

KENDELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr. 20240321

3F Transportgruppen

for

[Person 1]
(Advokat Dennis Schnell-Lauritzen)

mod

Dansk Industri v/DIO II

for

Textilia Group A/S

Kongebakken 1

2765 Smørum

CVR nr. 16963038
(Advokat Louis Wolf Kristiansen)

Sagens behandling mv.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 11. november 2024 kl. 15.30 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af [Person 1], faglig sekretær i 3F Bornholm [Person 2], divisionsdirektør hos Textilia Group A/S [Person 3] og chefkonsulent og advokat i Dansk Industri [Person 4].

Parterne oplyste, at de uden præjudice er enige om, at der i tilfælde af, at der skal udmåles en godtgørelse, kan tages udgangspunkt i en ugeløn på 9.800 kr.

Der har ikke mellem de partsudpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnås flertal for en afgørelse af sagen, og afgørelsen træffes derfor af nævnets formand som opmand.

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om ophøret af [Person 1]s ansættelsesforhold hos den indklagede virksomhed var en urimelig opsigelse fra virksomhedens side. I givet fald skal der tages stilling til godtgørelsens størrelse.

Parternes påstande

Klager, Fagligt Fælles Forbund for [Person 1], har nedlagt påstand om, at indklagede til [Person 1] skal betale en godtgørelse svarende til 2 x ugeløn x 16 års anciennitet eller en godtgørelse efter Afskedigelsesnævnets skøn med procesrente fra sagens anlæg.

Indklagede, Dansk Industri v/DIO II for Textilia Group A/S, har nedlagt påstand om afvisning, subsidiært frifindelse.

Sagsfremstilling

Textilia-koncernen omfatter ca. 40 lokationer i Skandinavien med 2.600 fuldtidsansatte. Textilia-koncernen opkøbte det daværende vaskeri Victor Vask A/S på Bornholm pr. 1. marts 2023, således at aktiviteterne blev overdraget med virkning fra den 1. juni 2023.

[Person 1] blev ansat i en fuldtidsstilling som vaskeriassistent hos Victor Vask A/S pr. 26. marts 2012. Af ansættelsesaftalen fremgår bl.a. følgende:

*"Stilling eller jobkategori: **Vaskeriassistent***

*Tiltrædelsesdato: **26. marts 2012***

...

Løn

Medarbejderens løn er p.t. kr. 109,90 + produktionstillæg kr. 10,- pr. time + vaskeritillæg kr. 4,95 pr. time"

[Person 1]s arbejdsfunktion blev d. 20. august 2018 udvidet til 2. dame ved et tillæg til ansættelsesaftalen vedrørende "særlige vilkår". Af tillægget fremgår bl.a.:

"Særlige vilkår:

Medarbejderens funktion udvides til 2. dame – fungerende i det daglige som 2. dame og, ved 1. damens fravær, som stedfortræder for denne.

Målet for 2. damens daglige funktion er at:

- *deltage i opgørelse, prioriteringen, kommunikationen af og fokus på dagens mest efterspurgte varer i varestrømmen,*
- *understøtte 1. damen i dennes tildeling af arbejdssteder og arbejde til medarbejderne i løbet af dagen,*
- *sikre koordinering af kategori- & portionsrækkefølger på det enkelte arbejdssted,*
- *sikre effektivitet i medarbejdernes udførelse af arbejde med hensyn til deres:*
 - o *placering (fx skille meget snakkende medarbejdere ad),*
 - o *arbejdsstillinger (instruere i rigtige stillinger),*
 - o *maskinbetjening (instruere i rigtig betjening),*
 - o *arbejdshastighed (opfølgning og evt. påtale), og*
- *deltage i løsning af fejl og nedbrud på arbejdssteder,*
- *deltage i planlægning af ferie og afspadsring,*
- *deltage i rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.*

Løn:

Funktionsudvidelsen indebærer, at Medarbejderen oppebærer en fast løn på 165,00 kr./time ..."

[Person 1]s arbejdsfunktion blev den 1. oktober 2019 udvidet til 1. dame ved et tillæg til ansættelsesaftalen vedrørende "særlige vilkår". Af tillægget fremgår bl.a.:

"Særlige vilkår:

Medarbejderens funktion udvides til 1. dame.

