

KENDELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.:2011.0596.

3F Fagligt Fælles Forbund

for

A

mod

DI Overenskomst I v/DI

for

Dong Energy Power Holding A/S

Sagen blev mundtligt forhandlet den 18. november med højesteretsdommer Jytte Scharling som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, tidligere tillidsrepræsentant Brian Møller Andersen, afdelingsleder Hans Henrik B. Lange og HR-medarbejder Bent Bregendahl.

Parternes påstande

Klager har nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed skal anerkende, at virksomhedens afskedigelse den 30. marts 2011 af A er foretaget i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3, idet afskedigelsen savner rimelighed og er usaglig, og at afskedigelsen annulleres.

Subsidiært påstås den indklagede virksomhed tilpligtet at betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn nærmere fastsat godtgørelse.

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

Sagsfremstilling

Dong Energy Power Holding A/S producerer elektricitet og varme. Selskabet, der er en del af Dong Energy-koncernen, driver en række kraftværker over hele landet, herunder Skærbækværket ved Fredericia. Dong Energy Power har i perioden fra 2009 til 2011 gennemført fire afskedigelsesrunder, hvor 300 ansatte blev afskediget.

På Skærbækværket, hvor klager var ansat, var der inden fjerde afskedigelsesrunde ansat 35 medarbejdere, hvoraf fire blev afskediget den 30. marts 2011.

A, der er faglært tømrer, blev ansat på Skærbækværket i 1983 og havde da han blev opsagt, 27 års anciennitet. Han havde gennem årene haft flere forskellige arbejdsopgaver. Hans årsløn på opsigelsestidspunktet udgjorde i alt kr. 410.000, hvori er medregnet tillæg, pensionsbidrag og fritvalgskonto.

Skærbækværket har i dag outsourcet de fleste af As arbejdsopgaver, og der er ikke ansat nye medarbejdere siden opsigelserne den 30. marts 2011.

Forklaringer

Brian Møller Andersen har forklaret bl.a., at han er uddannet klejnsmed. Han har arbejdet på Skærbækværket siden 1987. Han var tillidsrepræsentant på tidspunktet for opsigelsen af A. Han hørte første gang om de forestående afskedigelser på et hovedsamarbejdsudvalgsmøde i december 2010. Afskedigelserne skulle ske på alle værker, og der blev aftalt retningslinjer for, hvorledes afskedigelserne skulle gennemføres. De medarbejdere, der skulle afskediges, blev først navngivet et par dage før afskedigelserne den 30. marts 2011. Navnene var til information, ikke forhandling.

A var en god kollega, der altid var fleksibel, imødekommende og aldrig sagde nej til at hjælpe. I firmaets interne ratingsystem var han, i de år denne var blevet foretaget, blandt de højest ratede. A og han arbejdede sammen med B i en "medstyrende gruppe", hvoraf A og B blev afskediget den 30. marts 2011. Gruppen varetog vedligehold af anlægget og indkøb til dette. De havde hver deres fagområde, men kunne supplere og hjælpe hinanden i tilfælde af ferie og sygdom. Han selv blev i forbindelse med afskedigelsesrunden tilbudt en funktionærstilling i indkøbsfunktionen.

Andre ansatte havde tidligere skiftet til stillinger på andre af virksomhedens kraftværker, men han hørte ikke noget om, at A skulle være blevet tilbudt omplacering.

Virksomheden tilbød B, der var uddannet automekaniker, en stilling ved Horsens kraftvarmeværk som kedelpasser, hvilket han takkede nej til. Jobbet blev derefter ikke tilbudt til A. Det er hans vurdering, at A ville kunne passe et job som kedelpasser. A havde ikke et fire måneders kedelpasserkursus, som stillingen krævede, men det havde B heller ikke.

A ville også have kunnet varetage stillinger på lageret på Skærbækværket, særligt på baggrund af hans mere end 25-årige kendskab til de relevante komponenter. Det eneste, der ville kræve lidt oplæring i forhold til stillingerne, var et grundigere kendskab til SAP. Han har ikke kendskab til, om det var overvejet at omplacere A til en af disse stillinger.

Virksomheden havde en række centrale og decentrale værker inden for en overskuelig kørselsafstand, bl.a. kraftvarmeværker i Vejen, Kolding og Herning, samt centrale kraftværker bl.a. i Studstrup. Her kunne der være stillinger, som A ville kunne varetage efter en kort oplæring. Ligeledes var der på virksomhedens administrationsafdeling, der lå 500 meter længere nede ad vejen, ansat 8-10 medarbejdere ved service og vedligehold. Heriblandt var der ansatte med både lang og kort anciennitet.

