

## TILKENDEGIVELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20110397.

3F

for

A

B

C

D og

E

*mod*

DI Overenskomst I v/DI

for

Smurfit Kappa Danmark A/S, Kolding

Sagen blev mundtligt forhandlet den 12. maj 2011 med højesteretsdommer Thomas Rørdam som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D, E, tillidsrepræsentant Jan Mikkelsen, adm. direktør Ole Møller Madsen, produktionschef Brian Jacobsen og værkfører Gert Meng.

Klager har nedlagt påstand om, at Smurfit Kappa Danmark A/S tilpligtes at annullere opsigelserne af A, B, C, D, subsidiært at betale en godtgørelse til disse, samt at betale en godtgørelse til E.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Den 9. februar 2011 afskedigede virksomheden 10 ud af 133 kartonnagearbejdere på fabrikken i Kolding på grund af arbejdsmangel.

Blandt de afskedigede var D, C, B og A, der alle havde over 25 års anciennitet på opsigelsestidspunktet, samt E, der på opsigelsestidspunktet havde 2 år og 10 måneders anciennitet.

Både før og efter afskedigelsesrunden var andelen af kartonnagearbejderne med en anciennitet på over 25 år ca. 37 %.

Klager har til støtte for de nedlagte påstande anført, at virksomheden ikke har taget de fornødne hensyn, herunder vurderet omskolings- og omplaceringsmulighederne bredt på arbejdspladsen, for så vidt angår de 4 medarbejdere med over 25 års anciennitet, der er omfattet af den efter praksis gældende særlige beskyttelse mod afskedigelse ved arbejdsmangel.

For så vidt angår E, har han tidligere været ansat i virksomheden i 16 år og har således sammenlagt været beskæftiget i virksomheden i 21 år. Han har ubestridt meget høje kvalifikationer, også i sammenligning med de fleste andre medarbejdere i virksomheden, og det forekommer derfor usagligt, at han blev udvalgt til afskedigelse.

Indklagede har til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand anført, at afskedigelserne er sket efter en betryggende procedure med saglige udvælgelseskriterier som fleksibilitet, kompetencer, sociale hensyn, sygefravær og samarbejdsevner. I den aktuelle krisesituation var det nødvendigt og sagligt at vurdere de afskedigedes aktuelle kvalifikationer. Omplacering har herefter ikke været mulig.

For Es vedkommende er det tillagt betydning, at han har et temperament, der har givet anledning til samarbejdsproblemer i forhold til de øvrige 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:

Det er ubestridt, at der på afskedigelsestidspunktet forelå arbejdsmangel. Det er ligeledes ubestridt, at denne arbejdsmangel kunne begrunde afskedigelse af 10 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.

Der er efter bevisførelsen ikke grundlag for at fastslå, at virksomhedens vurdering af, hvem der i den givne situation bedst kunne undværes, byggede på usaglige hensyn for så vidt angår E. Afskedigelsen af E var derfor ikke usaglig, og opmanden tager indklagedes frifindelsespåstand til følge for så vidt angår ham.

Det følger 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. Opmanden finder dog, at denne bevisbyrde i den foreliggende sag må modificeres under hensyn til, at virksomheden beskæftigede et meget stort antal medarbejdere med mere end 25 års anciennitet, idet virksomheden ved udvælgelsen af de medarbejdere, der skulle afskediges, har været berettiget til at tage hensyn til anciennitetsfordelingen blandt medarbejderne før og efter afskedigelserne.

C, der var 62 år ved afskedigelsen og havde en anciennitet på 31 år, har haft forskellige funktioner i virksomheden, men havde på opsigelsestidspunktet et retræte job, som skulle nedlægges. Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at han næppe – og i hvert fald ikke uden en betydelig oplæring – ville være i stand til at betjene virksomhedens maskiner. På denne baggrund finder opmanden, at det ikke var usagligt at afskedige C, og opmanden tager derfor indklagedes frifindelsespåstand til følge for så vidt angår ham.

D, der var 57 år ved afskedigelsen og havde en anciennitet på 30 år, var tidligere primært beskæftiget med truckkørsel, men blev i december 2010 sat af denne funktion, da virksomheden vurderede, at han ikke var tilstrækkeligt kvalificeret. Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at han havde problemer med at klare de opgaver, han blev sat til. På denne baggrund finder opmanden, at det ikke var usagligt at afskedige D, og opmanden tager derfor indklagedes frifindelsespåstand til følge for så vidt angår ham.

B, der var 55 år ved afskedigelsen og havde en anciennitet på 31 år, har arbejdet ved maskinerne. Efter et veloverstået skadesforløb i 2009 blev hun afprøvet ved maskinerne,

og virksomheden vurderede op det grundlag, at hun ikke havde så nemt ved betjeningen af maskinerne. På det seneste udførte hun arbejde med truckkørsel og udførte i øvrigt forefaldende arbejde. Af hensyn til behovet for fleksible medarbejdere finder opmanden, at det efter det anførte ikke var usagligt at afskedige B, og opmanden tager derfor indklagedes frifindelsespåstand til følge for så vidt angår hende.

A var 56 år ved afskedigelsen og havde en anciennitet på 33 år. Han har tidligere arbejdet ved maskinerne, men har senest gjort tjeneste i klichéafdelingen. Han har i øvrigt gennem tiden udført forskellige funktioner i virksomheden. Indklagede har henvist til, at der kun var tre medarbejdere i klichéafdelingen, og at alle disse havde 24 års anciennitet eller mere, og at A efter virksomhedens skøn ikke ville kunne betjene maskinerne. Opmanden finder, at der efter bevisførelsen ikke er fremkommet en overbevisende forklaring på, at A, som af fællestillidsmand Jan Mikkelsen er betegnet som en dygtig medarbejder, ikke ville være i stand til at udføre arbejdsfunktioner i virksomheden på kvalificeret måde, herunder ved maskinerne, og finder derfor, at afskedigelsen af ham var usaglig. Da der endvidere ikke er oplyst omstændigheder, som er til hinder for genansættelse, tages klagers principielle påstand om underkendelse af afskedigelsen af A til følge.

Klager betaler 4/5 og indklagede 1/5 af opmandens honorar.

København, den 18. maj 2011

Thomas Peter Rørdam