

KENDELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.:20131205.

Fagligt Fælles Forbund

for

[person 1], [person 2], [person 3], [person 4], [person 5] samt [person 6]

mod

DI Overenskomst I v/ DI

for

Nilfisk-Advance A/S

Sagen blev mundtligt forhandlet den 30. april 2014 med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af tillidsrepræsentant Johnny R. Christensen, [person 1], [person 2], [person 3], [person 4], [person 6], General Manager Claus Kappe samt Warehouse Manager Henrik Ejsing.

Parternes påstande

Klager har principalt nedlagt påstand om, at indklagede, Nilfisk-Advance A/S, tilpligtes at annullere afskedigelserne af forbundets medlemmer [person 6], [person 5], [person 4], [person 3], [person 2] samt [person 1].

Subsidiært har klager nedlagt påstand om, at indklagede, Nilfisk-Advance A/S, tilpligtes at betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse til de afskedigede medlemmer af forbundet.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Indklagede har under den mundtlige forhandling tilkendegivet, at det i forhold til klagers principale påstand frafaldes at gøre gældende, at forholdet mellem parterne er ødelagt.

Sagsfremstilling

Sagen angår afskedigelserne af seks lagerarbejdere, hvoraf fire havde otte års anciennitet, en havde syv års anciennitet, og en havde 24 års anciennitet. Afskedigelserne fandt sted i juni og juli måned 2013 med henholdsvis fem (for fems vedkommende) og seks måneders varsel, og det hedder i alle seks afskedigelsesskrivelser:

"Som følge af omstrukturering grundet Virksomhedens drift og effektivisering, ser vi os desværre nødsaget til at opsige din stilling hos Nilfisk-Advance A/S ..."

Virksomheden Nilfisk-Advance A/S beskæftiger sig primært med fremstilling af kvalitetsstøvsugere, højtryksrensere og industrimaskiner. Virksomheden fremstiller i dag sine maskiner i Asien, Østeuropa og Italien. Herudover foretages der i virksomhedens

afdeling i Brøndby klargøring af industrimaskiner, garantireparationer af støvsugere, ligesom afdelingen er center for lager og distribution.

Om afskedigelserne og baggrunden herfor fremgår bl.a. følgende af indklagedes processkrifter:

Virksomheden, som beskæftigede ca. 277 medarbejdere i afdelingen i Brøndby, herunder 115 på lageret, i gangsatte i 2012 et analysearbejde, som skulle forberede indførelse af ny teknologi med henblik på at foretage betydelige besparelser og effektiviseringer. Dette analysearbejde fandt sted i 2012 og starten af 2013. Der blev i forbindelse med de planlagte ændringer nedsat en styregruppe, som skulle stå for implementeringen. Styregruppen blev af ledelsen bevilliget et større beløb til investering af ny teknologi mv., herunder et nyt edb-system, og i juni 2013 blev det i styregruppen endeligt bekræftet, at opstart af det nye system skulle foregå den 6. januar 2014.

Warehouse Manager Henrik Ejsing blev på baggrund af beslutningerne i styregruppen bedt om at tilpasse medarbejderskaren til de nye behov pr. januar 2014. Der blev valgt 20 medarbejdere ud, idet der ved udvælgelsen af, hvilke medarbejdere der skulle afskediges, blev lagt afgørende vægt på hvilken score, den ansatte havde i virksomhedens vurderingssystem. Systemet er baseret på fire kriterier (kundeorientering, præstation, kvalitet og professionalisme) samt et subjektivt parameter (mennesker). Man forsøgte derudover så vidt mulig at undgå at opsiges medarbejdere med lang anciennitet.

De medarbejdere, som er omfattet af sagen, blev – sammen med tre andre – udvalgt til at være de første, som fik meddelt deres opsigelse, da de havde de længste opsigelsesvarsler. Der fratrådte imidlertid i løbet af efteråret 2013 flere medarbejdere af andre grunde, hvilket gav anledning til, at der skete en revurdering af behovet for yderligere opsigelser.

Styringsgruppen arbejdede videre med projektet i løbet af efteråret 2013, men i løbet af november–december 2013 viste det sig imidlertid, at implementeringsdatoen ikke kunne fastholdes, hvorfor implementeringsdatoen blev udsat med 4-6 uger.

