

TILKENDEGIVELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.:20130631.

3F Transportgruppen

for

A

mod

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

for

Prebens Minibusser A/S

Sagen blev mundtligt forhandlet den 12. december 2012 med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af chauffør **A**, tillidsrepræsentant **B**, vognmand Musse Larsen samt vognmand Joy Larsen.

Klager nedlagde påstand om, at indklagede, Prebens Minibusser A/S, tilpligtes at betale en af Afskedigelsesnævnet fastsat godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Indklagede nedlagde påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

Sagen angår berettigelsen af Prebens Minibusser A/S' afskedigelse af chauffør **A**, som blev opsagt ved brev af 21. marts 2013. Afskedigelsen var i brevet begrundet i omstruktureringer.

A blev ansat hos Prebens Minibusser A/S den 1. marts 2012 med anciennitet fra 11. april 2011, og **A** havde således på afskedigelsestidspunktet en anciennitet på godt 2 år.

Virksomheden havde to dage forinden afskedigelsen af **A** ansat en ny chauffør, som primært skulle være beskæftiget med transport af børn med særlige behov.

Ifølge de forklaringer, som er afgivet af Musse Larsen og Joy Larsen, havde virksomheden i 2012 efter at have fået en stor kontrakt indkøbt nye busser og ansat yderligere chauffører. Det viste sig imidlertid efterfølgende, at de havde købt for mange busser og ansat for mange chauffører, ligesom det i det hele taget viste sig, at virksomheden havde for høje lønudgifter. Virksomheden har derfor i 2013 solgt en del af sine busser og har haft en afgang på i alt 8 medarbejdere inklusive **A**, som ikke er blevet erstattet. Den medarbejder, som blev ansat kort før afskedigelsen af **A**, blev ansat i stedet for en chauffør, som selv havde sagt op, og som havde varetaget en stilling, der krævede særlige menneskelige kvalifikationer, da den pågældende primært skulle køre med børn med særlige behandlingsbehov. Den nye chauffør blev ansat som følge af, at virksomheden vurderede, at der ikke blandt de ansatte chauffører var en person med de påkrævede menneskelige kvalifikationer.

Virksomhedens revisor har i en note til sit udkast til årsrapport for 2012/2013 anført følgende om virksomhedens likviditet:

”selskabets likviditet er særdeles presset og selskabets fortsatte drift er afhængig af, om der kan opnås tilstrækkelig finansiering og tilfredsstillende fremtidige driftsresultater. Dette afhænger i høj grad af, hvorvidt det lykkes at skære i udgifterne til lønninger”.

Klager har blandt andet gjort gældende, at virksomheden ikke har dokumenteret, at man befandt sig i en økonomisk situation, som nødvendiggjorde afskedigelsen af **A**. Virksomheden havde få dage forinden afskedigelsen af **A** ansat en ny chauffør til at varetage kørsel med børn med særlige behandlingsbehov. **A** havde imidlertid de fornødne forudsætninger for at varetage en sådan stilling, da han har foretaget kørsler af mange forskellige slags og herunder også kørsel med børn med ADHD. Den reelle baggrund for afskedigelsen af **A** var, at **A** havde inddraget 3F i en sag omhandlende virksomhedens restance med betaling af pension til medarbejderne.

Indklagede har gjort gældende, at virksomheden befandt sig i en økonomisk situation, som nødvendiggjorde en tilpasning af antallet af busser og af medarbejderstaben. Virksomheden har ved udvælgelsen af **A** lagt vægt på, at han havde en relativt kort anciennitet i virksomheden, og at den kørsel, som han havde forestået, var af en art, som gjorde, at den let kunne fordeles mellem de øvrige chauffører.

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 findes efter bevisførelsen godtgjort, at Prebens Minibusser A/S i foråret 2013 af økonomiske grunde var nødsaget til at sælge busser og reducere antallet af chauffører, og at afskedigelsen af **A** derfor var begrundet i arbejdsmangel.

Det følger af afskedigelsesnævnets faste praksis, at det i en arbejdsmangelsituation, som den virksomheden befandt sig i, som udgangspunkt tilkommer arbejdsgiveren ud fra saglige hensyn at afgøre, hvem af de ansatte han mener bedst at kunne undvære.

Virksomheden havde kort tid før afskedigelsen fundet det nødvendigt at besætte en ledigbleven stilling med en chauffør udefra, fordi denne havde særlige kvalifikationer, som virksomheden havde brug for, og som virksomheden vurderede, at virksomhedens øvrige ansatte, herunder **A**, ikke havde.

Virksomheden vurderede samtidig, at **A** var den af chaufførerne, som virksomheden bedst kunne undvære, da han ikke havde særlig lang anciennitet i virksomheden, og da han varetog opgaver, som det var let at fordele blandt de andre chauffører.

Der er ikke grundlag for at anfægte sagligheden af de hensyn, som virksomheden har inddraget som grundlag for afskedigelsen, og der er derfor heller ikke grundlag for at fastslå, at afskedigelsen er sket i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Indklagedes frifindelse påstand tages derfor til følge.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 9. januar 2014

Lene Pagter Kristensen