

TILKENDEGIVELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.:20130303.

3F Fagligt Fælles Forbund

for

A

mod

DI Overenskomst I v/ DI

for

LM Wind Power A/S

Sagen blev mundtligt forhandlet den 27. maj 2013 med højesteretsdommer Jytte Scharling som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, fællestillidsrepræsentant Allan Damsgaard, HRchef Aksel Riewe Henriksen og vedligeholdelseschef Ivan Mosegaard.

Klager har nedlagt påstand om, at virksomheden principalt skal annullere opsigelsen af A, subsidiært at virksomheden skal betale ham en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

Sagen angår afskedigelsen af A, der blev opsagt den 31. januar 2013 som led i en kollektiv afskedigelsesrunde, hvor omkring halvdelen af virksomhedens medarbejdere blev afskediget, herunder 105 ud af 228 timelønnede medarbejdere. Baggrunden for afskedigelserne var manglende ordretliggang i virksomheden.

A forestod virksomhedens håndtering af miljøaffald.

A har været ansat i virksomheden ad to omgange. Han blev første gang ansat i 1994 og på ny fra 1997. I forbindelse med den kollektive afskedigelsesrunde vurderede virksomheden de ansattes kvalifikationer ud fra fire forskellige kriterier, hvorefter den enkelte medarbejder blev tildelt en score. Medarbejderne blev inddelt i grupperinger efter arbejdsopgaver, og scoren for A var lidt lavere end for de øvrige medarbejdere i gruppen.

I december 2012 blev A tildelt en LM Star, der er udtryk for virksomhedens påskønnelse af de medarbejdere, der udviser et ekstraordinært engagement og yder en ekstraordinær indsats. Indstillingen til en LM Star foretages af kolleger.

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 der var tale om arbejdsmangel på afskedigelsestidspunktet, og at virksomheden stod over for en omfattende afskedigelsesrunde, hvor halvdelen af medarbejderne skulle afskediges. I en arbejdsmangelsituation tilkommer det arbejdsgiveren, ud fra saglige hensyn, at vurdere, hvem af medarbejderne der bedst kan undværes.

Indklagede har ved vurderingen lagt vægt på fire kriterier; medarbejdernes holdninger, forandringsparathed, faglighed og tilstedeværelse. Kriterierne, der var vedtaget i et forhandlingsudvalg med deltagelse af tillidsrepræsentanterne, findes saglige. De respektive ledere foretog i første omgang vægtningen af de enkelte medarbejdere i den relevante gruppe, hvorefter produktionschefen og HRchefen skulle sikre sig, at der var en fornuftig sammenhæng i valget ud fra en helhedsvurdering på virksomhedsniveau samt, at medarbejdere med en særlig beskyttelse ikke blev afskediget.

Det var nødvendigt for virksomheden at foretage en helhedsvurdering af, hvem der skulle afskediges, og det er derfor ikke usagligt, at indklagede ikke konsekvent har afskediget de medarbejdere, der havde den laveste score, idet virksomheden har måttet tage hensyn til de forskellige afdelingers specielle kompetencer.

Det forhold at A er blevet tildelt en LM Star kort tid forinden sin opsigelse, skal ikke tillægges vægt i forbindelse med afskedigelsen. LM Star er et udtryk for, at den udvalgte medarbejder er værdsat, og ikke et udtryk for hvilken medarbejder virksomheden bedst kan undvære i en situation med arbejdsmangel.

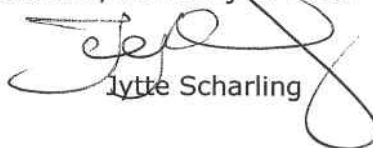
Under hensyn til omfanget af afskedigelserne og da virksomheden ved udvælgelsen har lagt vægt på saglige kriterier, kan A's anciennitet i virksomheden ikke tillægges særskilt betydning.

Der er herefter ikke grundlag for at fastslå, at afskedigelsen af A er sket i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Indklagedes påstand tages derfor til følges, således at LM Wind Power A/S frifindes.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 13. juni 2013


Lytte Scharling