A har forklaret bl.a., at han blev ansat ved Skærbækværket i november 1983, og at han på tidspunktet for afskedigelsen var 56 år gammel.

Han blev ansat på tømrerværkstedet, hvor der dengang var 6-8 ansatte. Værkstedet blev reduceret gennem årene og til sidst lagt sammen med andre værksteder, således at al indvendig og udvendig vedligeholdelse blev samlet. Han har bl.a. stået for gartnerværkstedet, der varetog vedligehold af udendørsarealer omkring bygningerne. Han har ikke selv repareret maskiner, men han har hjulpet til med dette og har gennem årene fået et vist kendskab til, hvordan de fungerer.

Han stod for at hyre eksterne håndværkere ind, også for hans kollegaer i teamet, når de var fraværende. Han har igennem sin ansættelse deltaget i en del kurser, bl.a. vedrørende miljøfarligt affald, og han har aldrig takket nej til efteruddannelse. Ligeledes har han aldrig takket nej til nye stillinger, nye arbejdsområder, og gennem årene har han også været rundt på andre af selskabets værker og dér løst forskellige opgaver.

Fra den 30. marts 2011 husker han, at han blev kaldt ind på Hans Henrik Langes kontor, hvor han fik opsigelsen udleveret. Han fik at vide, at opsigelsen skyldtes omstruktureringer, og at der ikke var noget galt med hans person. Han fik et chok og husker ikke yderligere fra samtalen, men der blev ikke tilbudt ham nogen anden stilling, og han blev ikke inddraget i eventuelle overvejelser om omplacering.

Han ville have sagt ja til jobbet som kedelpasser i Horsens, da han var glad for at arbejde i koncernen, og han ville absolut kunne gøre det lige så godt som B. Vedrørende de to stillinger på lageret vurderer han, at han sagtens ville kunne bestride disse, eventuelt efter lidt grundigere oplæring i SAP. Han kendte til SAP i forvejen og havde arbejdet med det. C, der blev ansat på lageret i sommeren 2010, var den første i firmaets historie, der havde en specifik lageruddannelse. Han kendte servicemedarbejderne på administrationskontoret, da han tidligere havde samarbejdet med dem, og han ville sagtens have kunnet arbejde i denne afdeling.

Efter opsigelsen har han ikke fundet andet arbejde. Igennem sin ansættelse har han aldrig modtaget påtaler eller advarsler for sin arbejdsindsats.

Bent Bregendahl har bl.a. forklaret, at han arbejder med HR i indklagedes administrationsafdeling.

Han var været involveret i den pågældende afskedigelsesrunde. Det var den fjerde afskedigelsesrunde i virksomheden, der inden for to år havde måttet afskedige 300 ansatte.

Dong Energys koncernstruktur er opbygget således, at der er ansatte i tre forskellige juridiske enheder. Hele virksomhedens administrationsafdeling hører under en anden juridisk enhed, hvorfor det ikke har været overvejet at ansætte A som servicemedarbejder på administrationskontoret.

Afskedigelsesrunderne var omfattende, og man søgte i koncernen via en intern jobbank at imødekomme omplaceringsmulighederne særligt for beskyttede ansatte, der som A stod over for afskedigelse. Han var således opmærksom på As lange anciennitet og havde søgt efter omplaceringsmuligheder for ham i organisationen, desværre uden resultat.

Han var bekendt med stillingen som kedelpasser i Horsens. Han kunne ikke foretage den faglige vurdering af, om A var kvalificeret til denne, men han kunne konstatere, at han ikke havde den påkrævede uddannelse. Man søgte kun omplacering til ledige stillinger for A.

Hans Henrik Lange har forklaret at han har været ansat på Skærbækværket siden 1977, først som maskinmester, siden som afdelingsleder med det daglige ledelsesansvar på værket.

Dong Energy Powers ledelse havde pålagt ham i videst muligt omfang at omlægge de faste omkostninger til variable omkostninger. Medarbejderstaben skulle reduceres med mindst 10 %, så der skulle i fjerde fyringsrunde afskediges fire af de 35 ansatte. På værkstedet havde

mange en meget høj specialkompetence. A og B blev valgt, da deres arbejdsopgaver kunne outsources.

