

TILKENDEGIVELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.:2010.1021.

3F

for

A

mod

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

for

Zoologisk Have

Sagen blev mundtligt forhandlet den 24. marts 2011 med højesteretsdommer Poul Søgaard som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, faglig sekretær Bo Møller Christensen, tillidsrepræsentant Jesper Kvist Jacobsen, HR-chef Ulf Steen Neitzel, Adm. direktør Lars Lunding Andersen og leder af Zoo Midt Katrine Friholm Willumsen.

Klager har nedlagt påstand om underkendelse af afskedigelsen, subsidiært en godtgørelse efter Afskedigelsesnævnets skøn.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært betaling af en mindre godtgørelse efter Afskedigelsesnævnets skøn.

Den 6. september 2010 afskedigede Zoologisk Have 32 af 171 medarbejdere af driftsmæssige årsager. Blandt de afskedigede var dyrepasser A, der er født i 1953, og som havde været fastansat i Zoologisk Have siden maj 1978 og således ved afskedigelsen havde 32 års anciennitet.

Sagen angik sagligheden af afskedigelsen af A, samt hvorvidt han var afskåret fra at anfægte afskedigelsen på baggrund af en kollektiv "Aftale om fratrædelsesordning", der den 7. september 2010 blev indgået mellem Zoologisk Have og 4 faglige organisationer, herunder 3F, som A er medlem af. Aftalen gav forskellige goder til de afskedigede medarbejdere, blandt andet 26.000 i "Stay-on bonus" og ret til 4 ugers efteruddannelse.

Den omtvistede bestemmelse i Aftale om fratrædelsesordning havde følgende ordlyd: "...På den sidste arbejdsdag, hvad enten det bliver som følge af ZOOs opsigelse, eller evt. som følge af medarbejderens egen kontraopsigelse, udbetales en "stay-on bonus" på 26.000 kr. som fratrædelsesgodtgørelse til medarbejderen. ...

Ved udbetaling af godtgørelse anerkender medarbejdere og de faglige organisationer, at dette er til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav mellem parterne. Undtaget herfra er behandlingen af sagligheden vedr. opsagte tillidsrepræsentanter jf. Hovedaftalen og Samarbejdsaftalen..."

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 på afskedigelsestidspunktet forelå arbejdsmangel, idet det af driftsmæssige grunde var nødvendigt at foretage en betydelig nedskæring af medarbejderstaben. Det er ligeledes ubestridt, at denne arbejdsmangel kunne begrunde afskedigelse af 32 medarbejdere. Det følger af Afskedigelsesnævnets praksis, at det i en sådan situation tilkommer arbejdsgiveren ud fra saglige hensyn at afgøre, hvem af de ansatte der skal afskediges.

Det følger imidlertid også af Afskedigelsesnævnets praksis, at en virksomhed har en særlig forpligtelse til så vidt muligt at undlade at afskedige medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden den overvejende del af deres aktive arbejdsliv, og at det derfor påhviler en virksomhed ved afskedigelse af en medarbejder med 25 års anciennitet eller mere at godtgøre, at afgørende hensyn har gjort afskedigelse af en medarbejder med så høj anciennitet påkrævet.

Udvælgelsen af de medarbejdere, der skulle afskediges, skete efter på forhånd fastlagte kriterier: funktion, individuelle faglige kvalifikationer, fleksibilitet, produktivitet, omstillingsparathed, samarbejdsevner, anerkendende tilgang, servicemindedhed med fokus på gæstetilfredshed, fravær m.v. Disse kriterier er ubestridt saglige. Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at medarbejdernes alder og anciennitet ikke er indgået i vurderingen.

I As afdeling var der inden afskedigelserne 12 ansatte, 1 medarbejder blev flyttet til en anden afdeling, og der skulle herefter afskediges 2 medarbejdere. Det er efter bevisførelsen ikke godtgjort, at det har været påkrævet at afskedige A i stedet for en medarbejder med væsentlig lavere anciennitet. Det er således ikke godtgjort, at han ikke i havens nye struktur med sin erfaring fortsat kunne udføre sin funktion tilfredsstillende eller – eventuelt efter en kortere oplæring – udføre en anden tilsvarende funktion.

Aftalen om fratrædelsesordning angår efter sit indhold vilkårene for medarbejdere, der skulle fratræde, herunder betaling af en fratrædelsesgodtgørelse (kaldet stay-on bonus). Aftalen kan – uanset formuleringen "... til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav mellem parterne" – ikke antages at afskære A fra at påberåbe sig Hovedaftalens § 4, stk. 3, og herunder gøre gældende, at afskedigelsen af ham konkret er usaglig.

Da der ikke er oplyst forhold, der kan begrunde, at samarbejdet mellem virksomheden og A har lidt væsentlig skade eller må antages at lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet, tages klagers påstand om underkendelse af afskedigelsen af A herefter til følge.

Indklagede skal betale opmandens honorar.

København, den 12. april 2011

Poul Søgaard