

TILKENDEGIVELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20100291.

NNF

for

A
B
C
D
E
F

mod

DI

for

Lantmännen Schulstad A/S

Sagen blev mundtligt forhandlet den 3. juni 2010 med højesteretsdommer Poul Søgaard som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af produktionsmedarbejderne A, B, C, D, E og F samt fabrikschef Jakob Veiss

Klager har principalt nedlagt påstand om, at indklagede tilpligtes at genansætte forbundets medlemmer.

Subsidiært har klager nedlagt påstand om, at indklagede tilpligtes at betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Den indklagede virksomhed, der producerer frisk brød, har i løbet af 2009 været gennem to afskedigelsesrunder, hvorunder der blev opsagt henholdsvis 32 og 18 medarbejdere. Efter at virksomheden i forbindelse med en udbudsauktion i december 2009 med virkning fra medio februar 2010 mistede en ordre svarende til 5 millioner enheder, blev yderligere syv medarbejdere, herunder de medarbejdere, der er omfattet af denne sag, afskediget. Det fremgår af opsigelsesskrivelserne af 11. februar 2010, at afskedigelserne blev begrundet med arbejdsmangel, og at de pågældende straks blev fritstillet.

Klager har gjort gældende, at indklagede ikke har ført bevis for, at der forelå arbejdsmangel, da opsigelserne blev afgivet, og har i den forbindelse henvist til, at virksomheden efterfølgende foretog to nyansættelser og anvendte vikarer, mens de opsagte medarbejdere var fritstillet.

Klager har endvidere gjort gældende, at opsigelserne er usaglige, idet den egentlige baggrund for afskedigelsen af netop disse medarbejdere er, at de har påtalt utilfredshed med særligt det psykiske arbejdsmiljø på virksomheden.

Indklagede har gjort gældende, at afskedigelsen af de omhandlede medarbejdere med rette var begrundet i arbejdsmangel. Virksomheden mistede i december 2009 en betydelig ordre, hvilket nødvendiggjorde afskedigelsen af syv medarbejdere. Virksomheden har ved udvælgelsen af de syv medarbejdere foretaget en helhedsvurdering og har herunder lagt vægt på saglige kriterier såsom samarbejdsevner, fravær, indstilling og kompetencer. Det bestrides, at nogen af de opsagte medarbejdere i særlig grad skulle have givet udtryk for utilfredshed med arbejdsforholdene på virksomheden, og dette har da heller ikke på nogen måde været afgørende for virksomhedens udvælgelse af netop disse medarbejdere.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnås flertal for en afgørelse af sagen, og afgørelsen træffes derfor af Nævnets formand som opmand. Parterne erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres – uden kendelse – i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse.

OPMANDEN UDTALTE:

Efter bevisførelsen findes det ubetænkeligt at lægge til grund, at der forelå arbejdsmangel, da virksomheden valgte at afskedige de medarbejdere, der er omfattet af denne sag. Det bemærkes herved, at virksomheden, der ved to afskedigelsesrunder i 2009 havde måttet afskedige i alt 50 medarbejdere, med virkning fra februar 2010 mistede en betydelig ordre, som det kun delvis lykkedes at kompensere for ved fremstilling af et nyt produkt. Det lægges til grund, at denne arbejdsmangelsituation gjorde det påkrævet at afskedige syv medarbejdere.

Det følger af Afskedigelsesnævnets praksis, at det i en sådan arbejdsmangelsituation tilkommer arbejdsgiveren ud fra saglige hensyn at afgøre, hvem af de ansatte der skal afskediges. Ingen af de seks medarbejdere, som sagen angår, nød særlig beskyttelse i forhold til kollegerne som følge af anciennitet eller andre grunde, og det er derfor op til klager at påvise, at afskedigelserne var båret af usaglige hensyn.

Virksomheden har ved udvælgelsen foretaget en helhedsvurdering, hvorunder der efter det oplyste er lagt vægt på samarbejdsevner, fravær, indstilling og kompetencer. Der er ikke grundlag for at antage, at det forhold, at de omhandlede medarbejdere har givet udtryk for utilfredshed med arbejdsmiljøet på virksomheden, har været afgørende for udvælgelsen af netop disse medarbejdere.

På denne baggrund, og da bevisførelsen heller ikke i øvrigt har givet grundlag for at antage, at nogen af de omtvistede afskedigelser var usaglige, jf. Hovedaftalens § 4 stk. 3, vil virksomheden skulle frifindes for klagers påstande.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 14. juni 2010

Poul Søgaard