

Tilkendegivelse

Som opmand i den faglige voldgiftssag FV2010.0147:

DI Overenskomst 1 v/ DI

for

LM Glasfiber A/S, Kolding

(chefkonsulent, advokat Annette Fæster Petersen)

mod

CO-industri

for

Dansk Metal og 3F

for

43 tillids- og sikkerhedsrepræsentanter mv.

(juridisk konsulent Azad Cakmak)

bekræfter jeg hermed som aftalt forløbet af den mundtlige forhandling mv. den 11. august 2010:

Uoverensstemmelsen angik, om der som led i en omfattende fyringsrunde med delvis virksomhedslukning var tvingende årsager til at opsiges 43 medarbejdere med særlig opsigelsesbeskyttelse – tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer – herunder om der var det fornødne grundlag for at opsiges dem med forkortet varsel pga. arbejdsmangel, jf. Industriens Overenskomst § 6.

Klager nedlagde påstand om, at indklagede skal anerkende,

principalt at opsigelsen af de omhandlede medarbejdere var begrundet i tvingende årsager i form af arbejdsmangel, jf. Industriens Overenskomst § 6, stk. 1 og 2, og følgelig kunne ske med forkortet varsel i henhold til Industriens Overenskomst § 6, stk. 2, og § 38,

subsidiært at opsigelsen af disse medarbejdere var begrundet i tvingende årsager, jf. Industriens Overenskomst § 6, stk. 1.

Indklagede påstod frifindelse.

Indklagede nedlagde endvidere selvstændig påstand om, at klager

- 1) til de omhandlede medarbejdere skal efterbetale løn mv. i henhold til det opsigelsesvarsel, som de enkelte medarbejdere har i medfør af Industriens Overenskomst § 6, stk. 1, da der ikke forelå tvingende årsager i form af arbejdsmangel, herunder i relation til overenskomstens § 6, stk. 2, ved afskedigelserne. Efterbetalingsbeløbene tillægges sædvanlig procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.
- 2) til hver af medarbejderne skal betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat godtgørelse for usaglig afskedigelse, da der ikke forelå tvingende årsager til at afskedige dem.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 11. august 2010 med undertegnede fhv. højesteretsdommer Poul Sørensen som opmand. Der blev afgivet forklaring af tidligere logistikchef Torben Skjødt Nielsen, tidligere fabriksdirektør Torben Mølby, værktøjer Per Madsen, HR-chef John Brandt, tidligere HR-direktør Aksel Riewe Henriksen, tidligere medarbejder A, tidligere fællestillidsrepræsentant B, tidligere fællessikkerhedsrepræsentant og bestyrelsesmedlem C, tidligere tillidsrepræsentant D og tidligere fællestillidsrepræsentant E.

Efter bevisførelse, procedure og votering var parterne enige om at afslutte sagen i overensstemmelse med min tilkendegivelse.

Baggrunden for sagen

LM Glasfiber A/S er den del af en stor global koncern, LM Wind Power, og beskæftigede i begyndelsen af 2009 på sine tre fabrikker i alt 2.183 medarbejdere, heraf 1550 timelønnede medarbejdere.

På grund af annullerede ordrer og svigtende ordretilgang måtte LM Glasfiber A/S i 2009 foretage nogle særdeles omfattende afskedigelser. Afskedigelserne blev foretaget over fire runder.

I de første tre opsigelsesrunder hhv. i januar, april og juli 2009 var der blevet opsagt 865 af 2.183 medarbejdere. Medarbejdere med særlig opsigelsesbeskyttelse var dog i alt væsentligt blevet

friholdt, ligesom der var blevet taget forskellige sociale hensyn mv. Af de herefter tilbageblevne 1298 medarbejdere på selskabets tre fabrikker udgjorde produktionsmedarbejderne 816, heraf 55 beskyttede medarbejdere.

I november/december 2009 blev det besluttet helt at lukke to af de tre fabrikker, idet det dog samtidig blev besluttet, at der på et af de nedlagte fabrikssteder skulle oprettes et nyt globalt teknologiscener til udvikling af fremtidens møllevinger. Disse beslutninger havde som konsekvens, at der nu skulle opsiges yderligere 600 produktionsmedarbejdere. Af de herefter resterende 165 produktionsmedarbejdere blev de 55 ansat i det nye udviklingscenter.