Med udgangen af december 2013 gennemgik styregruppen på ny vilkårene for implementeringen af projektet. Under hensyntagen til, at virksomheden har den betydeligste del af sin omsætning i forårsmånederne, var det styregruppens vurdering, at der med de forsinkelser, der var opstået med projektet, ikke skulle ske implementering i februar 2014, og man valgte derfor at udsætte implementeringen til den 10. juni 2014. Den planlagte effektivisering har derfor ikke p.t. givet anledning til yderligere afskedigelser.

Virksomheden har ansat faste medarbejdere både før og efter afskedigelserne af klagerne.

Virksomheden gør brug af vikarer dels til at varetage de opgaver, som varierer på grund af forskel i den daglige arbejdsmængde, dels til varetagelse af særlige sæsonbetingede opgaver. For perioden januar 2010 - oktober 2013 er fremlagt et bilag, som viser, at vikarandelen (ikke korrigeret for fravær) kun har ligget under 10 % i november og december 2010. Den har i øvrigt svinget mellem 10 % og 35 %. Virksomheden har oplyst, at vikarforbruget i anden halvdel af 2013 var højere end budgetteret og planlagt som følge af, at virksomheden måtte bortvise to medarbejdere og afskedige tre andre medarbejdere af andre årsager end omstrukturering. Dertil kom, at produktiviteten ikke fulgte budgettet.

Forklaringer

Tillidsrepræsentant Johnny R. Christensen har forklaret bl.a., at han har været ansat i virksomheden siden marts 2005. I 2006 blev han valgt til arbejdsmiljørepræsentant og i 2007 som tillidsrepræsentant. Han er endvidere næstformand i virksomhedens samarbejdsudvalg.

Arbejdsopgaverne på virksomhedens lager består bl.a. i at plukke varer eller at stå ved pakkebordet. Det er ikke påkrævet, at de ansatte har en uddannelse, men man skal kunne tale dansk samt kunne læse og skrive bogstaver og tal. De ansatte er som udgangspunkt tilknyttet én afdeling, men medarbejderne kan blive sendt i andre afdelinger.

Han har ikke været inddraget i virksomhedens beslutninger om indførelse af ny teknologi. Han blev informeret om, at den nye teknologi skulle iværksættes fra den 6. januar 2014, men dette er endnu ikke sket.

For så vidt angår brugen af vikarer har der tidligere været en lokalaftale herom, hvorefter andelen af vikarer og tilkaldevagter som udgangspunkt ikke må overstige 30 %. Aftalen blev opsagt af virksomheden i slutningen af 2012. Det er hans opfattelse, at baggrunden herfor var, at virksomheden ikke fandt en procentdel på 30 tilstrækkelig til at dække virksomhedens vikarbehov.

Han har fået oplyst, at opsigelserne er begrundet i indførelse af ny teknologi. Planerne herom har ikke været drøftet i SU eller været forelagt ham som tillidsrepræsentant. Så vidt han har forstået, drejer det sig om at indføre nyt udstyr til scannere og pc. Virksomheden har oplyst, at der bliver behov for at reducere arbejdsstyrken med 30 %, men han ved ikke, hvad denne prognose er baseret på.

Ved udvælgelsen af, hvilke medarbejdere der skulle afskediges, lagde virksomheden vægt på medarbejderens score i vurderingssystemet. Han anser dette system for at være uigennemsigtigt.

I juni og juli 2013 svarede brugen af vikarer til ca. 25 fuldtidsstillinger. Vikarerne kommer fra et bestemt vikarbureau, som fast annoncerer efter vikarer til at udføre opgaver hos Nilfisk-Advance.

På nuværende tidspunkt er der 87 fastansatte og 121 åbne vikarer knyttet til lageret.

Virksomheden har foretaget en række nye ansættelser på lageret efter afskedigelserne af klagerne.

[Person 1] har forklaret bl.a., at han har været ansat i virksomheden siden oktober 2005. Han havde truckkort, da han startede i virksomheden, og han har gennem sin ansættelsestid arbejdet i forskellige funktioner. Han kan derfor udføre de samme arbejdsfunktioner, som de medarbejdere, der er blevet ansat efter afskedigelsen af ham. Han har ikke fået tilbud om omplacering eller andet alternativ til at blive afskediget, og han har ikke efter fratrædelsen fået andet arbejde.

