

KENDELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.:20120092.

3F
for
A og B

mod

Dansk Byggeri
for
Spæncom A/S

Sagen blev mundtligt forhandlet den 11. maj 2012 med højesteretsdommer Thomas Rørdam som nævnsformand og opmand.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnå flertal for en afgørelse af sagen, og afgørelsen træffes derfor af nævnets formand som opmand.

Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal anerkende, at afskedigelserne af A og B er usaglige, og at Spæncom til hver skal betale en af Afskedigelsesnævnets fastsat godtgørelse.

Indklagede har påstået frifindelse

Sagsfremstilling

Spæncom A/S foretager projektering, produktion og montage af betonelementer. Virksomheden har siden 2008 gennemført flere fabrikslukninger og afskedigelsesrunder grundet den generelle krise i byggeriet.

I 2011 blev det som følge af faldende ordrebeholdning igen nødvendigt at afskedige medarbejdere. Der blev i den forbindelse den 24. november 2011 afskediget 19 timelønnede medarbejdere, heriblandt A og B. I de enslydende opsigelser hedder det:

"Vedr.: Opsigelse

Det er med beklagelse, at vi på grund af nedgang i ordrebeholdningen og tilpasning af arbejdsstyrken må meddele dig din opsigelse med fratrædelse fredag den 2012-01-13 ved arbejdstids ophør."

A havde en anciennitet på ca. 14 år (fra den 8. september 1997) og B en anciennitet på ca. 6 år (fra den 24. januar 2006). De øvrige 17 afskedigede havde mellem et par måneder og ca. 1½ års ansættelsesanciennitet.

A og B's ugeløn udgjorde på opsigelsestidspunktet 7.777 kr. inkl. feriepenge, pension og tillæg.

Forklaringer

A har forklaret, at han er 46 år. Forud for ansættelsen hos Spæncom pr. 8. september 1997 havde han været ansat i virksomheden i 4 perioder mellem 1987 og 1995. Han har været uafbrudt ansat i virksomheden fra den 8. september 1997 indtil afskedigelsen i november 2011 og har arbejdet på virksomhedens fabrik i Aalborg. Han var glad for arbejdet og har ikke modtaget advarsler eller påtaler i sin ansættelsestid. Fra maj 2005 til oktober 2010 var han sikkerhedsrepræsentant. Dette arbejde var konfliktfyldt, og han oplevede bl.a., at virksomhedens ledelse ikke var lydhør over for problemer vedrørende støj og oprydning. Der var også en konfliktfyldt diskussion med ledelsen i anledning af en beslutning fra ledelsen om, at sikkerhedsorganisationen skulle indskrænkes. Diskussionerne blev let personlige, selv om han på møderne gav udtryk for holdningerne hos alle de medarbejdere, han repræsenterede, og bølgerne gik nogle gange højt. Han havde navnlig en del ubehagelige diskussioner med Carsten Christiansen. Under sin ansættelse har arbejdet over hele fabrikken. I det sidste år blev han flyttet en del rundt mellem de forskellige afdelinger, idet han fik at vide, at han skulle være fleksibel. Det affandt han sig med. Han forestod sidemandsoplæring, også i opsigelsesperioden. Han er af den opfattelse, at hans opsigelse er begrundet i de konflikter, han havde med ledelsen i hans tid som sikkerhedsrepræsentant. Han kontraopsagde efter afskedigelsen, da han fik nyt midlertidigt arbejde.

