig på forvalterkontoret, som stempeluret står oppe ved, men i læsseskuret, hvor han var i gang med over telefonen at afslutte med Danske Fragtmænds flådeleder, som sad i Odense. Da A kom sammen med H for at sige farvel, bad han dem om at blive, fordi der var nogle paller, der var ved at vælte, og som skulle pakkes om. A blev meget opfarende og sagde, at det var han pisseliglad eller fucking ligeglad med eller noget i den retning. E har videre forklaret, at han sagde til A, at ”hvis du går nu, bliver jeg nødt til at give dig en advarsel eller et eller andet”, hvortil A svarede, at de kunne bare fyre ham, hvorefter A forlod stedet. E husker ikke, at A sagde noget om, hvorfor han ville gå, og mener ikke, at A sagde noget om, hvorfor han ikke kunne blive.

E ordnede herefter selv pallerne sammen med H. Af sidstnævntes lønspecifikation fremgår, at dennes arbejdstid sluttede 20:45.

E har forklaret, at han, da han bad A og H om at ordne pallerne havde på fornemmelsen, at der ikke var andre tilbage, hvilket viste sig at holde stik.

E har endvidere forklaret, at episoden gjorde ham chokeret og frustreret. Han ringede til terminalleder D og orienterede denne om det passerede. D sagde, at de mandag måtte se på, hvad der skulle ske, om A skulle opsiges, eller hvad der skulle ske.

F har forklaret, at han fra sin arbejdsplads i afdelingen i Odense styrer håndteringen af 800 trailere og alt gods mellem Danske Fragtmænds terminaler og i den forbindelse telefonisk modtager rapporter fra de forskellige terminaler. Den 20. august 2021 henimod 20:30 talte han i telefon med E fra terminalen i Brabrand. Over telefonen hørte han, at E bad nogen om at blive, fordi de havde tre paller, der var ved at vælte. Det udviklede sig meget hurtigt fra samtale til råberi. Der blev ikke sagt noget om børn, der skulle passes. Han hørte, at der blev råbt: ”Jeg har fri nu, og du kan bare fyre mig.” Han hørte også, at E sagde: ”Hvis du går nu, bliver jeg som minimum nødt til at give dig en advarsel.”

D har forklaret, at han den 20. august 2021 blev ringet op af E umiddelbart efter episoden – G var på ferie. E fortalte, at han havde bedt A om at ordne nogle paller, hvortil A havde sagt, at det var han skideligeglad med, han gik hjem nu, og hvis det var et problem, kunne de bare fyre ham, han gad ikke mere. De aftalte at tage stilling til, hvordan der skulle reageres om mandagen.

3.6. Bortvisningen

Mandag den 23. august 2021 blev A bortvist. Det hedder i brev herom bl.a.:

” Med henvisning til vores telefonsamtale af dags dato er du hermed bortvist fra din stilling som lager- og terminalarbejder i Danske Fragtmand A/S.

Bortvisningen er begrundet i at du forlod arbejdspladsen før arbejdstids ophør torsdag d. 19. august, efter at du udtrykkeligt blev bedt om at blive til arbejdstids ophør.

Det er anden gang indenfor 4 måneder at du uden tilladelse forlader arbejdspladsen før

arbejdstids ophør - første gang d. 23. april 2021, hvilket du modtog en skriftlig advarsel for d. 24. april 2021.”

A har forklaret, at der var kolleger, som hele tiden sagde nej til overarbejde – ingen har nogen sinde af den grund fået så meget som en advarsel. Danske Fragtmænd ville af med ham på grund af knæet, der skulle bare findes en grund.

Tillidsrepræsentant B har forklaret, at det ikke er spor unormalt, at folk siger nej til overarbejde. Han har aldrig oplevet, at man ikke kan slippe for overarbejde, hvis man af den ene eller anden grund ikke kan. Han har aldrig været ude for eller hørt om, at nogen i virksomheden har fået en advarsel eller er blevet bortvist for at sige nej til overarbejde. A tog meget overarbejde. Det virker som om virksomheden gerne ville af med A. Han har aldrig oplevet, at nogen har fået et tilbud om 3 måneders fritstilling.

C har forklaret, at han på mødet den 17. maj 2021 fik den fornemmelse, at virksomheden gerne ville af med A – man tilbyder ikke en mand 3 måneders løn, hvis man ikke gerne vil af med ham. Han har videre forklaret, at 3F Aarhus ikke tidligere har oplevet, at Danske Fragtmænd har sanktioneret et nej til overarbejde, hverken med advarsel eller andet. Som han ser det, blev A bortvist, fordi virksomheden så en chance for at komme af med ham.