[Person 2] har forklaret bl.a., at han har været ansat i virksomheden siden 2005. Han havde ikke truckkort, da han startede i virksomheden, men han har erhvervet dette senere. Han blev ansat til specialpluk (pluk på gulvet), og efter han fik truckkort, var det hovedsageligt pluk med truck, han var beskæftiget med. Han har igennem sin ansættelsestid arbejdet i forskellige funktioner, og han kan derfor udføre de samme arbejdsfunktioner, som de medarbejdere, der er blevet ansat efter afskedigelsen af ham. Han har ikke fået tilbud om omplacering eller andet alternativ til at blive afskediget, og han har ikke efter fratrædelsen fået andet arbejde.

[Person 3] har forklaret bl.a., at han har været ansat i virksomheden siden 2005. Han startede i industriafdelingen, men kom på lageret allerede i april 2005. Vikarerne kunne ikke mere end de fastansatte. De fastansatte hjalp ofte vikarerne med at gøre arbejdet færdigt. Han kan endvidere udføre de samme arbejdsfunktioner, som de medarbejdere, der er blevet ansat efter afskedigelsen af ham. Han har ikke fået tilbud om omplacering eller andet alternativ til at blive afskediget, og han har ikke efter fratrædelsen fået andet arbejde.

[Person 4] har forklaret bl.a., at han har været ansat i virksomheden siden marts 2006. Han var ansat på lageret og har gennem sin ansættelsestid arbejdet i alle afdelinger og arbejdsfunktioner, hvorfor han ville kunne udføre de samme arbejdsfunktioner, som de nyansatte. Han blev ikke tilbudt omplacering eller andet alternativ til at blive afskediget, og han har ikke efter fratrædelsen fået andet arbejde.

[Person 6] har forklaret bl.a., at han har været ansat i virksomheden i 24 år. Han startede i virksomhedens afdeling på Peter Bangs Vej, hvor han var beskæftiget i motorafdelingen. Senere arbejdede han på lageret, hvor han primært bestilte varer. I 1995 blev han overført til afdelingen i Brøndby, hvor han har haft flere forskellige arbejdsfunktioner på lageret. Han blev ikke tilbudt omplacering eller andet alternativ til at blive afskediget, men fik i august måned 2013 en fin anbefaling fra virksomheden. Han har ikke efter fratrædelsen fået andet arbejde.

General Manager Claus Kappe har forklaret bl.a., at han har været ansat i virksomheden siden 2006, og at han indtil årsskiftet 2013/2014 var chef for Henrik Ejsing. Han deltog i den styregruppe, som blev nedsat i forbindelse med indførelsen af den nye teknologi. Styregruppens opgave var overordnet at forholde sig til de processer, som indførelsen ville medføre – herunder træffe beslutning om reduktion af medarbejderstaben. Det var dog ikke ham, men den enkelte afdelingsleder, som skulle stå for selve udvælgelsen af de medarbejdere, man måtte afskedige.

Styregruppen bestod af 5 personer, og der blev derudover gjort brug af eksterne konsulenter. Den optimale placering af virksomheden ville være et sted i det centrale Europa, men da man gerne ville forblive i Danmark, var opgaven at opgradere lageret i Brøndby, så det blev så konkurrencedygtigt som muligt. Planen var at opnå dette gennem et redesign af produktionen med bl.a. sammenlægning af produktionsgange og gennem indførelse af ny teknologi, herunder et nyt og bedre edb-system. Forventningen var, at man herved ville kunne opnå en reduktion på 15-20 % af de manuelle arbejds gange, og at man ville kunne reducere arbejdsstyrken med 30-40 personer, enten fastansatte eller vikarer.

Processen blev startet op i foråret 2013 med at få finansieringen på plads. Medarbejderne blev herefter orienteret via virksomhedens intranet og møder på forskellige niveauer. Der blev endvidere ansat 10 personer til at stå for implementeringen.

Man var i juni 2013 overbevist om, at det nye system kunne starte op i januar 2014, og Henrik Ejsing fik derfor besked på, at han skulle sørge for, at lagerets grundbemanding – dvs. det antal medarbejdere, som der var behov for, når der var mindst at lave – i januar 2014 var tilpasset virksomhedens nye behov.

Det viste sig imidlertid i november 2013, at det nye edb-system ikke kunne det, som det skulle kunne. Der blev sat ekstra mandskab på, men da det efter 4 uger stadig ikke var på plads, blev det besluttet at udsætte implementeringen. Det er forventningen, at det nye system vil kunne gå i luften den 10. juni 2014 og med 30-40 færre medarbejdere.