Målet for 1. damens daglige ansvar og funktion er – blandt andet – at:

- *opgøre, prioritere, kommunikere og fokusere på dagens mest efterspurgte varer i varestrømmen,*

- tage imod daglige sygemeldinger fra produktionens medarbejdere,
- modtage og vise nyansatte medarbejdere til rette,
- tildele arbejdssteder og arbejde til medarbejderne i løbet af dagen,
- sikre koordinering af kategori- & portionsrækkefølger på det enkelte arbejdssted,
- sikre effektivitet i medarbejdernes udførelse af arbejdet med hensyn til deres:
 - o placering (fx skille meget snakkende medarbejdere ad),
 - o arbejdsstillinger (instruere i rigtige stillinger),
 - o maskinbetjening (instruere i rigtig betjening),
 - o arbejdshastighed (opfølgning og evt. påtale), og
- drive løsning af fejl og nedbrud på arbejdssteder,
- drive planlægning af ferier og afspadsering,
- drive oplæring af medarbejdere i produktionens funktioner,
- gennemføre ugentlige medarbejderorienteringer,
- deltage i rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

Løn:

Funktionen indebærer, at Medarbejderen oppebærer en fast løn på 172,50 kr./time ..."

[Person 1] fik en lønstigning pr. 1. august 2021 ved et tillæg til ansættelsesaf-talen vedrørende "særlige vilkår". Af tillægget fremgår bl.a.:

"Særlige vilkår

Medarbejderens funktion er uændret at være 1. dame".

Tillægget indeholder desuden en i forhold til tillægget af 1. oktober 2019 uændret nærmere beskrivelse af 1. damens daglige ansvar og funktion.

Den 19. februar 2024 henvendte [Person 1] sig på arbejdspladsen til sin leder, [Person 3], om opgaven som 1. dame og mulighederne for igen alene at arbejde som vaskeriassistent. Parterne er ikke enige om, hvad der nærmere blev sagt på mødet mellem de to.

På et nyt møde mellem [Person 1] og [Person 3] den 4. marts 2024 blev [Person 1] forelagt og bedt om at underskrive følgende skrivelse dateret samme dag:

"Vedr. opsigelse fra medarbejderside – [Person 1] ...

[Person 1] har pr. den 19.2 2024 opsagt sin stilling ved Textilia A/S med 28 dages varsel. Sidste ansættelsesdag er således den 18.3.2024.

[Person 1] gives af arbejdsgiver lov til at fratræde sin stilling pr. dd. og oppebærer løn 14 dage længere end opsigelsesvarslet tilskriver. Sidste lønningdag er således d. 1.4 2024.

[Person 1] skal dd. aflevere telefon, nøgler samt øvrige adgangskort mv. til [Person 3] eller til udpeget medarbejder."

[Person 1] skrev under på mødet. Senere samme dag deltog hun efter opfordring fra [Person 3] i personalemøde, hvor [Person 3] orienterede om, at [Person 1] havde sagt sit job op, og at der fra dags dato var udnævnt en ny 1. dame.

[Person 1] henvendte sig den 5. marts 2024 til sin lokale 3F-afdeling og drøftede forløbet med dem. Faglig sekretær, [Person 2], rettede herefter samme dag henvendelse til virksomheden ved en mail, hvoraf fremgår:

"Hej [Person 3]

Jeg skal på vegne af [Person 1], jeres 1. dame, anmode om et møde hurtigst muligt i forhold til hendes opsigelse.

Jeg skal på hendes vegne gøre indsigelse mod den skriftlige opsigelse, dateret d. 4. marts 2024, der angiver at hun selv har sagt op d. 19.02.2024.

Dette bestrides af [Person 1].

[Person 1] oplyser desuden at hun ikke har modtaget en ansættelsesaftale, efter Victorvask blev overtaget af Textilia, hvilket strider loven om ansættelsesbeviser.

Jeg forventer at høre fra dig hurtigt."

[Person 2] sendte endnu en mail samme dag, hvoraf fremgår:

"Til Textilia/Victor Vask

Att: [Person 3]

Jeg skal I forlængelse af sidste mail, og vores samtale tidligere i dag, fastholde mit ønske om et lokalmøde vedr. afskedigelsen af [Person 1].

[Person 1] har på et møde i ledergruppen udtrykt ønske om ændrede arbejdsopgaver, da det har været belastende og stressende at skulle leve op til de krav der har været i de funktioner og det ansvar hun har været pålagt.

Hun har på intet tidspunkt nævnt at hun opsagde sin stilling. Der blev også stillet hende i udsigt at man ville ændre hende arbejdsopgaver, og derfor blev hun overrasket over at få præsenteret, hvad hun troede var en afskedigelse.

Men hun så sig nødsaget til at underskrive for modtagelsen, og i hendes chok opdagede hun ikke at det faktisk var formuleret således at det var hendes egen opsigelse hun underskrev.

Jeg skal derfor forlange, at såfremt virksomheden ikke ønsker hendes tilstedeværelse, skal der foreligge en opsigelse, og at der betales løn indtil denne opsigelse ligger, og til udløbet af opsigelsesperioden.