Ved en gennemgang af As arbejdsopgaver konstaterede han, at de nu næsten alle var outsourcet eller af andre grunde bortfaldet. De få opgaver, der var tilbage, kunne fordeles blandt de resterende 31 ansatte på værket.

Han var ved afskedigelserne opmærksom på As lange anciennitet. Blandt de 31 resterende stillinger var der få, hvor As kompetencer kunne være relevante. Der var en assistent stilling, men den medarbejder, der havde denne stilling, havde lige så lang anciennitet.

De to stillinger på lageret var blevet genbesat i foråret og sommeren 2010, før de senere afskedigelsesrunder overhovedet var på tale. Da han gerne ville opkvalificere den faglige styring af lageret, var det ved besættelsen af disse stillinger vigtigt at få en medarbejder med en lageruddannelse. Det fik virksomheden ved ansættelsen af C. Ved ansættelsen af D så man bort fra kravet om en lageruddannelse, da der var tale om omplacering af en medarbejder fra værket i Vejen med 21 års anciennitet. Den pågældende havde meget høje kvalifikationer indenfor IT og var superbruger i SAP. Han så de pågældendes kompetencer som et perfekt supplement til hinanden, og lageret fungerer nu rigtigt godt. C havde tilkendegivet, at han vurderede, at det ville tage cirka et år for en udenforstående at få et optimalt kendskab til SAP i forhold til at besidde stillingen på lageret. Derfor fravalgte man at søge at omplacere A til lageret. Begge lagermedarbejdere er endvidere ansat på funktionærvilkår.

En stilling som servicearbejder ved administrationskontoret blev ikke overvejet, da det hørte under en anden juridisk enhed. Han overvejede at omplacere A til et andet værk, hvilket også blev undersøgt, men da de andre værker ligeledes skulle gøre faste omkostninger til variable omkostninger, var det de samme stillinger, som var forsvundet der.

Vedrørende stillingen som kedelpasser i Horsens tilkendegav afdelingslederen fra Horsens efter Bs afslag, at han selv havde andre kvalificerede kandidater.

Han vil finde det vanskeligt at beskæftige A igen, da hans arbejdsopgaver nu er outsourcet, og da den nærmeste stilling vil kræve et års oplæring.

Parternes argumenter

Klager, der har ikke bestridt, at der forelå en arbejdsmangelsituation, har gjort gældende, at afskedigelsen under hensyn til medarbejderens høje anciennitet og alder er urimelig.

Det følger af praksis, at virksomheden skal dokumentere, at det er påkrævet at afskedige en medarbejder med over 25 års anciennitet. Det følger også af praksis, at der for medarbejdere med høj anciennitet følger en omplaceringspligt, medmindre medarbejderen ikke udviser den ønskede fleksibilitet. Denne omplaceringspligt skærpes yderligere, når medarbejderen har over 25 års anciennitet.

Virksomheden har ikke kunnet nøjes med at se på omplaceringsmuligheder på Skærbækværftet, men har skullet undersøge omplaceringsmulighederne i virksomheden som helhed. Dette understøttes bl.a. af afgørelserne i Afskedigelsesnævnets sager 1362/06, 1168/08 og 0646/09.

At virksomheden undersøgte om der var ledige stillinger på andre værker, er ikke tilstrækkeligt for at opfylde denne forpligtelse. Det skal undersøges, om afgørende hensyn gør det påkrævet at afskedige A frem for en anden medarbejder med væsentligt lavere alder og

anciennitet. Virksomheden burde endvidere have inddraget den beskyttede lønmodtager i drøftelserne om muligheder for omplacering, hvilket virksomheden på intet tidspunkt har gjort.

A har stillet sig til rådighed for samtlige ændringer i ansættelsen over årene. Han har aldrig modtaget advarsler eller været årsag til samarbejdsvanskeligheder, og han har været blandt de højest vurderede medarbejdere i virksomhedens interne ratingsystem.

På baggrund af de to stillinger på lageret, hvortil A kunne være omplaceret, det ledige kedelpasser job i Horsens, hvor det ikke er dokumenteret, at A ikke er lige så kvalificeret som B, der fik tilbudt jobbet, samt det forhold at virksomheden ikke har dokumenteret, at der ikke var arbejde til A på virksomhedens andre enheder, har virksomheden ikke løftet bevisbyrden for, at det var påkrævet at afskedige netop A.