Warehouse Manager Henrik Ejsing har forklaret bl.a., at antallet af fastansatte på lageret i juni 2013 var ca. 94 plus nogle ansatte studentermedhjælpere. Dertil kom et varierende antal vikarer, som i højsæsonen – dvs. i hhv. slutningen af januar og slutningen af juni – kunne komme op på, hvad der svarede til 50 fuldtidsansatte. Virksomheden kontraherer med et fast vikarbureau, som har til opgave at vedligeholde en pulje af vikarer, som virksomheden kan trække på. Det er vikarbureauet, som har kontrakten med vikarerne, hvoraf nogle er interesseret i fuldtidsstilling, mens andre alene er interesseret i sæson- eller deltidsarbejde.

Han blev i juni 2013 bedt om at forberede en reduktion af arbejdsstyrken. Det var hans vurdering, hvori også var taget hensyn til naturlig afgang, at det ville blive nødvendigt at afskedige 20 fastansatte og nedbringe antallet af vikarer med ca. 10. Han gik sammen med sin ledergruppe i gang med at lave en liste over de 20 ansatte, som virksomheden bedst kunne undvære, idet de ansatte blev vurderet på baggrund af fem objektive kriterier (kvalitet, produktivitet, stabilitet, antal funktioner, som den pågældende kan udføre, samt menneskelige egenskaber), ligesom der blev taget hensyn til lang anciennitet. Af de 20 navne, som endte med at stå på listen, var der ni, som havde opsigelsesvarsler på 5-6 måneder, og han besluttede derfor, at deres afskedigelser skulle effektueres i juni og juli 2013.

Da der i løbet af efteråret 2013 fratrådte 6 medarbejdere, uden af dette var planlagt, ligesom der opstod problemer med implementeringen af den nye teknologi, blev øvrige opsigelser sat i bero. Han overvejede i den forbindelse også at udskyde fratrædelsestidspunktet for de allerede opsagte medarbejdere, men afstod derfra, dels på grund af en indtrådt ordrenedgang, dels fordi der ikke var en ny dato, som han kunne kommunikere ud.

Det er rigtigt, at der er sket nyansættelser såvel i første halvdel af 2013 som i foråret 2014. To ansættelser, som fandt sted i juni og juli 2013, vedrører dog stillinger, som forudsætter særlige egenskaber. Hvad angår de syv personer, som er blevet ansat i foråret 2014, erstatter de personer, som er fratrådt eller er langtidssygemeldte. Ansættelserne skete, fordi man var kommet for langt ned i antallet af fastansatte. De ansatte er alle tidligere vikarer. Han fandt ikke grundlag for at foretage genansættelse af tidligere medarbejdere, da han hellere ville ansætte de medarbejdere, som han vurderede havde de bedste kvalifikationer. Virksomheden har haft et godt første kvartal i 2014, hvilket synes at fortsætte også i andet kvartal.

Parternes argumenter

Klager har navnlig anført, at der ikke er dokumenteret nogen form for arbejdsmangel hverken på afskedigelsestidspunktet eller på fratrædelsestidspunkt og heller ikke i dag for den sags skyld. Virksomheden har således ikke påvist, at der er sket nogen ordrenedgang eller nedgang i behovet for mandskabstimer. Det er tværtimod virksomheden selv, som har skabt en overtalssituation ved at beskæftige et stort antal vikarer. Det er heller ikke påvist, at der har været behov for at reducere arbejdsstyrken på grund af ny teknologi. Der er intet fremlagt, som kan belyse, hvad det er for en teknologi, som påtænkes indført, og hvad der er dens forventede effekt, ligesom det er helt uoplyst og udokumenteret, hvad det er, som indklagede baserer sine prognoser på. Det må derfor lægges til grund, at afskedigelserne ikke har været rimeligt begrundet i hverken arbejdsmangel eller omstrukturering, hvilket da også illustreres af, at der er sket nyansættelser såvel i foråret 2013, hvor man allerede var langt med planer om ny teknologi, som i foråret 2014.

Dertil kommer, at virksomheden heller ikke har dokumenteret, at udvælgelsen af de seks medarbejdere beror på saglige kriterier. Det er således usagligt at afskedige fastansatte,

hvor der er mulighed for at afskedige midlertidige, som udfører samme job. Det er endvidere usagligt, at medarbejdernes lange opsigelsesvarsler har haft indflydelse på, at det netop er blevet dem, som er blevet udvalgt til at blive afskediget. Virksomheden har derudover forsømt sin pligt til ved ny teknologi at inddrage samarbejdsudvalget, ligesom virksomheden har forsømt sin pligt til at forsøge omplacering/omskoling til andet arbejde.

