

## KENDELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20220782.

Fødevareforbundet NNF

for

A  
(advokat Rie Matilde Bjørkman)

mod

DI

for

Kohberg Bakery Group A/S  
(advokat Sabine Shin-Ja Buhl)

Sagen blev mundtligt forhandlet den 6. februar 2023 kl. 15.00 med højesteretsdommer Hanne Schmidt som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, administrerende direktør B, pakkerimedarbejder C, pakkeriarbejder D og driftsleder E.

### **Uoverensstemmelsen**

Sagen angår, om Kohberg Bakery Group A/S' opsigelse den 30. august 2022 af A var urimelig og ikke sagligt begrundet, jf. hovedaftalens § 4, stk. 3, og om A derfor har krav på godtgørelse.

### **Parternes påstande**

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede, Kohberg Bakery Group A/S (i det følgende Kohberg), skal betale en godtgørelse på 127.078,66 kr. eller en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse, til A, med tillæg af procesrenter fra sagens anlæg, til betalingen sker.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

### **Sagsfremstilling**

A blev ansat som medarbejder til forefaldende arbejde i produktionen i Kohbergs fabrik i Bollerslev den 8. august 2015. Forud herfor havde han arbejdet som vikar på Kohberg siden 2009.

Kohberg er en fødevarer virksomhed, der fremstiller brød og kager, og er Danmarks største danskejede bageri. Da virksomheden fremstiller fødevarer, er der høje krav til hygiejneforholdene i produktionen. Medarbejderne skal iføre sig rent arbejdstøj, når de møder på arbejde, og der er på fabrikken mulighed for at tage bad.

A startede i 2015 på natholdet i afdelingen, der producerer rugbrød. Her betjente han en robot, der håndterer stabling af brødkasser med brød, der er indpakket. A betjente arbejdsstationen alene, og han arbejdede ikke fysisk tæt på sine kollegaer.

Den 20. september 2021 blev A efter eget ønske flyttet til natholdet i afdelingen, der producerer hvedebrød, idet A gerne ville have flere timer de uger, hvor han arbejdede i weekenden, hvilket han ikke kunne få i rugbrødsafdelingen.

Medarbejderne i hvedebrødsafdelingen arbejder i rotation – dels ved en robot, der håndterer stabling af brødkasser, når brødet er blevet pakket, dels ved at de står sammen ved produktionsbåndet og tjekker brødet efter bagning med henblik på frasortering af defekte brød. A refererede i hvedebrødsafdelingen til driftsleder E.

I efteråret 2021 konstaterede E, at A lugtede kraftigt af sved, og der var nogle medarbejdere, der klagede til hende over lugten. E påtalte mundtligt forholdet over for A den 1. december 2021.

Den 21. februar 2022 indkaldte E A til et møde, fordi han igen lugtede kraftigt af sved, og hans kollegaer igen havde klaget over situationen. A fik samme dag en skriftlig advarsel, hvoraf bl.a. fremgik:

*"Kære A,*

*Jeg ser mig desværre nødsaget til at hjemsende d.d. kl. 11.30 pga. dårlig hygiejne/stærk svedlugt, som er stærkt generende for dine kollegaer på linjen og i afdelingen.*

*Dette forhold er også tidligere påtalt overfor dig, senest den 1. december 2021.*

*Når du møder på arbejde igen i morgen og fremover, bedes dette forhold være bragt i orden, da det i modsat fald kan have konsekvens for din fortsatte ansættelse i Kohberg".*

Den 30. august 2022 traf E beslutning om at opsiges A. Af opsigelsen fremgik bl.a.

*"Med henvisning til skriftlig advarsel af 21. februar 2022 samt dagens møde, hvor du, F (TR) og undertegnede deltog, opsiges du hermed pr. d.d."*

Den 12. september 2022 blev der afholdt mæglingsmøde med repræsentanter fra DI og Fødevarerforbundet NNF uden, at parterne kunne nå til enighed.

