

TILKENDEGIVELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20110170

HK/Privat

for

A

mod

DI Overenskomst I v/DI

for

Schur Pack Denmark A/S

Sagen blev mundtligt forhandlet den 17. maj 2011 med højesteretsdommer Jytte Scharling som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, produktionschef Allan Laursen og trykkerichef Mikael Lang.

Klager har nedlagt påstand om annullering af opsigelsen, subsidiært betaling af en efter Afskedigelsesnævnets skøn betydelig godtgørelse.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et efter Afskedigelsesnævnets skøn mindre beløb.

Sagen angår virksomhedens afskedigelse og fritstilling af grafisk trykker A, der er 57 år gammel og har været ansat i den indklagede virksomhed i 25 år og 10 måneder.

Den 25. november 2010 blev A afskediget og fritstillet. Afskedigelsen var begrundet i omstruktureringer og de heraf følgende kapacitetstilpasninger i produktionen. Under nævnsforhandlingen har produktionschef Allan Laursen og trykkerichef Mikael Lang forklaret, at virksomheden grundet finanskrisen, forud for afskedigelsen af A, havde været igennem tre afskedigelsesrunder. I forbindelse med den fjerde afskedigelsesrunde den 25. november 2010, blev der i alt afskediget 16 medarbejdere, heraf 4 trykkere.

Virksomheden har oplyst, at der i forbindelse med afskedigelser er brugt forud fastlagte udvælgelseskriterier som anciennitet, sygefravær, kvalitet i arbejdet og fleksibilitet i forbindelse med overarbejde. Endvidere havde man i forbindelse med A lagt væk på nogle episoder, hvor virksomheden havde oplevet As opførsel som illoyal.

A har forklaret, at han har været tillidsrepræsentant i 14 år, men var ophørt med dette hverv i 2005. Derudover har han været medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i 20 år. Dette hverv ophørte han med i foråret 2010. I perioden fra 2006 til 2010 havde han en del sygefravær som følge af nogle slidgigtoperationer. I foråret 2010 blev han raskmeldt. I løbet af sin ansættelse i virksomheden har A modtaget en advarsel i 2006 for mangelfuldt arbejde.

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:

Det er ubestridt, at der forelå arbejdsmangel, der nødvendiggjorde afskedigelser på virksomheden.

Det følger af Afskedigelsesnævnets praksis, at det i en arbejdsmangelsituation som udgangspunkt tilkommer en arbejdsgiver ud fra saglige hensyn at afgøre, hvem af de ansatte der skal afskediges. Ifølge nævnets praksis skal virksomheden imidlertid kunne godtgøre, at afgørende hensyn har gjort det påkrævet at afskedige medarbejdere, der på opsigelsestidspunktet har 25 års anciennitet på virksomheden.

Den indklagede virksomhed har forklaret, at der ved udvælgelsen af A er lagt særlig vægt på hans sygefravær, manglende fleksibilitet, kvalifikationer og illoyale adfærd.

As sygefravær har været højt i en periode grundet hans slidgigtoperationer. Efter bevisførelsen, herunder forklaringerne fra virksomhedens repræsentanter, har fraværet dog hverken før eller efter hans operationer været unormalt højt, og det lægges til grund, at A efter sin raskmelding og på opsigelsestidspunktet ikke havde udsigt til yderligere nævneværdigt sygefravær. Hensynet til sygefraværet kan derfor ikke tillægges afgørende vægt.

Det er forklaret, at der generelt på virksomheden ikke er meget overarbejde, og at A flere gange, direkte adspurgt, har sagt nej til overarbejde. Der er dog ikke fremkommet oplysninger om, at dette har medført driftsmæssige vanskeligheder, hvorfor hensynet til As fleksibilitet på baggrund af antallet af hans overarbejdstimer heller ikke kan tillægges afgørende vægt.

Der er enighed om, at As kvalifikationer som trykker er gode. Det findes ikke tilstrækkelig godtgjort eller dokumenteret, at A var ansvarlig for størstedelen af de fejl der blev konstateret ved det ugentlige kvalitetstjek, ligesom der ikke kan lægges afgørende vægt på advarslen fra 2006.

I forhold til de episoder, hvor virksomheden har påstået illoyal adfærd fra As side, er det heller ikke dokumenteret, at det rent faktisk var A, der stod bag episoderne. Det bemærkes, at arbejdsgiveren i en sag som denne har bevisbyrden og dermed bærer risikoen for den manglende dokumentation.

Anciennitetsfordelingen i virksomheden må dog give anledning til nærmere overvejelser om, hvorvidt det for at undgå en skævvridning i relation til aldersfordelingen har været påkrævet at afskedige A. Virksomheden har dokumenteret, at der, efter de tre første afskedigelsesrunder, var en høj gennemsnitsanciennitet blandt trykkerne. Det kan imidlertid efter bevisførelsen om forholdene på virksomheden ikke anses for tilstrækkeligt godtgjort, at hensynet til en større aldersspredning har gjort det afgørende nødvendigt at afskedige A.

På den anførte baggrund findes afskedigelsen af A herefter usaglig.

Efter de afgivne forklaringer findes samarbejdet mellem A og virksomheden at have lidt sådan skade, at genansættelse ikke skal ske. Virksomheden frifindes derfor for klagers påstand om genansættelse.

Virksomheden skal i overensstemmelse med klagers subsidiære påstand betale en godtgørelse til A. Godtgørelsesbeløbet fastsættes under de konkrete omstændigheder til 150.000 kr.

Indklagede skal betale opmandens honorar.

København, den 1. juni 2011

Jytte Scharling