Da du kun er på Bornholm mandage, vil mit forslag til mødetidspunkt være mandag d. 11/3 2024 kl. 10.00 på virksomhedens adresse.

Bekræft venligst dette, eller andet tidspunkt"

Der blev gennemført lokalforhandling d. 11. marts 2024. Af mødereferatet fremgår bl.a.:

"Sagen blev diskuteret. Der er uenighed om fratrædelsesmåden – opsigelse kontra afskedigelse.

Sagen blev drøftet, og enighed kunne ikke opnås."

Forbundet indkaldte virksomheden til mæglingssmøde den 13. marts 2024. Af mæglingssmødebegæringen fremgår bl.a.:

"Victor Vask, Rønne – Ukorrekt opsigelse

Vi har fået overdraget sag fra 3F Bornholm. Sagen omhandler opsigelse af [Person 1].

Sagen kort:

[Person 1] er ansat som 1. dame og på et møde den 19. februar 2024, ytrer [Person 1] at hun ikke kan holde til de opgaver hun bliver pålagt.

Virksomheden forsøger at finde andet arbejde, men dette er ikke muligt og den 4. marts 2024 meddeles [Person 1], at de ikke har andet arbejde til hende.

Virksomheden opsiges derfor [Person 1] den 4. marts 2024. Virksomheden har udformet opsigelsen, så opsigelsen skulle være afgivet af medarbejderen.

[Person 1] er blevet fritstillet, og er den 4. marts blevet pålagt at aflevere sit adgangskort, telefon og nøgler, hvilket hun har gjort.

[Person 1] har på intet tidspunkt opsagt sin stilling, men alene sagt til virksomheden, at hun ikke kunne holde til at være 1. dame og gerne ville have andre opgaver, hvis dette var en mulighed.

[Person 1] har været ansat siden 26. marts 2012 og har derfor 91 dages opsigelse jf. overenskomstens § 39. Virksomheden skal derfor betale løn frem til den 3. juni 2024.

Der er afholdt lokalt møde den 11. marts 2024, uden enighed kunne opnås.

Vi skal på baggrund af ovenstående begære mæglingsmøde i sagen."

Der blev afholdt mæglingsmøde fredag den 12. april 2024. Af mødereferatet fremgår bl.a.:

"Sagen blev drøftet mellem parterne uden, at der derved blev opnået enighed.

Det er 3F Transports opfattelse, at der fremkom nye oplysninger på mæglingsmødet, der bevirkede, at opsigelsen ikke betragtes som saglig. 3F Transport tog forbehold for at videreføre sagen ved afskedigelsesnævnet.

DI mener ikke, at opsigelsens saglighed har været drøftet under mæglingsmødet.

DI tager i øvrigt forbehold for at gøre indsigelser mod forumvalget.

3F Transport tog forbehold for at videreføre sagen."

Forklaringer

[Person 1] har forklaret bl.a., at hun startede på vaskeriet som sommerafløser i 1989, da hun var 16 år gammel. Hun har været fastansat som vaskeriassistent fra 2012 og har anciennitet fra 2008. I 2018 blev hendes funktion udvidet til 2. dame, og i 2019 blev hendes funktion yderligere udvidet til 1. dame.

Som 1. dame var hun intern leder for vaskeriassistenterne med de opgaver, der fremgår af tillægget til ansættelseskontrakten, og hun udførte også fortsat en del arbejde "på gulvet" i vaskeriet sammen med vaskeriassistenterne. I perioden fra 2019 frem til arbejdsforholdets ophør i 2024 har hun brugt 30-40% af sin arbejdstid med opgaverne som 1. dame og resten af tiden med almindeligt vaskeriassistentarbejde.

Der var på vaskeriet på Bornholm 11 fastansatte vaskeriassistenter medregnet 1. og 2. damen, 4 chauffører, nogle vaskemænd og to på kontoret, som havde kontakten med kunderne.

De sidste halvandet år 2022-2024 var [Person 3] hendes leder, efter at Textilia havde overtaget vaskeriet i foråret 2022. [Person 3] var til stede på vaskeriet hver mandag.

Hun havde over for [Person 3] på deres ugentlige møder jævnligt nævnt, at hun var belastet af arbejdsmængden som 1. dame, og at de mange opgaver stressede hende. Det skyldtes især, at der var kommet mange nye medarbejdere, især en del fra Ukraine, der ikke talte dansk, og at der skulle indføres nye digitale styringsredskaber i forbindelse med, at Textilia havde overtaget vaskeriet. Der kom ikke rigtig noget ud af at nævne det for [Person 3], ud over at der for ca. 1 år siden var blevet ansat en yderligere 1. mand. Det oplevede hun dog ikke som en reel aflastning af hende, selv om opgaverne skulle deles mellem de to, for hun havde stadig ansvaret for alle vaskeriassistenterne.