### **Vidneforklaringer**

A har forklaret bl.a., at han startede på Kohberg i 2009 som vikar. I 2015 blev han fastansat. Han arbejdede først i hvedebrødsafdelingen og skiftede herefter til rugbrødsafdelingen. I efteråret 2021 skiftede han tilbage til hvedebrødsafdelingen efter eget ønske. Han arbejdede primært på nat- og weekendhold, men arbejdede enkelte gange på daghold i forbindelse med oplæring. I hvedebrødsafdelingen er der koldt om vinteren, men om sommeren lå temperaturen på 30-40 grader. Der var en blæser til afhjælpning, men den gjorde ikke meget.

Han modtog i december 2021 en mundtlig påtale fra E. E sagde, at kollegaer havde sagt til hende, at han lugtede af sved. Herefter hørte han ikke noget før februar 2022, hvor han modtog en skriftlig advarsel for samme problem. Han mener ikke selv, at han har udfordringer med sved, og han har aldrig oplevet, at nogen har sagt til ham, at han lugter af sved. Den 30. august 2022 blev han opsagt fra sin stilling af E. Det kom ud af det blå. Han havde ikke hørt mere om svedproblemet siden advarslen i februar. E tilbød ham ikke at komme tilbage til rugbrødsafdelingen. Han ville være rykket til en anden afdeling, hvis han var blevet tilbudt dette. Han har ikke fundet et nyt arbejde siden afskedigelsen og modtager nu dagpenge i Tyskland. Der er ikke personer i hans privatliv, der har klaget over, at han lugter af sved.

B har forklaret bl.a., at han har været administrerende direktør i Kohberg de sidste 4 år. Virksomheden har tre fabrikker, herunder den største i Bolderslev, hvor der er 335 medarbejdere. Kohberg skal følge både dansk og europæisk lovgivning og er certificeret efter British Retail Consortium. Der er derfor strenge krav til hygiejnen på virksomheden. Medarbejderne skal hver dag iføre sig nyt rent tøj, og de har mulighed for at skifte tøj i løbet af dagen, og de skal bære hårnet og skægbind. De må ikke bruge parfume eller bære smykker. Overtrædelse af kravene til hygiejne ville medføre alvorlige konsekvenser for virksomheden og muligheden for eksport. Han har ikke truffet den konkrete afgørelse om afskedigelse af A, men blev blot informeret herom. Der var ingen andre ledige stillinger i virksomheden på afskedigelsestidspunktet.

C har forklaret bl.a., at hun har arbejdet på Kohberg i 27 år og været arbejdsmiljørepræsentant de sidste 5 år. Hun er ansat i hvedebrødsafdelingen på dagholdet og har arbejdet sammen med A i forbindelse med oplæring af ham. Hun havde fået 3-4 klager fra medarbejdere på dagholdet om, at A lugtede kraftigt af sved. Hun gik herefter til sin nærmeste leder, E, og oplevede en forbedring efter påtalen i december 2021. Efter advarslen i februar 2022 gik det godt frem til sommeren, hvor lugtgenerne kom tilbage, og der kom igen klager fra kolleger. A var i øvrigt en god kollega, og hun

mener ikke, at der har været mobning eller chikane af A som følge af svedlugten.

D har forklaret bl.a., at han har arbejdet på Kohberg i 20 år og arbejdede på natholdet sammen med A. A var en god kollega, og der var ingen problemer med samarbejdet. På et tidspunkt begyndte han at kunne lugte sved fra A, og det var ubehageligt at være i nærheden af ham. Dette forbedredes efter advarslen i februar 2022, men lugtgenerne vendte tilbage hen over sommeren. Det var typisk på det tidspunkt, hvor de var næsten færdige med arbejdet.

E har forklaret bl.a., at hun har arbejdet på Kohberg i 19 år, de seneste 7 år som driftsleder for 24 medarbejdere. Der var ikke 30-40 grader i pakkeriet, og der var blæsere og mulighed for at åbne vinduer. Medarbejderne skriver under på, at de vil overholde virksomhedens hygiejneregler.