D har forklaret, at de om mandagen, den 23. august 2021, tog fat i deres HR-afdeling. De har ikke tidligere hverken bortvist, opsagt eller givet advarsel for ikke at påtage sig overarbejde. Efter hans opfattelse er det værre at forlade arbejdsstedet i den normale arbejdstid på trods af ordre om at blive end at forlade det ved den normale arbejdstids ophør på trods af ordre om at udføre overarbejde. De fik imidlertid det råd at foretage bortvisning, og det valgte de at følge, selv om de nødigt vil af med folk, fordi de har svært ved at få folk nok. Hvis folk bare kan gøre, som det passer dem, har E ikke mulighed for at lede sit hold. Det var uacceptabelt, sådan som A havde teet sig ved at råbe, at han ikke gad, var ligeglad, nu gik han hjem, ”hvis det er et problem, kan du bare fyre mig”. Når det endte med bortvisning, skyldtes det en kombination af at have sagt nej til overarbejde og den udviste adfærd.

E har forklaret, at han i reglen, hvis nogen siger nej til at blive, finder en anden. Han kender ikke til, at nej til overarbejde nogen sinde er blevet sanktioneret. I hans optik forlod A den 20. august 2021 arbejdet før arbejdstids ophør. Mandag den 23. august 2021 kom terminalleder D

med bortvisningen til ham, og han ringede til A, som reagerede meget voldsomt og sagde, at han gik grassat.

4. Opmandens bedømmelse

Bortvisningen er begrundet med, at A forlod arbejdspladsen før arbejdstids ophør torsdag den 19. august 2021, efter at han udtrykkeligt blev bedt om at blive til arbejdstids ophør.

Den pågældende episode fandt imidlertid ikke sted torsdag den 19., men fredag den 20. august 2021. Episoden bestod ikke i, at A forlod arbejdspladsen før arbejdstids ophør. Hans normale arbejdstid ophørte på fredage kl. 20:30, og det fremgår af hans lønspecifikation, at han har modtaget løn for den pågældende fredag at have arbejdet til kl. 20:31. Episoden bestod da også efter de afgivne forklaringer i, at han ved normal arbejdstids ophør på vej hen til kontroluret for at stemple ud sagde nej til at udføre overarbejde.

Indklagede har anført, at det afgørende ved episoden er, at der uden lovligt forfald forelå arbejdsvægring og lydighedsnægtelse, således som tilfældet også havde været den 23. april 2021, hvilket havde udløst en advarsel.

Hertil bemærker opmanden, at udtrykket arbejdsvægring anvendes i almindelighed til beskrivelse af det forhold, at en ansat nægter at udføre arbejde, som arbejdsgiveren pålægger ham. Forholdet bliver derfor reelt hverken værre eller bedre ved samtidig pleonastisk at anføre, at der foreligger lydighedsnægtelse.

Hvad arbejdsvægring angår, kan det ikke anses for at være uden betydning for en bedømmelse af, med hvilken alvor der skal ses på forholdet, om der foreligger nægtelse af at arbejde til normal arbejdstids ophør eller nægtelse af ved normal arbejdstids ophør at blive for at udføre overarbejde. Terminalleder D har i overensstemmelse hermed da også forklaret, at han anser det første for at værre end det andet. Det er derfor ikke givet, at reaktionen ville have været bortvisning, hvis forholdet i bortvisningskrivelsen havde været korrekt beskrevet som en nægtelse af på forespørgsel ved normal arbejdstids ophør at blive for at udføre overarbejde.

Hertil kommer som det afgørende, at en overarbejdsvægring efter arbejdsretlig praksis kan være berettiget, når vægringen er begrundet i personlige eller familiemæssige forhold, herunder i børnepasning, jf. nærmere Jens Kristiansen: Ansættelsesret (1. udg. 2020) s. 377, Lars

Svenning Andersen: Funktionærret (6. udg. 2020) s. 277 ff og Kia Philip Dollerschell: Bortvisning (2. udg. 2021) s. 294.

Efter det, som er fremkommet under sagen, må det lægges til grund, at A den pågældende fredag aften af familiemæssige grunde skulle hjem og passe børn og derfor ikke kunne påtage sig overarbejde. Ved denne bedømmelse er det tillagt særlig vægt, at der efter alle forklaringer er tale om en medarbejder, som var meget villig til at påtage sig overarbejde, og som kun en sjælden gang tidligere, da der havde været noget, havde bedt sig fritaget. I den samme uge havde han arbejdet over de foregående fire aftener.

Efter det, som er fremkommet under sagen, foreligger der ikke oplysninger, som giver grundlag for at antage, at E sagde noget om, at det drejede sig om 10-15 minutter, eller at der forelå en situation, som gjorde det absolut nødvendigt akut at forlange overarbejde af ikke tidsangivet omfang udført af netop A på trods af dennes særlige behov for at komme hjem ved normal arbejdstids ophør netop denne dag. Der blev faktisk fundet en anden løsning, ingen paller væltede, genopretningen tog 15 minutter. Der er afgivet modstridende forklaringer om, hvor mange der var tilbage på arbejdspladsen, som kunne være sat til at arbejde over, og virksomheden har ikke fremlagt dokumentation for sit standpunkt i form af lønspecifikationer eller andet.

