

KENDELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.:20120176.

Fagligt Fælles Forbund
for
A

mod

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
for
Jørns Busrejser

Sagen blev mundtligt forhandlet den 28. august 2012 med højesteretsdommer Thomas Rørdam som nævnsformand og opmand.

Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal anerkende, at afskedigelsen af A er usaglig, og at Jørns Busrejser som følge heraf skal betale en af Afskedigelsesnævnets fastsat godtgørelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

Jørns Busrejser beskæftiger sig med personbefordring i form af rutebilkørsel, taxakørsel, turistikørsel og handicapkørsel. Virksomheden ejes af Jørn Pedersen, der har været selvstændig vognmand siden januar 1979.

A er født i 1954 og blev virksomhedsoverdraget til Jørns Busrejser med virkning fra den 26. juni 2011. Der er under sagen enighed om, at hans ansættelsesanciennitet skal regnes fra den 3. november 1997.

A, der gjorde tjeneste som rutebilchauffør, blev opsagt ved brev af 16. december 2011, hvori det hedder:

"Det er med beklagelse, at du opsiges i din stilling med 8 ugers varsel og med en fratrædelsesgodtgørelse på 15.000,00 kr.

Opsigelsen sker grundet omstruktureringer og arbejdsmangel."

Det er oplyst, at der på opsigelsestidspunktet var ansat ca. 30 chauffører hos Jørns Busrejser, hvoraf 3 gjorde tjeneste som turistchauffører og ca. 13 som rutebilchauffører.

A's : årsløn på opsigelsestidspunktet udgjorde 312.030 kr., svarende til 6.639 kr. pr. uge.

Forklaringer

Der er under sagen afgivet forklaringer af **A**, **B** og Jørn Pedersen. Forklaringerne gengives alene i den udstrækning, de har betydning for afgørelsen af sagen.

A har forklaret bl.a., at han er 58 år og faglært buschauffør. Han blev virksomhedsoverdraget i forbindelse med, at nogle af Arrivas Danmark A/S' ruter i sommeren 2011 blev overdraget til Jørns Busrejser. Han modtog opsigelsesskrivelsen af 26. juni 2011 med undren, idet han ikke tidligere havde hørt om, at der skulle foretages omstruktureringer i virksomheden, og han var en af de chauffører, der havde den længste anciennitet. Han har ikke under ansættelsen hos Jørns Busrejser modtaget kritik eller advarsler. Få dage inden han modtog opsigelsen, havde han tilkendegivet, at han var interesseret i at stille op som tillidsmand på virksomheden. Han talte med Jørn Pedersen om baggrunden for opsigelsen og fik at vide, at det havde været nødvendigt at fyre "fra den dyre ende", hvormed der blev sigtet til, at han på grund af sin lange anciennitet havde en lidt højere løn end de fleste andre. Han kunne med lidt oplæring uden problemer have varetaget turistikørsel. Han har kendskab til, at to andre rutebilchauffører er blevet afskediget efter virksomhedsoverdragelsen den 26. juni 2011. Den ene blev afskediget på grund af uduelighed, den anden på grund af klager. Der blev ansat en ny chauffør til erstatning for den førstnævnte. Han har fået nyt arbejde pr. ca. 1. maj 2012.

Jørn Pedersen har forklaret bl.a., at han er indehaver af Jørns Busrejser. Virksomheden beskæftiger sig både med handicapørsel, taxakørsel, turistikørsel og rutebilkørsel. **A** blev overdraget fra Arriva Danmark A/S i forbindelse med virksomhedens overtagelse af en række ruter i sommeren 2011. I efterårs- og vintersæsonen har virksomheden normalt megen turistikørsel. Således plejer virksomheden at have et sted mellem 10 og 15 skirejser i vintersæsonen. I løbet af sommeren og efteråret 2011 kunne han imidlertid konstatere, at ordrene udeblev med den virkning, at indtægterne på turistikørsel i perioden fra september 2011 til januar 2012 faldt fra kr. 900.000 til kr. 100.000. Som følge af den store omsætningsnedgang og dermed også arbejdsmangel i turistdelen var det bydende nødvendigt at indskrænke medarbejderstaben. Han havde intet at udsætte på **A**, som var en dygtig chauffør. Han ønskede ikke at afskedige en turistchauffør, da sådanne chauffører ikke "hænger på træerne". Han besluttede sig derfor for at afskedige en rutebilchauffør og lade vedkommendes arbejde udføre af en af turistchaufførerne. Når valget faldt på **A**, var det fordi **A** alene kunne køre rutebilkørsel og dermed ikke var ligeså fleksibel som de chauffører, der også kunne tage sig af turistikørslen. Endvidere havde **A** kun været ansat i Jørns Busrejser ganske kortvarigt. For Jørns Busrejser var han ny. Under den samtale, han havde med **A** om baggrunden for afskedigelsen, nævnte han, at **A** fik lidt mere i løn end de fleste andre, men dette forhold var dog ikke reelt afgørende for hans valg. Det er rigtigt som forklaret af **A**, at en rutebilchauffør blev afskediget i sommeren 2011 på grund af uduelighed, og at der blev ansat en ny chauffør i hans sted. En anden rutebilchauffør blev afskediget i efteråret 2011 på grund af klager. Hans stilling blev ikke genbesat, men en chauffør, der kørte turistikørsel, blev overført til tjeneste som rutebilchauffør. På tidspunktet for opsigelsen af **A** var der 13 chauffører, der forestod den faste rutebilkørsel. Han har undersøgt ancienniteten for 6 af disse: 1 havde en anciennitet på 10 år, 2 på 12 år, 2 på