A var en dygtig medarbejder, der hurtigt lærte tingene. Hun blev første gang opmærksom på A's lugtproblemer forud for december 2021 og gav ham herefter en mundtlig påtale. På trods af forbedringer efter påtalen kom lugtgenerne tilbage, og hun gav A først endnu en mundtlig påtale den 1. december 2021 og derefter en skriftlig advarsel den 21. februar 2022. Det skete under hensyn til virksomhedens hygiejneregler. Hun havde forud orienteret tillidsrepræsentanten.

Det gik herefter godt i en lang periode frem til sommeren, hvor problemet opstod igen. Hun gav på ny A en mundtlig påtale og henviste til den skriftlige advarsel. Hun husker ikke datoen. Da hun herefter fik klager fra medarbejdere, der ikke kunne være i samme arbejdsområde som A på grund af lugtgener, følte hun, at hun ikke længere kunne forsvare det, og hun valgte at opsiges ham. Hun foreslog ikke A at tage et bad i arbejdstiden eller at skifte tøj. Hun ved ikke, om der var andre ledige stillinger i virksomheden på opsigelsestidspunktet.

### **Parternes argumenter**

Klager har navnlig anført, at det forhold, som angiveligt ledte til opsigelsen, skyldtes noget, som ikke kunne klandres den ansatte. A mødte hver dag ind før arbejdstid for at gå i bad og skifte til rent arbejdstøj for at undgå eventuelle gener ved hans kropslugt. A gjorde således, hvad han kunne for at imødegå problemet. A havde været beskæftiget i en anden afdeling på Kohberg i seks år uden problemer. Kohberg havde ikke undersøgt, om der eventuelt var andre mulige tiltag end opsigelse, herunder mulighed for lægelig hjælp. Kohberg havde ikke forsøgt at omplacere A eventuelt i rugbrødsafdelingen, hvor der ikke var problemer.

Indklagede har navnlig anført, at Kohberg som fødevarer virksomhed har høje krav til hygiejnen i produktionen. A skulle udføre sit arbejde, hvor han var i tæt kontakt med såvel sine kolleger som med fødevarer. A formåede

ikke til trods for flere mundtlige påtaler og en skriftlig advarsel at håndtere sit problem på tilfredsstillende vis. I forhold til omplacering har en arbejdsgiver – i modsætning til ved opsigelse som følge af arbejdsgivers forhold – ikke nogen generel pligt til at omplacere en medarbejder, der er uegnet til jobbet. I nærværende sag havde Kohberg uden held flere gange opfordret A til at drage omsorg for problemet. Der var heller ikke på opsigelsestidspunktet ledige relevante stillinger, som Kohberg ville kunne have tilbudt A. På den baggrund var afskedigelsen sagligt og rimeligt begrundet i A's forhold, hvorfor der skal ske frifindelse.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedelsesnævnet kunnet opnås flertal for en afgørelse af sagen, og afgørelsen træffes derfor af Nævnets formand som opmand.

### **Opmandens begrundelse og resultat**

Sagen angår, om Kohberg Bakery Group A/S' opsigelse den 30. august 2022 af A var urimelig og ikke sagligt begrundet, jf. hovedaftalens § 4, stk. 3, og om A derfor har krav på godtgørelse.

A blev ansat i produktionen i Kohbergs fabrik i Bollerslev i august 2015. Forud herfor havde han siden 2009 arbejdet som vikar i virksomheden. Efter 2015 arbejdede han fortrinsvis i natte- og weekendvagter i fabrikkens rugbrødsafdeling. Den 20. september 2021 blev A efter eget ønske overflyttet til natholdet i fabrikkens hvedbrødsafdeling. Her arbejder medarbejderne i rotation, dels ved en robot, der stabler brødkasser, når brødet er pakket, og dels ved produktionsbåndet, hvor medarbejderne frasorterer defekte brød efter bagningen. I denne afdeling kan der afhængigt af vejret være varmt.

