

TILKENDEGIVELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.:20130444.

Fagligt Fælles Forbund

for

A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, samt S

mod

DI Overenskomst I v/DI

for

Sauer-Danfoss ApS

Sagen blev mundtligt forhandlet den 2. september 2013 med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af fællestillidsrepræsentant Jan Lorentzen, tillidsrepræsentant Jens Boysen Andersen, tillidsrepræsentant Randi Evelyn Oerebro, tillidsrepræsentant Connie Blok Weber, specialarbejder **B**, specialarbejder **J**, specialarbejder **H**, director Søren Wrang, vicepresident Jan Jacob Christensen samt HR-director Lise-Lotte Perregaard Thorsen.

Klager har for så vidt angår **B, C, D, F, G, H, J, K, L, Q, R** samt **S** principalt nedlagt påstand om, at Sauer-Danfoss ApS skal anerkende, at der ikke er grundlag for at opsiges de 12 medarbejdere på grund af arbejdsmangel, og at afskedigelserne skal annulleres, subsidiært at Sauer-Danfoss ApS skal anerkende, at opsigelserne er usaglige, og at virksomheden som følge heraf skal betale de 12 medarbejdere en godtgørelse udmålt efter Afskedigelsesnævnets skøn.

For så vidt angår **A, E, I, M, N, O** og **P**, som på nuværende tidspunkt ikke ønsker at genindtræde i deres stillinger, har klager nedlagt påstand om, at indklagede også for disse medarbejdere skal anerkende, at opsigelserne er usaglige, og at de derfor skal tilkendes en godtgørelse udmålt efter Afskedigelsesnævnets skøn.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

SAGSFREMSTILLING

Sagen angår afskedigelsen af 19 specialarbejdere med anciennitet på henholdsvis 33 år, 43 år, 34 år, 27 år, 18 år, 34 år, 17 år, 9 år, 12 år, 28 år, 15 år, 10 år, 18 år, 2 år, 28

år, 10 år, 18 år, 18 år samt 2 år. Afskedigelserne skete den 21. februar 2013 med et varsel på 6 måneder til fratræden med udgangen af august 2013.

Der blev den 21. februar 2013 afskediget i alt 25 medarbejdere i den ene af virksomhedens to produktionsdivisioner, Work Function (WFD). I opsigelsesbrevene af 21. februar 2013 var anført bl.a.:

"Opsigelsen skyldes arbejdsmangel, da virksomheden til efteråret skal foretage nødvendige tilpasninger af mandskabet på baggrund af prognoser om ordresituation og produktionsbehov, samt rationalisering og omlægning af arbejdsopgaver med stillingsnedlæggelser til følge. Da mange af de berørte medarbejdere ... har lange opsigelsesvarsler, sker opsigelserne på nuværende tidspunkt.

Det er i den nuværende situation desværre ikke muligt at tilbyde dig et andet job."

Virksomheden, som blev hårdt ramt af finanskrisen, havde som følge heraf gennemført afskedigelser både i 2008 og 2009, hvorved medarbejderstaben var blevet reduceret fra 1.631 produktionsmedarbejdere i august 2008 til 855 ultimo august 2009. På opsigelsestidspunktet havde virksomheden 620 produktionsmedarbejdere, hvoraf 430 var ansat ved WFD. Virksomheden havde endvidere på dette tidspunkt 74 vikarer tilknyttet, hvoraf 62 arbejdede i WFD.

Virksomheden producerer og sælger forskellige systemer og komponenter, der hovedsageligt anvendes i mobilt udstyr, herunder i landbrugssektoren, f. eks. i traktorer og mejetærskere. Den har produktionsenheder forskellige steder i verden og konkurrerer på det globale marked. Virksomhedens højsæson ligger i den første halvdel af året, hvilket hænger sammen med landbrugssektorens særlige forhold. Således ligger ca. 56 % af virksomhedens produktion i årets første halvår og ca. 44 % i andet halvår. Virksomheden rekvirerer vikarer fra eksterne vikarbureauer – eller gør brug af overarbejde – i tilfælde af uforudsete forhold såsom nedbrud, uforudsete ordrer med kort leveringstid, reklamationer, som kræver hurtig afhjælpning, mv. samt i forbindelse med ferieafvikling. Virksomheden har hidtil været i stand til at undgå afskedigelser i tilfælde af midlertidig nedgang i mandskabsbehovet i forbindelse med sæsonudsving ved at stoppe med at ansætte vikarer og i enkelte situationer ved at iværksætte uddannelsesforanstaltninger eller ved flexafvikling mv.

For at bevare sin internationale konkurrenceevne har virksomheden igangsat et omfattende internationalt effektiviseringsprogram kaldet SDPP (Sauer-Danfoss Productivity Program). Formålet hermed er at opnå produktivitetsstigninger gennem rationalisering og effektivisering af arbejdsgange og -processer. Resultaterne opnås ved i den enkelte produktionsafdeling at gennemføre særlige leanprojektor ("piloter") ledet af leaneksperter. Såvel Danfoss som Sauer-Danfoss har gjort brug af dette effektiviseringsprogram i en årrække og har på baggrund af et betydeligt antal piloter erfaring for, at der i gennemsnit opnås en produktivitetsforbedring på 30 %. For et produktionsområde med 100 medarbejdere vil en sådan produktivitetsforbedring erfaringsmæssigt betyde, at der kan spares 25 produktionsmedarbejdere.

Der var i starten af 2013 programsat to leanprojekter i WFD, som skulle løbe over 16 uger hver, og som forventedes at være fuldt gennemført i august måned 2013. Hvert af projekterne omfattede 4 bearbejdningsafdelinger og havde hver ca. 70 produktionsmed-

arbejdere (faglærte og specialarbejdere). Virksomheden forventede på baggrund af erfaringerne fra tidligere leanprojekter, at resultatet ville blive et mindre mandskabsbehov ved uændret ordretilgang svarende til ca. 40 fastansatte produktionsmedarbejdere.