Der blev – som ved de forudgående afskedigelsesrunder i 2009 – nedsat et forhandlingsudvalg, hvor det i enighed mellem ledelse og medarbejdere blev fastsat, hvilke kriterier der skulle lægges til grund for udvælgelsen af de medarbejdere, der skulle tilbydes ansættelse hhv. i den fortsatte produktion og i det nye udviklingscenter. Der skulle således lægges vægt på adfærd, faglighed, forandringsvillighed og fravær samt, for så vidt angik udviklingscentret, tillige geografisk fleksibilitet, evnen til at tale og forstå engelsk, en høj grad af selvstændighed og evnen til at trives med en høj grad af uforudsigelighed. Samtlige medarbejdere blev vurderet ud fra disse kriterier.

Klager har anført, at det i den forbindelse stod klart for alle implicerede, at de beskyttede medarbejdere nu måtte vurderes på lige fod med de øvrige ansatte, hvilket indklagede har bestridt. Inden den fjerde opsigelsesrunde var der 55 beskyttede medarbejdere. Det endte med, at 43 af de beskyttede medarbejdere blev opsagt, således at der efter den fjerde opsigelsesrunde fortsat var ansat i alt 12 beskyttede medarbejdere på den tilbageværende fabrik og i det nye udviklingscenter.

Særligt for så vidt angår to beskyttede medarbejdere fremgår, at de blev tilbudt fortsat ansættelse, men af forskellige grunde valgte at afslå, den ene efter at virksomheden havde afslået at indrømme ham en prøvetid på udviklingscentret.

Det fremgår i øvrigt, at koncernen opretholdt en for så vidt begrænset vingeproduktion på en fabrik hhv. i Polen og i Spanien, og at der skete en ikke ubetydelig udvidelse af produktionen på fabrikker i Indien og Kina.

Det er endelig oplyst, at medarbejderstaben i foråret 2010 navnlig på udviklingscentret har måttet reduceres med yderligere 40 medarbejdere..

Begrundelsen for afgørelsen

Bevisførelsen giver ikke grundlag for at antage, at der alene for at opnå en bedre rentabilitet er flyttet produktion til udlandet. Herefter og efter det, der er oplyst om årsagerne til afskedigelsen af medarbejderne her i landet, er det ubetænkeligt at anse det for godtgjort, at der på opsigelsestidspunktet forelå arbejdsmangel i Industriens Overenskomst § 6, stk. 2's forstand. Dette findes også at gælde med hensyn til de to beskyttede medarbejdere, der vel blev tilbudt fortsat ansættelse, men som valgte ikke at acceptere de tilbudte vilkår.

Konsekvenserne af den alvorlige arbejdsmangel var i slutningen af 2009 lukningen af to af virksomhedens tre produktionssteder med deraf følgende voldsom yderligere reduktion af arbejdsstyrken i fortsættelse af de tre tidligere afskedigelsesrunder i 2009. Årsagerne til de fire afskedigelsesrunder i 2009 var i det væsentlige de samme, og de fire runder er foregået i et for så vidt kontinuerligt forløb. Selv om det i tilslutning til den sidste afskedigelsesrunde i 2009 blev besluttet at oprette et nyt udviklingscenter, er antallet af timelønnede medarbejdere under de fire afskedigelsesrunder i 2009 i alt blevet reduceret fra 1550 til 165 medarbejdere. Der er således samlet set blevet afskediget ca. 90 % af medarbejderstaben i 2009.

De beskyttede medarbejdere var i det væsentlige blevet friholdt for afskedigelser i de tre første afskedigelsesrunder. Afskedigelserne af beskyttede medarbejdere i den fjerde runde, som denne sag umiddelbart angår, må imidlertid ses som det sidste led i de samlede nedskæringer i 2009 og må i forhold til Industriens Overenskomst § 6 vurderes på dette grundlag.

Afgørelsen af, hvem af medarbejderne det var nødvendigt at opsiges, blev – som det kan lægges til grund – truffet efter en grundig vurdering af hver af medarbejdernes kvalifikationer i forhold til de opstillede saglige kriterier, som der i øvrigt var enighed om. Dette findes også at gælde for hver af de beskyttede medarbejdere, og der er intet grundlag for at antage, at virksomheden for nogen af disse medarbejdere har lagt vægt på andet end de nævnte saglige kriterier.

I hvert fald på denne baggrund findes det godtgjort, at der under den fjerde afskedigelsesrunde forelå tvingende grunde til at foretage afskedigelser som sket, herunder også af hver af de omhandlede beskyttede medarbejdere. Det må herved tillige tages i betragtning, at der ved bemandingen af det nye udviklingscenter nødvendigvis som sket måtte lægges vægt på særlige kvalifikationer hos disse medarbejdere i forhold til medarbejderne i produktionen.

Efter det således anførte vil klagers påstande skulle tages til følge, ligesom klager må frifindes for indklagedes selvstændige påstande.

Hver part bærer egne omkostninger og skal efter regning betale halvdelen af opmandens honorar mv.

København den 27. august 2010

Poul Sørensen