På mødet med [Person 3] den 19. februar 2024 sagde hun, at opgaverne som 1. dame var så belastende for hende, at hun gerne ville være almindelig vaskeriassistent igen. [Person 3] sagde, at det var han ked af, og at hun ville gå ned i løn, samt om hun helst ville på systuen eller renseriet. Hun foreslog ham at gøre en medarbejder ved navn [Person 5] til ny 1. dame. Det ville han lige tale med [Person 5] om, og han ville vende tilbage. Hun sagde ikke sin stilling op, men regnede med, at hun ville kunne komme på systuen, hvor hun havde været før. Der blev ikke skrevet noget ned på mødet.

I slutningen af februar 2024 blev der ansat en ny vaskeriassistent, [Person 6].

Den 4. marts 2024 indkaldte [Person 3] hende til møde, hvor han sagde, at det var så hendes sidste dag på vaskeriet. Hendes verden styrtede sammen, da han sagde det, og hun husker herefter ikke meget fra mødet, bortset fra, at det kun varede ca. 10 minutter. Hun blev bedt om at underskrive et papir, som hun i sin chokerede tilstand ikke tænkte over at læse igennem først, hvad hun ellers

plejer. Hun så blot, at der stod Textilia på papiret, og antog, at det var virksomhedens opsigelsesskrivelse. Det faldt hende ikke ind, at virksomheden kunne finde på at skrive en opsigelse, der skulle forestille at være fra hende.

Efter mødet blev der senere samme dag afholdt et personalemøde, hvor [Person 3] oplyste resten af afdelingen om, at hun havde sagt op, og at der var udnævnt en ny 1. dame. Hun undrede sig over, at han sagde, at hun selv havde sagt op, men hun talte ikke mere med [Person 3] den dag, idet hun var chokeret og forvirret over situationen.

Samme aften, da hun var kommet hjem, læste hun papiret og opdagede, at det var formuleret som en opsigelse fra hende. Hun var helt sikker på, at hun ikke selv havde sagt op. Næste dag kontaktede hun sin fagforening om opsigelsen.

Hun deltog i mæglingmødet den 12. april 2024. De "nye oplysninger", der omtales i referatet, var efter hendes erindring en oplysning om, at virksomheden ikke havde ønsket at lade hende fortsætte som vaskeriasistent "på gulvet", fordi virksomhedens ledelse mente, at det ikke var hensigtsmæssigt at gå fra at være leder for vaskeriasistenterne til at være vaskeriasistent.

[Person 2] har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær for 3F Bornholm. Han blev kontaktet af [Person 1] den 5. marts 2024. Efter at have læst opsigelsen første gang bemærkede han, at der manglede en begrundelse, men [Person 1] gjorde ham så opmærksom på, at den var formuleret som en opsigelse fra hendes side.

Han sendte en mail til [Person 3], hvori han skrev, at han på [Person 1]s vegne ville gøre indsigelse mod den skriftlige opsigelse. Der blev efterfølgende afholdt lokalforhandling den 11. marts 2024. [Person 3] sagde under forhandlingen, at det var virksomhedens holdning, at man ikke kunne komme tilbage "på gulvet", hvis man tidligere havde været 1. dame. 3F sagde, at 1. damen allerede var "på gulvet" en del af tiden, og at [Person 3] jo også havde lovet [Person 1] at ville undersøge mulighederne for omplacering.

Der blev afholdt mæglingmøde den 12. april 2024. Arbejdsgiversiden kunne ikke være i tvivl om, at 3F fandt opsigelsen usaglig. Det blev drøftet på mødet, at der måtte være plads til [Person 1], fordi det blev oplyst, at virksomheden lige havde ansat en anden. Oplysningen herom var efter hans erindring den nye oplysning, der er nævnt i referatet.

[Person 3] har forklaret bl.a., at han er divisionsdirektør i Textilia. Han blev [Person 1]s leder i forbindelse med, at Textilia købte Victor Vask. Han fungerede godt sammen med [Person 1], og der var ikke noget at udsætte på hendes opgavevaretagelse.

[Person 1] anvendte ca. 40-50% af sin arbejdstid som 1. dame, resten af tiden fungerede hun som almindelig vaskerassistente "på gulvet".