Indklagede har anført, at A ikke gav nogen grund for nægtelsen. Der er herom afgivet modstridende forklaringer. For en medarbejder, som i øvrigt hellere end gerne tog overarbejde, har det formodningen imod sig, at han bare uden videre skulle have nægtet og have givet sig til at råbe og bande, og det kan ikke på grundlag af de modstridende forklaringer lægges til grund, at han ikke sagde noget om at skulle hjem til sine børn.

Det er uomtvistet, at teamleder E ikke spurgte A om, hvorfor denne ikke kunne blive.

I en situation som den foreliggende, hvor lederen anmoder en medarbejder, som er kendt for altid at tage overarbejde, om at blive, og hvor medarbejderen siger nej, vil det ledelsesmæssigt naturlige være at spørge medarbejderen om hvorfor, hvis medarbejderen ikke af sig selv beretter derom, således at der kan tages hensyn dertil ved overvejelse af, om overarbejde skal beordres. Det er da også i arbejdsretspraksis antaget, at den enkelte medarbejder – uanset manglende bestemmelse herom i overenskomsten – i visse tilfælde kan nægte at påtage sig

overarbejde, når der foreligger rimelige personlige grunde hertil, og at medarbejderen har pligt til at redegøre nærmere for disse grunde *på forespørgsel fra arbejdsgiveren* [kursiveret her], jf. Faglig voldgift af Mogens Hornslet, udgivet af Dansk Arbejdsgiverforening, 2008, bind 1 s.197 og bind 3 s. 40.

Efter det anførte havde A den pågældende aften en rimelig grund til ikke at ville påtage sig overarbejde akut og uden angivelse af varighed. Indklagede har ikke godtgjort, at der forelå en situation, hvor det på trods af dette kunne forlanges, at A udførte arbejdet.

Indklagede har herefter ikke godtgjort, at A ved at sige nej til at udføre overarbejde den pågældende aften har misligholdt ansættelsesforholdet. Der har derfor ikke i nægtelsen af at udføre overarbejde den 20.august 2021 været grundlag for ansættelsesretlig sanktionering.

Indklagede har imidlertid yderligere anført, at A i forbindelse med nægtelsen af at påtage sig overarbejde handlede subjektivt dadelværdigt. Indklagede hævder, at A reagerede voldsomt og teede sig på en måde, som er uacceptabel og udtryk for alvorlig mangel på respekt for ledelsen på arbejdspladsen. Der er herom under sagen afgivet modstridende forklaringer, men i situationen skal der nok være faldet nogle knubbede ord. Ved bedømmelsen heraf må det tages i betragtning, at A i øvrigt af ledelsen er beskrevet som en god medarbejder, der passede sit arbejde og gerne påtog sig overarbejde, hvad han da som nævnt også havde gjort de forudgående fire aftener i samme uge. Hertil kommer, at den nu påberåbte adfærd ikke ses på noget tidspunkt at have været påtalt, ligesom den ikke indgår i begrundelsen for bortvisningen.

Det kan på denne baggrund ikke med fornøden sikkerhed anses for godtgjort, at A i forbindelse med episoden den 20. august 2021 skulle have teet sig på en måde, som indebærer misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Der har herefter ikke været grundlag for bortvisning, og A har krav på erstatning af løntab i opsigelsesperioden. Klager har opgjort tabet, incl. feriepenge, særlig opsparing og arbejdsgivers pensionsbidrag, til 85.456,01 kr. Indklagede har ikke haft bemærkninger til opgørelsen. Danske Fragtmænd skal derfor betale dette beløb til A.

Klager har påstået beløbet betalt ”med tillæg af procesrenter fra de enkelte ydelsers forfaldstid, til betaling sker”. Det er uklart, hvad der menes ”procesrenter” og med ”de enkelte ydelser”.

Klager har i klageskriftet anført, at beløbet skal forrentes fra den 23. august 2021, dvs. fra bortvisningstidspunktet.

Der er imidlertid tale om et erstatningskrav, hvis forfaldstidspunkt ikke er fastsat i forvejen. Der tilkendes herefter rente fra sagens indbringelse for faglig voldgift ved klageskrift af 27. oktober 2021 med påstand om betaling af beløbet.

Thi bestemmes:

Danske Fragtmænd A/S skal inden 14 dage i erstatning for løntab i opsigelsesperiode til A betale 85.456,01 kr. med procesrente fra den 27. oktober 2021.

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

Børge Dahl