B har forklaret, at han er 33 år. Forud for ansættelsen hos Spæncom pr. 24. januar 2006 havde han været ansat i virksomheden i en periode mellem 2000 og 2003. Han har været uafbrudt ansat i virksomheden fra den 24. januar 2006 indtil afskedigelsen i november 2011 og har arbejdet på virksomhedens fabrik i Aalborg. Han var glad for arbejdet og har ikke modtaget advarsler eller påtaler i sin ansættelsestid. Han var sikkerhedsrepræsentant fra august 2006 til oktober 2010 og tillidsrepræsentant fra oktober 2010 til juli 2011. Disse tillidshverv gav anledning til mange konflikter med ledelsen, navnlig med Carsten Christiansen. Der var flest konflikter forbundet med arbejdet som tillidsrepræsentant. Konflikterne i sikkerhedsrepræsentantarbejdet vedrørte primært problemer vedrørende støv og larm. Der havde været en del arbejdsskader på fabrikken, og han og de andre sikkerhedsrepræsentanter kom med forslag til forbedringer, men disse blev konsekvent afvist af ledelsen med henvisning til, at de var for dyre. Tillidsrepræsentantarbejdet medførte bl.a. mange konfliktfyldte forhandlinger med Carsten Christiansen om akkordforhold. Han har under sin ansættelse arbejdet forskellige steder på fabrikken, bl.a. i produktionshallen. Hans arbejdede senest på en kranbane sammen med sin bror, som han havde oplært i denne funktion. Han og broderen arbejdede alene på kranbanen, og efter afskedigelsen er hans plads på kranbanen blevet bemandet med en anden medarbejder, da der skal være to på kranbanen. Han fik en arbejdsskade i 2010, som gjorde, at han helst ikke ville arbejde i produktionshallen. På et tidspunkt i sommeren 2011 sagde Carsten Christiansen til ham, at det var et problem, at han som tillidsrepræsentant ikke havde tilstrækkelig kontakt med de medarbejdere, han repræsenterede i produktionshallen, på grund af arbejdet på kranbanen. Carsten Christiansen gav udtryk for, at han ikke kunne fortsætte som sikkerhedsrepræsentant, hvis ikke han var indstillet på at arbejde i produktionshallen. Han valgte herefter at opsiges sit tillidsrepræsentanthverv i juli 2011. Han er af den opfattelse, at hans opsigelse er begrundet i de konflikter, han havde med ledelsen under varetagelsen af tillidshvervene. Efter afskedigelsen kontraopsagde han, da han fik nyt midlertidigt arbejde i 8 dage. Han har ikke arbejde i dag.

Fællestillidsmand Karsten Olsen har forklaret, at han har været fællestillidsrepræsentant hos Spæncom i 6 år. Afskedigelsesrunden i november 2011 foregik efter normal procedure, hvor tillidsrepræsentanterne blev kaldt op til en samtale med fabrikschef Erik Westergaard og arbejdsleder Carsten Christiansen. Tillidsrepræsentanterne blev præsenteret for en liste med navnene på de 19 medarbejdere, der skulle afskediges. Han undrede sig over, at A og B var på listen, da de er rutinerede og dygtige og har bistået med sidemandsoplæring af flere medarbejdere, og da der var mange medarbejdere med meget kort anciennitet, som ikke skulle afskediges. Normalt kan der forhandles om, hvem der skal afskediges, men under mødet med ledelsen fik tillidsrepræsentanterne at vide, at navnene på listen ikke var til diskussion. A og B har i forbindelse med deres tillidshverv haft en del konflikter med ledelsen, hvor bølgerne nogle gange gik højt.

Der var på afskedigelsestidspunktet inden for de forskellige faggrupper 131 timelønnede medarbejdere på virksomhedens fabrik i Aalborg. 30 af disse havde samme eller længere anciennitet end A, og 58 havde kortere anciennitet end B. 57 var ansat i 2010 eller senere.

Tillidsrepræsentant Jørgen B. Hansen har forklaret, at han har været tillidsrepræsentant hos indklagede i 10 år, og at han har været ansat i 20 år. Da han sammen med de andre tillidsrepræsentanter blev præsenteret for listen med navnene på de 19, der skulle afskediges, undrede han sig på samme måde som Karsten Olsen over, at A og B var med på listen, men de fik at vide, at navnene ikke var til diskussion. Normalt var det ellers sådan, at der kunne forhandles om navnene. Både A og B har haft sammenstød med ledelsen, navnlig Carsten Christiansen, i forbindelse med deres tillidshverv, og bølgerne gik nogle gange højt. Han har også selv haft konflikter. Det er forskelligt, hvordan den enkelte sikkerhedsrepræsentant eller tillidsrepræsentant håndterer og tager sådanne konflikter. Han selv har ikke taget det så nært.

Fabrikschef Erik Westergaard har forklaret, at han har ansvaret for Spæncoms 4 fabrikker. Før byggekrisen startede i 2008, havde Spæncom 175 timelønnede ansat på fabrikken i Aalborg. Afskedigelsesrunden i november 2011 var den 6. siden krisen startede. Efter denne runde var kun 50 af de oprindelige 175 tilbage. Sikkerhedsorganisationen blev indskrænket i foråret 2010 i forbindelse med en af de tidligere afskedigelsesrunder, da der efter afskedigelserne ikke længere var brug for så stor en organisation. Erfaringerne fra fabrikken i Kolding viste, at en mindre, men mere effektiv sikkerhedsorganisation, gav et godt resultat. Det har også vist sig at være tilfældet i Aalborg, hvor antallet af arbejdsulykker er blevet reduceret med 75 %. Krisen medførte også, at man lukkede en fabrik permanent og en anden midlertidigt. Der skete i den forbindelse en vis omlægning af produktionsgangene på de tilbageværende fabrikker. Således gik man på fabrikken i Aalborg over til produktion af vægge. Man havde ikke tidligere produceret vægge i Aalborg. For at sikre den nødvendige ekspertise til denne produktion var det nødvendigt at overflytte nogle medarbejdere fra de lukkede fabrikker til Aalborg.