Han havde ikke forud for mødet den 19. februar 2024, som [Person 1] havde bedt om, hørt fra hende om problemer. På mødet fortalte [Person 1], at hun ikke kunne magte sit lederjob. Han forstod det sådan, at hun opsagde sin stilling som leder, men ville være interesseret i en anden stilling på vaskeriet, hvis der var en ledig. Han har tidligere været ude for, at medarbejdere har sagt op mundtligt. Han ville normalt bede en medarbejder bekræfte en mundtlig opsigelse på skrift, og det var en fejl, at han ikke gjorde det her.

Han sagde under mødet til [Person 1], at han ville undersøge, om hun kunne fortsætte i en anden stilling, selv om han regnede med, at der ikke var andre ledige stillinger i virksomheden. Det var desuden Textilias politik, at man helst ikke skal gå fra at være leder til at være almindelig medarbejder "på gulvet", fordi det kan medføre et dårligt arbejdsmiljø. Når han alligevel sagde, at han ville undersøge det, var det for at være imødekomende over for [Person 1]. Efterfølgende besluttede han efter drøftelse i ledergruppen meget hurtigt, at han ikke ville omplacere [Person 1], for hun var bestemt og ville have tingene på sin egen måde, og hun ville næppe kunne indordne sig under en ny leder. Det fortalte han dog ikke [Person 1]. Det havde givet mening for ham at sige, at han ville undersøge mulighederne, fordi hun havde så lang anciennitet. Han talte med 1. manden om, hvem der skulle udpeges som ny 1. dame, og han besluttede at spørge [Person 5].

[Person 5] sagde ja efter en uges tid, og derefter indkaldte han [Person 1] til møde den 4. marts 2024, fordi [Person 5] skulle underskrive den dag, og det var naturligt så også at indkalde [Person 1], så hendes opsigelse kunne blive formaliseret. [Person 1] tog det helt roligt på mødet og spurgte ikke om noget. Han sagde til [Person 1], at han anerkendte hendes opsigelse, og han nævnte omplaceringsspørgsmålet kort for hende og sagde, at det ville være uheldigt for arbejdsmiljøet at have hende "på gulvet".

Han skrev fritstilling og 14 dages ekstra løn ind i opsigelsen for at være flink over for [Person 1], som havde passet sit job fint. Efter mødet med [Person 1] var der personalemøde. På personalemødet informerede han om, at [Person 1] havde opsagt sin stilling, og at [Person 5] skulle være den nye 1. dame.

Han blev den 5. marts 2024 ringet op af [Person 2] fra 3F. Han havde ikke set mailen fra ham af samme dato, inden han talte med [Person 2] første gang. [Person 2] spurgte ham, om han var klar over, at [Person 1] ville få karantæne i A-kassen, hvis opsigelsen ikke blev ændret. Han ville dog ikke ændre opsigelsen, fordi sandheden var, at [Person 1] selv havde sagt op.

Ved lokalforhandlingen drøftede man det samme, som han havde talt med [Person 2] om i telefonen - at opsigelsen skulle ændres til at være givet af arbejdsgiver.

På mægling mødet drøftede man igen ændring af opsigelsen. Hans opfattelse er, at mægling mødet handlede om, hvem der havde opsagt. Til sidst på mødet blev der også talt om saglighed.

[Person 6] blev ansat som vaskeriassistent i slutningen af februar 2024. Hun arbejder på hospitalet, hvor hun styrer depotet. Det var oplagt at ansætte [Person 6] til dette job, fordi hun kendte til det fra løse ansættelser igennem flere år.

[Person 4] har forklaret bl.a., at hun er chefkonsulent og advokat i DI. Hun har været i DI i et års tid. Hun havde læst mægling mødebegæringen som forberedelse til mægling mødet den 12. april 2024. I begæringen stod, at diskussionen drejede sig om, hvem der havde skrevet opsigelsen, hvilket indebar, at det var varslets længde, der var uenighed om. Der stod ikke, at 3F mente, at der havde været tale om urimelig afskedigelse.

At der skulle være tale om usaglig afskedigelse blev først nævnt i forbindelse med, at der blev skrevet referat.

Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at Afskedigelsesnævnet kan behandle sager, hvis arbejdsgiveren som her søger at camouflere en afskedigelse som medarbejderens egen opsigelse og dermed gør dette til et præjudicielt spørgsmål, som klager var nødt til at få afklaret først. Desuden blev der protesteret mod opsigelsen allerede i den første mail fra 3F den 5. marts 2024. Der var fra starten ingen begrundelse fra arbejdsgiveren, som man kunne forholde sig til.