Indklagede har navnlig anført, at det ikke af klageren er blevet bestridt, at ny teknologi er undervejs. Indklagede havde på afskedigelsestidspunkterne føje til at gå ud fra, at den nye teknologi ville blive implementeret i januar 2014, og at dette ville betyde et markant fald i virksomhedens behov for arbejdskraft. Afskedigelserne var derfor sagligt begrundet i forventet arbejdsmangel, og det var på grund af medarbejdernes lange opsigelsesvarsler også driftsmæssigt begrundet, at opsigelserne fandt sted allerede i juni og juli 2013. Det bør herefter ikke komme virksomheden til skade, at projektet blev forsinket som følge af forhold, som ikke kan lægges virksomheden til last. Der var endvidere ikke grundlag for at omgøre afskedigelserne i november 2013, da der på det tidspunkt var indtrådt et fald i virksomhedens omsætning, ligesom der fortsat blev arbejdet med at implementere den nye teknologi. Det kan heller ikke føre til en anden vurdering, at virksomheden gør brug af et betydeligt antal vikarer, da dette er driftsmæssigt begrundet, og i øvrigt er det ikke Afskedigelsesnævnets opgave at vurdere rimeligheden af en virksomheds brug af vikarbistand.

Valget af de 6 medarbejdere er dernæst foretaget ud fra saglige kriterier, idet virksomheden ved udvælgelsen af, hvilke medarbejdere der skulle afskediges, har taget udgangspunkt i det vurderingssystem, man benytter på virksomheden, og som vurderer medarbejderne på baggrund af objektive og saglige kriterier. Det var endeligt ikke muligt at omplacere nogen af de opsagte til andre stillinger.

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

Det fremgår af opsigelsesskrivelserne fra juni og juli 2013, at de seks klagere blev opsagt "*Som følge af omstrukturering grundet Virksomhedens drift og effektivisering*".

Ifølge de forklaringer, som er afgivet af General Manager Claus Kappe og Warehouse Manager Henrik Ejsing, havde virksomheden siden 2012 arbejdet på et projekt, som skulle effektivisere arbejdsgangene for lageret i Brøndby og indføre ny teknologi, herunder et nyt og bedre edb-system. Det vurderedes i juni 2013, at man var så langt fremme i planlægningsfasen, at det nye system kunne sættes i værk i januar 2014, hvilket forventeligt ville formindske behovet for medarbejdere med ca. 30-40 personer, enten fastansatte eller vikarer. Virksomheden besluttede sig på denne baggrund for at afskedige 20 fastansatte, som blev udvalgt på basis af objektive kriterier. Herefter afskedigedes i juni og juli 2013 de ni medarbejdere i denne gruppe, som havde de længste opsigelsesvarsler.

Der er ikke fremlagt materiale, som kan belyse, hvad virksomheden i juni/juli 2013 baserede sine forventninger på. Virksomheden har ikke efterfølgende foretaget yderligere afskedigelser som følge af den planlagte effektivisering, da det i efteråret 2013 viste sig, at der var flere medarbejdere, der fratrådte af andre årsager, ligesom der indtrådte en væsentlig forsinkelse med hensyn til implementeringen af det nye system. Systemet er fortsat ikke blevet igangsat, men forventes implementeret i juni 2014. Der er kun fremlagt et sporadisk materiale til belysning af den driftsmæssige begrundelse for virksomhedens betydelige brug af vikarer, og det kan samtidig konstateres, at

virksomheden har foretaget nyansættelser på lageret i Brøndby såvel i foråret 2013 som i foråret 2014.

Det findes på den anførte baggrund ikke godtgjort, at der har foreligget en arbejdsmangelssituation, ligesom det ikke findes godtgjort, at det har været sagligt begrundet at afskedige netop klagerne ud af den gruppe på 20 personer, som virksomheden havde vurderet, at den bedst kunne undvære. Afskedigelserne findes derfor at være sket i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Da indklagede har erkendt, at forholdet mellem parterne ikke er ødelagt, tages klagerens påstand om, at afskedigelserne skal annulleres, herefter til følge.

Thi bestemmes

Indklagede, DI Overenskomst I v/DI for Nilfisk-Advance A/S, tilpligtes at annullere afskedigelserne af [person 1], [person 2], [person 3], [person 4], [person 5] samt [person 6].

Indklagede skal betale opmandens honorar.

København, den 30. maj 2014

Lene Pagter Kristensen