I februar 2013 så prognoserne for omsætning/salg i efteråret 2013 ikke specielt gunstige ud, og virksomheden planlagde på den anførte baggrund med, at alle vikaransættelser ville være afviklet med udgangen af august 2013, og at det fra dette tidspunkt tillige ville være nødvendigt at nedbringe antallet af specialarbejdere med 25.

Ved udvælgelsen af de 25 medarbejdere, der skulle afskediges, lagde virksomheden vægt på medarbejderens kvalifikationer, flexibilitet, fremmøde, samarbejdsevne, samt om der tidligere var givet den pågældende advarsler eller påtaler. Endvidere lagde virksomheden vægt på medarbejderens anciennitet, herunder særligt hvis medarbejderen havde over 25 års anciennitet. Blandt de afskedigede var der 7 medarbejdere med mere end 25 års anciennitet.

Klager gjorde gældende, at det er forholdene på afskedigelsestidspunktet, som er afgørende for afskedigelsernes saglighed, og at der ubestridt ikke forelå arbejdsmangel, da medarbejderne modtog deres afskedigelser den 21. februar 2013. Virksomheden kan ikke på baggrund af en forventning om, at der på et senere tidspunkt vil indtræde arbejdsmangel, afskedige medarbejderne. Endvidere kan virksomheden ikke afskedige faste medarbejdere samtidig med, at man anvender et stort antal vikarer i produktionen. Endelig har virksomheden ved udvælgelsen af hvilke medarbejdere, der skulle afskediges, ikke taget særligt hensyn til de medarbejdere, som har mere end 25 års anciennitet.

Indklagede gjorde gældende, at det er op til virksomheden at beslutte, hvor mange medarbejdere man skal bruge i produktionen. Virksomheden har på baggrund af en sikker prognose vurderet, at der med udgangen af august måned 2013 ville indtræde en arbejdsmangel, som nødvendiggjorde afskedigelsen af i alt 25 medarbejdere. Virksomheden har ved udvælgelsen af hvilke medarbejdere, der skulle afskediges, lagt vægt på saglige kriterier, og virksomheden har ved udvælgelsen tillige taget særlige hensyn til de medarbejdere, som havde mere end 25 års anciennitet i virksomheden.

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 lægges efter bevisførelsen til grund, at opsigelserne, som blev afgivet den 21. februar 2013, var foranlediget af en begrundet forventning om, at der med de programsatte leanprojekters afslutning med udgangen af august 2013 ville være opnået en meget betydelig produktivitetsforbedring, som ikke kunne forventes modsvaret af en tilsvarende stigning i ordretilgangen. Virksomheden måtte i denne situation påregne, at der efter august 2013 ville indtræde en betydelig og varig nedgang i mandskabsbehovet, og at det som følge heraf ville blive nødvendigt at nedlægge et antal stillinger. Der er ikke grundlag for at anfægte virksomhedens vurdering, hvorefter der skønnedes at blive behov for

at nedlægge 25 stillinger. Det må endvidere anses for driftsmæssigt begrundet, at afskedigelserne fandt sted allerede i februar 2013, da et stort antal af virksomhedens medarbejdere har et opsigelsesvarsel på 6 måneder.

Da der senest i juni 2013 også er sket afskedigelser i andre dele af virksomheden, er der heller ikke grundlag for at antage, at afskedigelserne kunne have været undgået gennem omplaceringer.

Det må på den anførte baggrund lægges til grund, at afskedigelserne har været rimeligt begrundede i virksomhedens forhold. Den omstændighed, at der i opsigelsesperioden har været behov for såvel overarbejde som vikarbistand, kan ikke føre til en anden vurdering.

Hvad angår udvælgelsen af de opsagte medarbejdere, har klager alene gjort indsigelse imod, at der ikke er blevet taget tilstrækkeligt hensyn til de medarbejdere, som havde en anciennitet på mere end 25 år.

Af de 25 medarbejdere, som blev afskediget, havde 7 mere end 25 års anciennitet, hvilket svarer til 28 %. Det er samtidig oplyst, at andelen i virksomheden af ansatte med mere end 25 års anciennitet efter flere fyringsrunder var steget fra ca. 20 % i august 2009 til ca. 29 % i februar 2013.

I en situation som den foreliggende, hvor virksomheden beskæftiger et stort antal medarbejdere med meget lang anciennitet, findes virksomheden ved udvælgelsen af medarbejdere også at kunne afskedige medarbejdere med mere end 25 års anciennitet. Henset til det oplyste om anciennitetsfordelingen blandt virksomhedens ansatte og blandt de afskedigede medarbejdere sammenholdt med de afgivne forklaringer om udvælgelsen af de afskedigede, findes virksomheden herefter at have taget de nødvendige anciennitetsmæssige hensyn.

Virksomheden fastansatte i oktober 2012 to vikarer og i februar 2013 4 vikarer. Det er imidlertid oplyst, at dette skyldtes, at de pågældende havde særlige kompetencer, som ingen af de øvrige produktionsmedarbejdere ville kunne honorere inden for en rimelig kort tid, og at de pågældende derfor blev fastansat for at undgå en uforholdsmæssig lang oplæringstid. Uanset den arbejdsmangelssituation, som forventedes at indtræde efter august 2013, må de pågældende ansættelser herefter anses for rimeligt begrundede i driftsmæssige forhold, og de kan derfor ikke tillægges betydning ved vurderingen af sagligheden af de afskedigelser, som er omfattet af denne sag.

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 20. september 2013

Lene Pagter Kristensen