

## TILKENDEGIVELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20131302.

Dansk Metalarbejderforbund

for

[person 1]

mod

DI Overenskomst I v/ DI

for

Danfoss A/S

Sagen blev mundtligt forhandlet den 20. marts 2014 med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af værktøjsmager [person 1], tillidsrepræsentant Erik Søndergaard, production director Leif Kragh, teamleder Poul Ingvar Jensen, value stream manager Tonny Andresen samt legal advisor Sandra Bertelsen.

Klager har principalt nedlagt påstand om, at Danfoss A/S tilpligtes at annullere afskedigelsen af [person 1], subsidiært at Danfoss A/S tilpligtes at betale 52 ugers løn til [person 1]. Mere subsidiært har klager nedlagt påstand om, at Danfoss A/S tilpligtes at betale en af Afskedigelsesnævnet nærmere fastsat godtgørelse til [person 1].

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

### Sagsfremstilling

Sagen angår afskedigelsen af værktøjsmager [person 1], som på afskedigelsestidspunktet var 63 år og havde 28 års anciennitet i virksomheden. [person 1] blev opsagt den 23. september 2013 med begrundelsen arbejdsmangel.

Danfoss A/S producerer bl.a. komponenter til termostater. Siden finanskrisens indtræden har virksomheden oplevet en væsentlig omsætningsnedgang, og dens medarbejderstab er fra 2007 til 2013 blevet reduceret med 1/3. I løbet af sommeren 2013 stod det klart for virksomheden, at der var et drastisk fald i de indkomne ordrer, og virksomhedens højsæson, der normalt ligger i august måned, udeblev. I juli og august 2013 lå omsætningen på 13,4 % under budget. Virksomheden så sig derfor nødsaget til at gennemføre en afskedigelsesrunde i september 2013, hvor i alt ni medarbejdere, heriblandt [person 1], blev afskediget.

Forud for afskedigelsesrunden i september 2013 havde 40,7 % af produktionsmedarbejderne over 25 års anciennitet, og for de faglærte var procentandelen 46,7 %. Efter de gennemførte afskedigelser er procentandelen af alle produktionsmedarbejdere med over 25 års anciennitet 40,2 %, og for de faglærte 50 %.

[person 1] var, fra han blev ansat i Danfoss A/S den 30. september 1985 frem til januar 2013, primært beskæftiget i fabrikkens værksted med fremstilling af reservedele, hvor han var en dygtig værktøjsmager. Værkstedsfunktionen blev imidlertid nedlagt i januar 2013, idet virksomheden fremover ville indkøbe de reservedele, som fabrikken hidtil selv

havde fremstillet. Værkstedet som sådan blev dog bevaret indtil videre som et "åbent" værksted, som kunne benyttes af de enkelte produktionsområder efter behov. [person 1] blev som følge af værkstedsfunktionens nedlæggelse omplaceret således, at han indgik i fabrikkens produktionsområde RAW (tyske Danfoss Termostater). Arbejdsopgaverne i produktionsområdet bestod primært i vedligehold og reparation. Uanset omplaceringen fortsatte [person 1] dog, så vidt det var ham muligt, med at komme på værkstedet, hvilket betød, at han ikke rigtig kom ind i de nye arbejdsrutiner.

Ved udvælgelsen af de medarbejdere, der skulle afskediges, lagde virksomheden vægt på en række forskellige kriterier så som: arbejdskendskab, fleksibilitet, jobadfærd, anciennitet og sygefravær. Det indgik som en særskilt parameter, at der skulle tages særligt hensyn til medarbejdere med en anciennitet på over 25 år.

Hvad angår [person 1], fremgår det af de afgivne forklaringer, at det var virksomhedens vurdering, at han var den af værktøjsmagerne, som havde de snævraste kompetencer. Det var tvivlsomt, om han ville blive i stand til at udføre arbejdsopgaverne inden for vedligeholdelse og reparation, og det havde ikke været muligt at omplacere ham til andre funktioner i virksomheden. Hertil kom, at [person 1] ved den seneste kvalifikationsrunde samlet set havde den laveste samlede kvalifikationsvurdering blandt de faglærte, og endelig var [person 1] mindre fleksibel, idet han bl.a. kun ønskede at arbejde på daghold.

Klager har til støtte for de nedlagte påstande gjort gældende, at de arbejdsfunktioner, som [person 1] hidtil har været beskæftiget med, også bestod efter nedlæggelsen af værkstedet, og at der derfor ikke foreligger arbejdsmangel i forhold til [person 1]s opgaver. Virksomheden har herudover ikke taget fornødent hensyn til [person 1]s lange anciennitet og alder ved udvælgelsen af klager, som en af de medarbejdere, der skulle afskediges.

Indklagede har til støtte for frifindespåstanden anført, at afskedigelsen er begrundet i arbejdsmangel, og at virksomheden beskæftiger en meget stor andel medarbejdere med mere end 25 års anciennitet. Efter den aktuelle afskedigelsesrunde udgør andelen af faglærte medarbejdere med mere end 25 års anciennitet således 50 pct. Virksomheden har ved udvælgelsen af [person 1] alene taget saglige hensyn og har herunder også taget de fornødne hensyn til hans lange anciennitet.

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 virksomheden befandt sig i en arbejdsmangelsituation, som gjorde det nødvendigt at afskedige ni medarbejdere.

Det lægges efter de forklaringer, der er afgivet for Nævnet, endvidere til grund, at virksomheden på sigt ønskede helt at nedlægge værkstedet, og at [person 1] til trods for at være blevet opfordret hertil ikke tog egentlig del i de nye arbejdsopgaver, der var i det produktionsområde, som han var blevet omplaceret til.

Ved udvælgelsen af hvilke medarbejdere, der skulle afskediges, fulgte virksomheden en forud fastlagt procedure, hvor der på baggrund af en række kriterier blev lavet en liste over, hvilke medarbejdere ledelsen mente, virksomheden bedst kunne undvære.

De kriterier, som virksomheden anvendte, var kriterier så som arbejdskendskab, fleksibilitet, jobadfærd, anciennitet og sygefravær, som alle må anses som saglige kriterier.

Hvad angår udvælgelsen af [person 1], har klager alene gjort indsigelse imod, at der ikke er blevet taget tilstrækkelig hensyn til hans anciennitet på mere end 25 år samt til hans alder.

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 år. Henset til det oplyste om anciennitetsfordelingen blandt virksomhedens ansatte før og efter afskedigelserne i 2013 sammenholdt med de afgivne forklaringer om, hvorfor [person 1] var blandt de medarbejdere, som virksomheden valgte at afskedige, findes virksomheden at have taget de nødvendige anciennitetsmæssige hensyn.

Der findes endvidere hverken i Nævnets praksis eller i andre omstændigheder at kunne udledes et krav om, at medarbejdere med en høj alder nyder en særlig beskyttelse mod afsked ud over den beskyttelse, som tilkommer medarbejdere med mere end 25 års anciennitet, samt den beskyttelse, som følger af, at en afskedigelse under alle omstændigheder skal være rimeligt begrundet i saglige forhold.

Da der herefter ikke er grundlag for at fastslå, at afskedigelsen var udtryk for vilkårlighed eller var baseret på usaglige hensyn, vil virksomheden i det hele skulle frifindes.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 14. april 2014

Lene Pagter Kristensen