Det må have formodningen stærkt imod sig, at [Person 1] selv har opsagt sin stilling i en virksomhed, som hun havde arbejdet for siden sit 16. år, og hvor hun aldrig havde modtaget påtaler og var glad for at være. 14-dages fristen i Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra b, er overholdt. Praksis er meget lempelig, og arbejdsgiversiden havde som følge af camoufleringen af det faktiske forløb ikke angivet nogen begrundelse.

Det kan ikke bebrejdes [Person 1], at hun i situationen skrev under på den skrivelse, som hun fik forelagt af sin leder, og som umiddelbart fremstod som en opsigelse fra virksomhedens side, og hvis indhold hun ikke kunne have forudset. Virksomheden har en tung bevisbyrde, der ikke er løftet, idet den burde have

foretaget en saglighedsvurdering og herefter opsagt [Person 1] med en begrundelse i stedet for at skrive hendes opsigelse.

Virksomhedens vurdering, hvorefter [Person 1] ikke ville kunne indordne sig under en ny leder, må sidestilles med en opsigelse, og opsigelsen er urimelig. Det er ikke nærmere underbygget, at [Person 1] ikke ville have kunnet klare den ledige stilling, der blev besat efter mødet den 19. februar 2024.

Indklagede har anført navnlig, at en sag om, hvorvidt en medarbejder selv har sagt sit eget ansættelsesforhold op eller er blevet afskediget af virksomheden, henhører under faglig voldgift, da en sådan sag angår fortolkning af overenskomstens varslingsregler. Sagen skal derfor afvises, jf. Afskedigelsesnævnets kendelse af 2. januar 2013 i sag 20120740.

14-dages fristen i Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra b, er ikke overholdt, idet den påståede afskedigelses saglighed først blev anfægtet på mæglingmødet efter fristens udløb. Allerede den 4. marts 2024 havde [Person 3] oplyst [Person 1] om, at man ikke fandt at have mulighed for at omplacere hende som ønsket.

[Person 1] sagde selv sit ansættelsesforhold op. Man kan ikke sige sin stilling delvist op, og [Person 1] må den 4. marts 2024 have indset, at arbejdsgiveren opfattede det sådan, at hun selv havde sagt op. Der gælder ikke noget skriftlighedskrav. Medarbejderen har bevisbyrden, når der foreligger en opsigelse med medarbejderens underskrift, og der er en formodning for, at man har læst og forstået det, man skriver under på.

I givet fald har virksomheden redegjort for en rimelig grund til at afskedige [Person 1]. Det var sagligt ikke at ville placere den tidligere leder som underordnet den nye leder.

Opmandens begrundelse og resultat

1. Klager har for nævnet nedlagt påstand om en godtgørelse for urimelig afskedigelse af [Person 1]. Parterne er uenige om, hvorvidt [Person 1] selv har sagt sin stilling op, eller om hun reelt er blevet afskediget.

Der er fra indklagedes side fremlagt en skrivelse dateret 4. marts 2024 og underskrevet af [Person 1] og [Person 3], hvorefter [Person 1] har opsagt sin stilling den 19. februar 2024. [Person 1] har for nævnet forklaret, at hun ikke sagde op den 19. februar 2024, og at hun den 4. marts 2024 blev overrumplet i situationen og skrev under uden at have set, at skrivelsen var formuleret som en opsigelse fra hendes side. [Person 1]s fagforbund 3F rettede den 5. marts 2024 henvendelse til virksomheden med anmodning om et lokalmøde, og 3F anførte i

anmodningen bl.a., at [Person 1] ikke selv havde sagt op, men tværtimod var blevet stillet i udsigt, at man ville ændre hendes arbejdsopgaver, og at hvis virksomheden ikke ønskede hendes tilstedeværelse, skulle der foreligge en opsigelse fra virksomhedens side.

Lokalmøde blev afholdt den 11. marts 2024. Det fremgår af lokalmødereferatet, at parterne drøftede spørgsmålet om egen opsigelse eller afskedigelse. Der blev afholdt mæglingsmøde den 12. april 2024. I mæglingsmødebegæringen af 13. marts 2024 er det anført bl.a., at [Person 1] den 4. marts 2024 var blevet meddelt af virksomheden, at "de ikke har andet arbejde til hende". Af mæglingsmødereferatet fremgår bl.a., at det var 3F's opfattelse, at der på mæglingsmødet var fremkommet nye oplysninger, som bevirkede, at den påberåbte opsigelse af [Person 1] var usaglig. [Person 2] har for nævnet forklaret, at de nye oplysninger, der henvises til i referatet, var en oplysning om, at virksomheden havde ansat en vaskeriasistent i perioden mellem den 19. februar og 4. marts 2024.