Det må lægges til grund, at driftsleder E den 1. december 2021 på grundlag af klage fra andre medarbejdere påtalte, at A lugtede kraftigt af sved. Efter yderligere klage fra medarbejdere meddelte E den 21. februar 2022 A en skriftlig advarsel, hvoraf det bl.a. fremgik, at hun så sig nødsaget til at hjemsende ham "pga. dårlig hygiejne/stærk svedlugt, som er stærkt generende for dine kolleger". Det fremgik tillige af advarslen, at dette tidligere var påtalt over for ham senest den 1. december 2021, og at dette forhold fremover bedes være bragt i orden, da "det i modsat fald kunne få konsekvens for hans fortsatte ansættelse i Kohberg".

Den 30. august 2022 blev A afskediget med henvisning til den skriftlige advarsel af 21. februar 2022.

Kohberg har anført, at opsigelsen – udover klager fra kolleger – tillige var begrundet i de strenge krav om hygiejne, der gælder på en fødevarer virksomhed som Kohbergs. Kohberg har imidlertid ikke fremlagt virksomhedens forskrifter for de ansattes hygiejne, der efter det oplyste underskrives af de ansatte. Virksomhedens hygiejnekrav er heller ikke beskrevet i

advarslen af 21. februar 2022 eller i brevet om opsigelsen. Der findes herefter ikke grundlag for at antage, at A har handlet i strid med virksomhedens regler om hygiejne.

Advarslen og opsigelsen må på denne baggrund anses for at være begrundet i de klager, der kom fra andre medarbejdere, således som det også er oplyst i advarslen, der angiver, at der var tale om "dårlig hygiejne/stærk svedlugt, som er stærkt generende for dine kolleger på linjen og i afdelingen".

Efter C's forklaring var der i efteråret 2021 3-4 medarbejdere, der klagede over lugtgener, og hun var også selv generet af lugten. D har forklaret, at lugtgenerne ophørte efter den skriftlige advarsel i februar 2022, men at de opstod igen i løbet af sommeren, særligt når de var ved at være færdige med arbejdet den pågældende nat.

E har forklaret, at A i en længere periode efter den skriftlige advarsel i februar 2022 ikke lugtede af sved. Hun har endvidere forklaret, at hun i løbet af sommeren atter fik klager fra medarbejdere over A's lugt, og at hun igen påtalte dette mundtligt over for ham. Hun husker ikke datoen, og der foreligger ikke objektive holdepunkter vedrørende en sådan mundtlig påtale.

A har forklaret, at han efter advarslen den 21. februar 2022 ikke fik flere påtaler vedrørende lugtgener, hverken af E eller af kolleger, før han den 30. august 2022 blev afskediget.

Det er på denne baggrund betænkeligt at lægge til grund, at forholdet på ny blev nævnt for A i tiden mellem advarslen af 21. februar 2022 og afskedigelsen den 30. august 2022 på en sådan måde, at han opfattede det som en påtale.

Det er endvidere ved de afgivne forklaringer ikke nærmere belyst, hvor mange medarbejdere, der klagede over lugtgener, ligesom det ikke er nærmere belyst, om generne medførte egentlige problemer for samarbejdet med de andre medarbejdere eller for driften i hvedebrødsafdelingen.

Der findes herefter ikke fuldt tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at lugtgenerne havde et sådant omfang og sådanne følger, at opsigelsen af A var rimeligt og sagligt begrundet.

Opsigelsen af A anses herefter for urimelig, og han har derfor krav på godtgørelse. Denne godtgørelse findes passende at kunne fastsættes til 85.000 kr., idet der herved er taget hensyn til A's ugeløn og til, at han havde været fastansat i Kohberg i 7 år.

**Thi bestemmes:**

Kohberg Bakery Group A/S skal inden 14 dage betale en godtgørelse på 85.000 kr. til A med tillæg af procesrenter fra sagens anlæg.

Kohberg Bakery Group A/S skal betale opmandens honorar.

København, den 14. februar 2023.

Hanne Schmidt