Listen med medarbejdere, der skulle afskediges i november 2011, blev udarbejdet af Carsten Christiansen. Han deltog sammen med Carsten Christiansen i et møde med tillidsrepræsentanterne forud for gennemførelsen af afskedigelserne. Udgangspunktet var, at navnene på listen ikke var til diskussion, men det kunne ikke udelukkes, at nye oplysninger om personlige eller arbejdsmæssige forhold kunne føre til, at et navn på listen blev udskiftet med et andet. Det var sket før. Afskedigelsen af de 19 medarbejdere

i november 2011 skyldtes udelukkende arbejdsmangel som følge af ordrenedgang. Ved valget af, hvem der skulle afskediges, så man på, hvordan man bedst kunne sammensætte den medarbejdergruppe, der skulle virke i fremtiden med de udfordringer, virksomheden stod overfor. Man lagde bl.a. vægt på medarbejdernes dygtighed, sygefravær, fleksibilitet og samarbejdsevner. For As vedkommende spillede det en rolle, at hans indsats var under gennemsnittet i relation til fleksibilitet. Han havde ganske vist fungeret i mange forskellige arbejdsfunktioner, men der var ofte diskussioner, når virksomheden ønskede at gennemføre en flytning af A til en anden funktion. Der har også været udsagn fra medarbejdere om, at de ikke ønskede at arbejde sammen med A, hvilket er blevet nævnt for ham. For B's vedkommende blev der lagt vægt på, at han ikke var så fleksibel som det var ønskeligt. Således ønskede han ikke at arbejde i produktionshallen. Der er ikke for de to medarbejders vedkommende blevet lagt vægt på forløbet af deres tillidshverv, og han kan slet ikke genkende det billede, der er blevet tegnet af et konfliktfyldt forhold til ledelsen. 31 ud af de ca. 130 medarbejdere havde samme eller højere anciennitet end A.

Arbejdsleder Carsten Christiansen har forklaret, at han blev ansat hos Spæncom i 1994 og har varetaget lederstillinger siden 1995. Han var arbejdsleder for A og B på opsigelsestidspunktet. A havde fungeret i mange forskellige arbejdsfunktioner på fabrikken i Aalborg. Han var en dygtig medarbejder, men fungerede ikke altid helt optimalt. Det var grunden til, at han på et tidspunkt blev sat til at arbejde i produktionshallen. Det gik godt der, men A var ikke altid selv helt tilfreds. Der var undertiden diskussioner om, hvilket arbejde A skulle udføre. A havde et problem i relation til samarbejdet med kollegaer, hvilket han havde en samtale med A om. Han fik først ledelsen i forhold til B i november 2010. B havde fra november 2010 fortrinsvis arbejdet på kranbanen sammen med en anden medarbejder. Der var ikke, hvad der kan betegnes som konflikter, mellem A og B og ledelsen i forbindelse med de to medarbejders udførelse af tillidshverv. Der har nok været diskussioner, men ikke noget unormalt eller dramatisk. På et tidspunkt nævnte han overfor B, at han fandt det problematisk, at B var tillidsrepræsentant for bl.a. ca. 50 medarbejdere i produktionshallen, når B på grund af arbejdet på kranbanen ikke havde føling med arbejdet i produktionshallen. B tilkendegav, at han ikke mente, at det var et problem. Han lagde op til, at B en gang imellem skulle arbejde i produktionshallen, men det endte med, at B valgte at frasige sig hvervet som tillidsrepræsentant.

Da der skulle tages stilling til, hvilke medarbejdere der skulle afskediges i november 2011, så man på, hvem man havde brug for at beholde. Han var med til at udarbejde listen med navnene på de 19 medarbejdere, som ledelsen lagde op til skulle afskediges. Der blev lagt vægt på oplæring, kvalifikationer og kompetencer. For B's vedkommende spillede det en rolle, at han ikke havde været så mange forskellige steder på fabrikken. Det er rigtigt, at der var en del medarbejdere med lavere anciennitet, som heller ikke havde været så mange forskellige steder. Der var behov for at afskedige en af de to medarbejdere, der arbejdede på kranbanen, og af disse var B den mindst fleksible. Han var ikke klar over, at B havde problemer med visse arbejdsfunktioner på grund af sin arbejdsskade.