Ved vurderingen af, om indklagedes påstand om afvisning skal tages til følge, må der lægges vægt på, at virksomheden valgte selv at skrive en opsigelse fra [Person 1]. Endvidere gjorde 3F allerede den 5. marts 2024 virksomheden opmærksom på, at der efter forbundets opfattelse skulle foreligge en opsigelse fra virksomhedens side, og heri måtte selvsagt ligge, at virksomheden dermed også skulle begrunde opsigelsen, således at klager havde mulighed for at forholde sig til, hvordan virksomheden valgte at begrunde en afskedigelse. [Person 3] har for nævnet forklaret, at han hurtigt efter mødet den 19. februar 2024 var klar over, at han ikke ville ændre [Person 1]s opgaver til udelukkende at være vaskeriasistent, fordi han mente, at hun på grund af sit bestemte væsen ikke ville kunne indordne sig under en ny 1. dame.

På den anførte baggrund kan sagen ikke anses for som anført af indklagede at angå fortolkningen af overenskomstens varslingsregler, men må anses som en sag om påstået urimelig afskedigelse, der kan behandles af nævnet, hvor spørgsmålet om, hvorvidt [Person 1] selv har sagt sin stilling op, er et præjudicielt spørgsmål med baggrund i samme faktum.

Under de anførte omstændigheder, hvor der ikke foreligger referater af møderne den 19. februar og 4. marts 2024, og hvor virksomheden som nævnt valgte selv at skrive en opsigelse fra [Person 1] og efter 3F's indsigelse den 5. marts 2024 fastholdt, at [Person 1] ikke var blevet afskediget, har der ikke været klarhed om virksomhedens begrundelse for den påståede afskedigelse. Ved vurderingen af, om 14-dages fristen er overholdt, kan der herefter ikke lægges vægt på, at klager på lokalmødet den 11. marts 2024 ikke anfægtede rimeligheden af en afskedigelse. Der kan heller ikke lægges vægt på, at klager i mæglingsmødebegæringen af 13. marts 2024 uden at anfægte rimeligheden lagde til grund, at

virksomhedens begrundelse var, at det ikke var muligt at finde andet arbejde til [Person 1] på vaskeriet.

Indklagedes principale påstand om afvisning tages herefter ikke til følge.

2. Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at [Person 1] under et møde med divisionsdirektør [Person 3] den 19. februar 2024 gav udtryk for, at hun gerne ville fritages for funktionen som 1. dame på vaskeriet og have ændret sine opgaver til igen udelukkende at arbejde som vaskeriasistent uden lederansvar. [Person 1] og [Person 3] har begge forklaret, at de på mødet talte om, hvem der ville være bedst egnet til at overtage 1. dame-funktionen, at [Person 3] lovede, at han ville tale med den pågældende, og at han ville undersøge mulighederne for, at [Person 1] kunne fortsætte udelukkende med opgaver som vaskeriasistent.

[Person 1] og [Person 3] er uenige om, hvad der nærmere blev sagt på mødet den 19. februar, som kun [Person 1] og [Person 3] deltog i. Der er som nævnt ikke noget skriftligt referat af mødet. Efter begges forklaring blev [Person 1] ikke bedt om at skrive eller på anden måde bekræfte en opsigelse under eller efter mødet. Efter bevisførelsen er det mest nærliggende at antage, at [Person 1] opfattede mødet sådan, at hun ikke sagde sin stilling på vaskeriet op, men bad om at blive fritaget for den del af sine arbejdsopgaver, der bestod i at være 1. dame, at virksomheden lovede at undersøge mulighederne for, at hun kunne overgå til udelukkende at have opgaver som vaskeriasistent "på gulvet", og at virksomhedens kontakt efter mødet til en mulig ny 1. dame ville være sonderende.

[Person 3] kan meget muligt have opfattet mødet sådan, at [Person 1] havde besluttet ikke at ville fortsætte som 1. dame, og at hun kun ville fortsætte i virksomheden, hvis hun kunne få lov til udelukkende at udføre opgaver som vaskeriasistent "på gulvet". Under disse omstændigheder må der imidlertid lægges vægt på, at virksomheden som nævnt valgte selv at skrive en opsigelse fra [Person 1], som hun blev præsenteret for på mødet den 4. marts 2024 uden forvarsel, og uden at hun forinden havde fået at vide, at virksomheden ikke fandt at kunne lade hende fortsætte udelukkende med opgaver som vaskeriasistent "på gulvet". Dette var en usædvanlig fremgangsmåde, der ikke ses at have været nødvendig, og som det må lægges til grund kom helt bag på [Person 1] på mødet den 4. marts 2024. Det havde været let for virksomheden på eller efter mødet den 19. februar 2024 at bede [Person 1] om at sende en opsigelse eller på anden måde bekræfte, at hun ønskede at sige op.