Indklagede har gjort gældende at opsigelsen var sagligt begrundet. Den var begrundet i virksomhedens situation, og det er ubestridt, at der forelå arbejdsmangel. Virksomheden havde som forklaret af Hans Henrik Lange og Bent Bregendahl vedtaget overordnede retningslinjer for, hvilket hensyn, der skulle tages i forbindelse med afskedigelserne. Man var opmærksom på beskyttede ansatte og søgte i videst muligt omfang at tilbyde dem omplacering.

Klagers arbejdsopgaver bortfaldt, og man valgte ud fra saglige kriterier at beholde ansatte med spidskompetencer. Klagers baggrund som tømrer gjorde, at han svarede til en ufaglært for virksomheden, der ikke havde behov for disse kompetencer længere. Det følger af afskedigelsesnævnets praksis, at det i en sådan situation er sagligt af afskedige den ansatte, jf. Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse i sag 1171/09.

De to ansatte på lageret er ansat efter Industriens funktionæroverenskomst. Det kan ikke anses for omfattet af den i praksis opstillede 25 års-regel, at en virksomhed skal afskedige funktionærer for at omplacere medarbejdere, der ikke er funktionærer, eller at der skal ske afskedigelse af en medarbejder med 21 års anciennitet og stærkere specifikke kompetencer.

Der er ikke i praksis hjemmel til at pålægge virksomheden at undersøge, om der er stillinger, A kan varetage, blandt samtlige arbejdspladser.

Da der ikke længere er noget arbejde på virksomheden, som klager kan påtage sig uden lang tids oplæring, bør indklagede frifindes.

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.

Opmandens begrundelse og konklusion:

Urimelig afskedigelse

Det er uomtvistet, at Dong Energy Power Holding A/S befandt sig i en arbejdsmangelsituation.

Det følger af Afskedigelsesnævnets praksis, at det i en arbejdsmangelsituation tilkommer arbejdsgiveren ud fra saglige hensyn at afgøre, hvem af de ansatte der skal afskediges.

Det følger imidlertid også af Afskedigelsesnævnets praksis, at der påhviler en virksomhed 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 på opsigelsestidspunktet at godtgøre, at afgørende hensyn har gjort afskedigelse af en medarbejder med så høj anciennitet påkrævet.

Dong Energy Power beskæftigede på tidspunktet for afskedigelsen af A den 30. marts 2011 et betydeligt antal medarbejdere. Virksomheden valgte at afskedige A, der var 56 år og havde 27 års anciennitet i virksomheden. Afgørende hensyn skal således have gjort det påkrævet at afskedige netop A frem for en anden medarbejder med en væsentlig lavere alder og anciennitet. Dong Energy Power var derfor forpligtet til inden afskedigelse nøje at undersøge mulighederne for fortsat at beskæftige ham ved omplacering.

Det er godtgjort, at omplaceringsmulighederne på Skærbækværket er undersøgt. Virksomheden havde imidlertid andre, såvel decentrale som centrale, kraftværker inden for rimelig geografisk nærhed. A havde efter sin forklaring, der lægges til grund, tidligere bistået ved arbejdsopgaver på nærliggende værker, og virksomheden havde både tidligere og i forbindelse med den aktuelle afskedigelsesrunde søgt at omplacere medarbejdere mellem disse værker. Efter bevisførelsen findes det ikke godtgjort, at der ikke har været mulighed for at beskæftige A på en af virksomhedens enheder i området. Dette understreges af, at A ikke blev tilbudt den ledige stilling som kedelpasser i Horsens. Der må også lægges vægt på, at A gennem hele sin ansættelse har udvist stor omstillingsparathed, hvorfor det måtte være muligt at beskæftige ham efter kortere oplæring.

Opmanden finder på denne baggrund, at Dong Energy Power ikke tilstrækkeligt har godtgjort, at virksomheden ved afskedigelsen af A har taget de nødvendige, særlige hensyn til hans anciennitet. Opsigelsen er derfor efter opmandens bedømmelse urimelig og i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Godtgørelsens størrelse

Der har i nævnet ikke kunnet opnås flertal for en afgørelse vedrørende annullering af opsigelsen. Der tilkommer derfor A en godtgørelse efter Afskedigelsesnævnets skøn i overensstemmelse med den subsidiære påstand.

Henset til As årsløn og anciennitet samt til, at der ikke foreligger skærpende omstændigheder fra Dong Energy Powers side, fastsættes godtgørelsen til 150.000 kr.

Thi bestemmes:

Dong Energy Power Holding A/S skal inden 14 dage til A betale 150.000 kr.

Indklagede skal betale opmandens honorar.