14 år og 1 på 17 år. Han er ikke i stand til at redegøre for ancienniteten for de øvrige rutebilchauffører.

Procedure

Klager har navnlig anført, at der ikke var arbejdsmangel i rutebilafdelingen hvor A var beskæftiget. A havde en anciennitet på 14 år, og det kræver derfor særlige grunde at afskedige en sådan medarbejder frem for en medarbejder med en ganske kortvarig anciennitet. I en situation med arbejdsmangel er der således ikke et fuldstændig frit skøn over hvem der skal afskediges, idet dette skal være begrundet i saglige kriterier. Indklagede har ikke, hverken i forbindelse med afskedigelsen af A eller i øvrigt under sagens forhandling, angivet saglige grunde, som kan berettige afskedigelsen af A.

Indklagede har navnlig anført, at afskedigelsen af A var begrundet i en væsentlig omsætningsnedgang og deraf følgende arbejdsmangel. Afskedigelsen af A var en dyr løsning i forhold til afskedigelse af en chauffør med en kortere anciennitet som følge af den fratrædelsesgodtgørelse, der tilkom A. Når virksomheden valgte den dyre løsning var det begrundet i at, A fandtes at være den af chaufførerne, som var mindst fleksibel og dermed lettest at undvære. Bl.a. kunne A ikke uden oplæring afløse på turistikørslen. Indklagede har intet haft at udsætte på A, men indklagede kendte ham ikke særlig godt, eftersom A kun havde været beskæftiget kortvarigt efter virksomhedsoverdragelsen. I en situation med arbejdsmangel tilkommer det virksomheden at vælge hvem af de ansatte, man vurderer bedst at kunne undvære.

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.

BEGRUNDELSE OG KONKLUSION:

Efter bevisførelsen lægges det til grund, at der i efteråret og vinteren 2011 hos Jørns Busrejser forelå en arbejdsmangelsituation, som nødvendiggjorde afskedigelse af en medarbejder.

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

Baggrunden for afskedigelsen af A var en væsentlig omsætningsnedgang i virksomhedens turistafdeling. Det var ikke usagligt, at virksomheden i den situation valgte at afskedige en rutebilchauffør frem for en turistchauffør på baggrund af, at virksomheden skønnede, at turistchaufførerne var de sværeste at undvære.

Ved valget af, hvilken rutebilchauffør der skulle afskediges, har virksomheden haft pligt til at tillægge A's ansættelsesanciennitet på 14 år en ikke uvæsentlig vægt. Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at der var rutebilchauffører i virksomheden med kortere anciennitet end A's, herunder den rutebilchauffør, som blev ansat i sommeren 2011 til erstatning for en afskediget chauffør. Det må endvidere lægges til grund, at A

A var en dygtig chauffør. Efter Jørn Pedersens forklaring var navnlig to forhold argørende for, at han valgte at afskedige A frem for en anden rutebilchauffør: A var mindre fleksibel end de andre rutebilchauffører, og han var ny hos Jørns Busrejser. Der foreligger imidlertid ikke oplysninger i sagen, der på nogen måde underbygger, at A var mindre fleksibel end de øvrige rutebilchauffører, herunder med hensyn til at varetage turistikørsel, og det findes ikke at være sagligt at lægge vægt på, at A var ny hos Jørns Busrejser, idet virksomhedsoverdragelsesloven indebærer, at han i en afskedigelsessituation skal stilles, som om han havde været ansat i denne virksomhed fra den 3. november 1997.

Der er således ikke oplyst en saglig og troværdig begrundelse for, at A blev afskediget frem for en rutebilchauffør med kortere anciennitet. Hovedaftalens § 4, stk. 3, om forbud mod vilkårlighed er derfor tilsidesat.

Der tilkommer herefter A en godtgørelse, som under hensyn til hans anciennitet og sagens omstændigheder i øvrigt fastsættes til 80.000 kr.

Thi bestemmes:

Jørns Busrejser skal til A betale en godtgørelse på 80.000 kr.

Dansk Erhverv for Jørns Busrejser skal betale opmandens honorar.

København, den 13. september 2012


Thomas Rørdam