

TILKENDEGIVELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20120083.

3F

for

A, B, C, D, E og F

mod

DIO 1 v/DI

for

Danfoss A/S

Sagen blev mundtligt forhandlet den 19. marts 2012 med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D, E, F, fællestillidsmand G, HR-direktør Lone Plesner, fabrikschef Per Meier, arbejdsleder Brian Jordt, arbejdsleder Ove Jensen, arbejdsleder Brian Aasted og arbejdsleder Kjeld Josef Lund.

Klager nedlagde påstand om, at virksomheden principalt skal annullere opsigelserne af klagers seks medlemmer, subsidiært skal betale hver af dem en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse.

Indklagede påstod frifindelse.

Sagen angår afskedigelsen af seks produktionsmedarbejdere, som blev opsagt i oktober 2011 i forbindelse med en større afskedigelsesrunde på virksomheden. De pågældende havde på afskedigelsestidspunktet en anciennitet på mellem 27 og 42 år.

Virksomheden består efter det oplyste af en række selvstændige fabrikker og nogle tværgående funktioner, herunder HR-afdelingen. På fabrikkerne i Nordborg var indtil sommeren 2008 beskæftiget ca. 1330 produktionsmedarbejdere. Virksomheden har imidlertid som følge af finanskrisen mv. måttet indskrænke betydeligt, og antallet af produktionsmedarbejdere var i september 2011 efter flere fyringsrunder faldet til 568. I august 2008 havde 17,9 % af produktionsmedarbejderne 25 års anciennitet eller mere. Inden afskedigelserne i oktober 2011 udgjorde denne andel 28,1 %. Efter afskedigelserne udgjorde den 38 %.

De seks produktionsmedarbejdere, som sagen angår, var ansat på fabrikken Burner Components, som fremstiller en lang række af komponenter til oliebrændere og kedler. Fabrikken havde i december 2008 158 produktionsmedarbejdere. Dette tal var i september 2011 faldet til 124, hvoraf 54 – eller 44 % – havde 25 års anciennitet eller mere. I oktober 2011 var afsætningen 30 % under det forventede niveau, og virksomheden fandt det på denne baggrund nødvendigt at afskedige 20 af fabrikkens medarbejdere. Heraf havde de seks (klagerne i sagen) – svarende til 30 % – 25 års anciennitet eller mere.

Udvælgelsen af de afskedigede medarbejdere skete ved, at arbejdslederne ud fra nogle på forhånd fastsatte kriterier udarbejdede en liste med navne over de medarbejdere, som påtænkte afskediget. Navnelisterne blev gennemgået med tillidsrepræsentanterne,

som havde mulighed for at gøre indsigelse. Ledergruppen gennemgik herefter navnelisterne med HR-afdelingen for at sikre, at der i videst muligt omfang var taget hensyn til forud fastlagte sociale hensyn så som graviditet, eneforsørgelse, ægtefæller og lang anciennitet samt tillids- og sikkerhedsrepræsentantbeskyttelse. HR-afdelingen havde forud herfor undersøgt mulighederne for alternative beskæftigelsesmuligheder.

Klager gjorde gældende, at afskedigelserne af de seks medarbejdere var urimelige henset til deres lange anciennitet, ligesom det blev gjort gældende, at virksomheden reelt ikke havde forsøgt at omplacere dem. Klager anførte i den forbindelse, at virksomheden burde have søgt medarbejderne omplaceret hos virksomheden Sauer Danfoss ApS, idet der løbende er sket udlån af medarbejdere mellem Danfoss og Sauer Danfoss.

Indklagede gjorde gældende, at afskedigelserne af de seks medarbejdere var rimelige og nødvendige som følge af den svære økonomiske situation, som virksomheden var kommet i. Udvælgelsen af de afskedigede medarbejdere var sket efter en struktureret proces og under iagttagelse af en række saglige kriterier. Indklagede henviste herved til, at virksomheden havde fulgt den samme fremgangsmåde, som virksomheden også havde fulgt i en tidligere sag for nævnet, hvor virksomheden blev frifundet, jf. Afskedigelsesnævnets sag 20090318. Indklagede bestred endvidere, at virksomheden skulle være forpligtet til at foranledige omplacering af medarbejderne i andre virksomheder.

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 virksomheden befandt sig i en arbejdsmangelsituation, som gjorde det nødvendigt at afskedige 20 medarbejdere ansat på fabrikken Burner Components.

Virksomheden fulgte en forud fastlagt afskedigelsesprocedure, hvor der på baggrund af en række saglige kriterier blev lavet en opgørelse over, hvilke medarbejdere ledelsen fandt, man måtte afskedige. Tillidsrepræsentanterne havde herefter mulighed for at komme med indsigelser mod navne på listen. Der blev fra tillidsmandsside fremsat indsigelse mod, at de seks medarbejdere omfattet af denne sag var med på listen over de, der skulle afskediges, men indsigelsen var alene begrundet i deres lange anciennitet.

Virksomheden anvendte ved udvælgelsen saglige kriterier såsom sygefravær, fleksibilitet og kompetencer til at afgøre, hvilke medarbejdere der skulle beholdes. Virksomheden tog samtidig hensyn til sociale forhold og lang anciennitet i så vid udstrækning som muligt. Det findes endvidere godtgjort, at virksomheden i fornødent omfang har undersøgt genplaceringsmuligheder, hvorved bemærkes, at virksomheden ikke hverken efter Hovedaftalen eller på andet grundlag i øvrigt er forpligtet til at søge medarbejderne omplaceret til stillinger i andre selskaber.

For så vidt angår den opsigelsesbeskyttelse, der efter Afskedigelsesnævnets faste praksis, tilkommer medarbejdere med mere end 25 års anciennitet, skal det bemærkes, at den indklagede virksomhed beskæftiger et stort antal medarbejdere med meget lang anciennitet. I en sådan situation findes virksomheden ved udvælgelsen af medarbejdere også at kunne afskedige medarbejdere med mere end 25. års anciennitet. Henset til anciennitetsfordelingen blandt de ansatte på virksomheden henholdsvis før og efter afskedigelserne og henset til bevisførelsen for nævnet, findes virksomheden at have

taget de nødvendige anciennitetsmæssige hensyn, og det må derfor lægges til grund, at virksomhedens afskedigelser af de seks medarbejdere er rimelige og sagligt begrundede.

Da der herefter ikke er grundlag for at fastslå, at afskedigelserne var udtryk for vilkårlighed eller i øvrigt baseret på usaglige hensyn, vil virksomheden i det hele skulle frifindes.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 11. april 2012

Lene Pagter Kristensen