Der må påhvile virksomheden en tung bevisbyrde for, at [Person 1] mundtligt sagde sin stilling bindende op på mødet den 19. februar 2024. Under de ovenfor

anførte omstændigheder kan denne bevisbyrde ikke anses for løftet ved, at [Person 1] på mødet den 4. marts 2024 skrev under på den skrivelse udfærdiget på virksomhedens brevpapir, som hun uden forvarsel blev bedt om at underskrive, efter at [Person 3] – som det efter [Person 1]s forklaring må lægges til grund – havde indledt mødet med at sige, at det så var hendes sidste dag på vaskeriet.

Efter en samlet vurdering findes det herefter ikke med tilstrækkelig sikkerhed godtgjort, at [Person 1] selv sagde op den 19. februar 2024, og forholdet må herefter sidestilles med en afskedigelse fra virksomhedens side.

3. Spørgsmålet er herefter, om afskedigelsen er urimelig.

Der er enighed om, at [Person 3] på mødet den 19. februar 2024 lovede at ville undersøge mulighederne for, at [Person 1] kunne få opfyldt sit ønske om ændring af sine arbejdsopgaver, sådan at hun fremover udelukkende skulle udføre opgaver som vaskeriasistent "på gulvet".

Det er oplyst, at virksomheden i slutningen af februar 2024 – efter mødet den 19. februar og inden mødet den 4. marts – ansatte en medarbejder, der hidtil havde været tilknyttet som løsarbejder, som vaskeriasistent. Der var således efter den 19. februar 2024 en ledig stilling som vaskeriasistent, således at det havde været muligt at imødekomme [Person 1]s ønske.

Efter [Person 3]s forklaring for nævnet må det lægges til grund, at virksomhedens begrundelse for ikke at imødekomme [Person 1]s ønske var en vis generel frygt for arbejdsmiljøet, hvis en tidligere 1. dame skulle arbejde "på gulvet" under en ny 1. dame, og at han konkret mente, at [Person 1] ikke ville kunne indordne sig under en ny 1. dame, fordi hun var bestemt og ville have tingene på sin måde. Det må således efter forklaringen – der er bestyrket ved, at [Person 3] som nævnt lovede at undersøge mulighederne for at imødekomme hendes ønske – lægges til grund, at virksomheden ikke i alle tilfælde var afvisende over for at lade en tidligere 1. dame arbejde "på gulvet", men anlagde en konkret vurdering.

[Person 1] havde meget lang anciennitet i virksomheden og havde i adskillige år, før hun blev 2. og derefter 1. dame, arbejdet som vaskeriasistent "på gulvet" – efter det oplyste uden problemer af nogen art. Desuden brugte hun som 1. dame fortsat mere end halvdelen af sin arbejdstid "på gulvet", dvs. med samme arbejdsopgaver som de øvrige vaskeriasistenters, som hun også var leder for – efter det oplyste også uden problemer af nogen art. [Person 1] havde ikke modtaget advarsler eller påtaler.

Det var led i beskrivelsen af 1. damens opgaver i tillægget til [Person 1]s ansættelsesaftale, at hun bl.a. skulle sikre effektivitet i medarbejdernes udførelse

af arbejdet, f.eks. med hensyn til at "skille meget snakkende medarbejdere ad", at instruere i rigtige stillinger og rigtig betjening og at "påtale" problemer med medarbejders arbejdshastighed. Virksomheden må således have forudsat, at 1. damen skulle udvise en vis grad af bestemthed i sin attitude over for medarbejderne.

Det ville i lyset af det anførte – samt at [Person 1] selv havde ønsket at blive fritaget for 1. dame-funktionen – have været nærliggende at tage spørgsmålet om attitude op med [Person 1] og fremhæve vigtigheden af at forstå sin nye rolle og indordne sig under en ny 1. dame.

På den anførte baggrund og efter en samlet vurdering må det anses for usagligt, at virksomheden uden videre lod en ikke nærmere underbygget antagelse om, hvilken attitude [Person 1] som vaskerierassistente fremover ville have over for en ny 1. dame, være afgørende.

Herefter tilkommer der [Person 1] en godtgørelse for urimelig afskedigelse. Godtgørelsen findes efter sagens samlede omstændigheder og under hensyn til [Person 1]s anciennitet passende at kunne fastsættes til 150.000 kr.

Thi bestemmes:

Textilia Group A/S skal inden 14 dage fra denne kendelses afsigelse betale en godtgørelse på 150.000 kr. til [Person 1] med procesrente fra den 23. april 2024.

Indklagede skal betale opmandens honorar.

København, den 25. november 2024

Lars Hjortnæs