Procedure

Klager har navnlig anført, at 14 og 6 års uafbrudt ansættelsesanciennitet er et ikke uvæsentligt kriterium jf. Afskedigelsesnævnets kendelse af 22. september 2003 i sag 1121/03. Deres anciennitet må holdes op mod ancienniteten hos de andre afskedigede

og hos de tilbageværende medarbejdere på virksomheden. Næsten halvdelen af de ansatte på Spæncoms fabrik i Aalborg havde mindre end 2½ års anciennitet, og alle de andre afskedigede blev ansat i 2010 og 2011. De af Spæncoms ledelse forklarede kriterier – fleksibilitet, kompetencer og samarbejdsevner – er saglige, men efter bevisførelsen kan det ikke lægges til grund, at en anvendelse af disse kriterier har kunnet begrunde afskedigelserne af A og B. Den reelle grund til afskedigelserne må antages at være de konflikter, der opstod i forhold til ledelsen under deres udførelse af deres tillidshverv.

Ved udmålingen af godtgørelsens størrelse bør der som udgangspunkt anvendes 1½ ugeløn pr. års ansættelsesanciennitet. Det foreligger i forhold hertil skærpende omstændigheder, da afskedigelserne reelt er begrundet i de medarbejdernes tillidshverv.

Indklagede har navnlig anført, at det som ubestridt må lægges til grund, at afskedigelserne er begrundet i arbejdsmangel. Når en arbejdsgiver skal reducere i medarbejderstaben grundet arbejdsmangel, har arbejdsgiveren et meget vidt skøn med hensyn til afgørelsen af, hvem der bedst kan undværes. Der gælder ikke noget "Sidst ind – først ud" princip. I den foreliggende sag er der intet grundlag for at antage, at Spæncom ikke har anvendt saglige kriterier. Der er under forklaringerne fra ledelsen på fyldestgørende måde redegjort for, hvorfor A og B var blandt de afskedigede. Carsten Christiansens vurdering af, hvordan A fungerede, var afgørende for opsigelsen, og der er ikke grundlag for at tilsidesætte denne vurdering. A var noget ufleksibel, og der var samarbejdsproblemer mellem ham og andre ansatte. B var beskæftiget på kranbanen, hvor man grundet ordremangel ikke kunne opretholde fuld beskæftigelse. Man skulle her vælge mellem de to, der var beskæftiget på kranbanen, og B var den mindst fleksible af de to.

BEGRUNDELSE OG KONKLUSION:

Efter bevisførelsen lægges det som ubestridt til grund, at der i november 2011 hos Spæncom forelå en arbejdsmangelsituation, som nødvendiggjorde afskedigelse af 19 timelønnede medarbejdere.

I en arbejdsmangelsituation tilkommer det som udgangspunkt arbejdsgiveren ud fra saglige hensyn at afgøre, hvem af de ansatte der skal afskediges. Vilkårligheder må ikke finde sted, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Spæncom skulle afskedige 19 ud af ca. 130 timelønnede medarbejdere. En betydelig del af medarbejderne havde en kort ansættelsesanciennitet, og i overensstemmelse med Karsten Olsens forklaring lægges det til grund, at der såvel før som efter afskedigelsen af de 19 medarbejdere var et meget stort antal medarbejdere med kortere anciennitet end B.

Under hensyn til, at Spæncom beskæftigede mange medarbejdere med kort ansættelsesanciennitet, har virksomheden for at kunne leve op til kravene i hovedaftalens § 4, stk. 3, haft pligt til ved afgørelsen af, hvem der skulle afskediges, at tillægge A og B's ansættelsesanciennitet på henholdsvis ca. 14 år og ca. 6 år en ikke uvæsentlig vægt. Der er hverken i afskedigelsesbrevene eller under de forklaringer, der er afgivet for nævnet, fra ledelsens side oplyst en overbevisende begrundelse for, at A og B, som var de eneste af de 19 afskedigede medarbejdere, der havde lang

ansættelsesanciennitet, skulle afskediges frem for medarbejdere med væsentlig kortere anciennitet.

Opmanden finder det efter bevisførelsen ikke godtgjort, at afskedigelserne af A og B skyldes udførelsen af deres tillidshverv, men finder efter det anførte, at hovedaftalens § 4, stk. 3, om forbud mod vilkårlighed er tilsidesat.

Der tilkommer herefter hver af A og B en godtgørelse, som under hensyn til deres anciennitet og sagens omstændigheder i øvrigt fastsættes til henholdsvis 100.000 kr. og 40.000 kr.

Thi bestemmes:

Spæncom A/S skal til A betale en godtgørelse på 100.000 kr. og til B en godtgørelse på 40.000 kr.

Dansk Byggeri for Spæncom A/S skal betale opmandens honorar.

København, den 11. juni 2012

Thomas Rørdam