

OPMANDSKENDELSE

i

Faglig Voldgift

(FV 2017.0037)

Forsikringsforbundet

for

A

(advokat Jacob Goldschmidt)

mod

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

for

PFA Pension A/S

(advokat Jakob Cøhr Arffmann)

afsagt den 6. november 2017

1. Parternes uoverensstemmelser

Sagen angår, om afskedigelsen af A den 29. februar 2016 var usaglig, herunder om afskedigelsen helt eller delvist var motiveret af A's ønske om at arbejde på deltid.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 29. september 2017 for en faglig voldgiftsret med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Landsformand Charlotte Hougard og juridisk konsulent Morten Vadstrup.

Udpeget af de indklagede: Administrerende direktør Mariane Dissing og afdelingsdirektør Jørgen Aaby Nielsen.

Som opmand er udpeget undertegnede fhv. højesteretsdommer Jytte Scharling.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, B, C og D.

Sagen blev fra klagers side procederet af advokat Jacob Goldschmidt og fra indklagedes side af advokat Jakob Cohr Arffmann.

Da der efter forhandling og votering ikke blandt de af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten kunne opnås enighed om eller flertal for en afgørelse, træffes afgørelsen af opmanden.

De partsudpegede medlemmer erklærede sig indforstået med, at kendelse afsiges uden fuldstændig sagsfremstilling.

3. Påstande

Klager, Forsikringsforbundet for A, har nedlagt påstand om, at indklagede til A skal betale 110.742,62 kr., subsidiært et mindre beløb, med procesrente fra sagens indbringelse for voldgift den 20. december 2016.

Indklagede, Finanssektorens Arbejdsgiverforening for PFA Pension A/S, har påstået frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb.

4. Sagsfremstilling m.v.

PFA Pension A/S gennemførte ultimo februar 2016 en opsigelsesrunde, hvor i alt 63, heriblandt A, ud af i alt 1264 medarbejdere blev opsagt.

Masseafskedigelsen skete som led i PFA's Strategi2020. Denne strategi blev drøftet i PFA's bestyrelse i efteråret 2015. Den 6. november 2015 blev strategien præsenteret på et ledermøde, og strategien blev præsenteret og drøftet på møder i Samarbejdsudvalget den 6. november og 9. december 2015. På møderne i SU blev udmeldt de kriterier, som de medarbejdere, der skulle

opsiges, skulle udvælges fra. Kriterierne var: kvalitet, produktivitet, adfærd, kompetencer, sygefravær og potentiale. Lederne i de enkelte områder blev herefter bedt om at udvælge de medarbejdere, som ud fra kriterierne bedst kunne undværes.

Afskedigelserne blev herefter foretaget med udgangen af februar 2016. Inden for området Kunde- og pensionservice, hvor A arbejdede, blev 28 ud af ca. 300 medarbejdere opsagt. I teamet Partner Account, der er et delområde inden for Kunde- og pensionservice, blev 4 ud af 23 medarbejdere opsagt.

Om A's ansættelsesforhold

A blev ansat i PFA Pension den 1. februar 2006 som pensionsmedarbejder. Hun arbejdede i afdelingen Kunde- og pensionservice. Arbejdet indebar oprettelse af, administration af og ændringer i pensionsaftaler. Arbejdet indebar ikke salg. Kunde- og pensionservice var opdelt i fire teams: Key Account, Organisationer, Large Account og Partner Account. A blev i 2014 i forbindelse med en organisationsændring tilknyttet teamet Partner Account.

A skrev ved mail den 11. januar 2016 til en medarbejder i HR-afdelingen, at hun overvejede at gå lidt ned i tid, og anmodede i den forbindelse om en beregning over, hvad det lønmæssigt ville betyde for hende at gå ned til 29 eller 30 timer ugentligt.

I et referat af en performancesamtale den 22. januar 2016 mellem A og hendes nærmeste leder, E, hedder det bl.a.:

”Kvalitet fra 161 til 167. God udvikling. Vær OBS på mål 185. Det observeres fortsat at der blandt kollegerne reserveres opgaver. MAF er fortsat OBS. Vi drøftede mulighederne for deltid fra marts til december. Ønsket er 29-30 timer/uge. Vi drøfter det igen ved næste performance når årsskiftet er overstået. Præsenteret for nyt kvalitetssetup. Fremadrettet sendes tjek uden kommentarer. Efterfølgende gives feedback”.

I forbindelse med udvælgelsen af, hvilke medarbejdere, der skulle afskediges, udarbejdede lederne i de enkelte områder en vurdering af medarbejderne ud fra de udmeldte kriterier. Medarbejderne blev vurderet ud fra en skala fra 1 til 5, hvor 1 var dårligst og 5 bedst. Det fremgår af vurderingsskemaet for medarbejderne i Partner Account, at A blev vurderet til score 2 i kvalitet, 3 i produktivitet, 3 i adfærd, 2 i kompetencer 2 i sygefravær og 3 i potentiale. Hendes samlede score på 15 var – sammen med en anden medarbejder – den næstlaveste score i området Partner Account ud af 23 vurderede. 3 medarbejdere havde den højeste samlede score på i alt 30. En af disse er ansat på deltid.

Opsigelsen af A den 29. februar 2016 er begrundet således:

”Baggrunden for opsigelserne er PFA's skærpede omkostningsfokus i forlængelse af PFA's strategiplaner frem mod 2020. PFA skal gennemføre en generel omkostningsreduktion og er i den forbindelse nødsaget til at gennemføre opsigelser. PFA har drøftet opsigelseskriterierne til brug for udvælgelsen af medarbejdere til afskedigelse i Samarbejdsudvalget, hvorefter ledelsen på baggrund

af kriterierne, har foretaget en fair og systematisk vurdering af medarbejderne i dit område. Du er desværre blandt de medarbejdere, som på den baggrund opsiges.”

A's nærmeste leder, E, har ikke afgivet forklaring for voldgiftsretten. Han har i en skriftlig erklæring, der er ensidigt indhentet af indklagede, om sin holdning til deltidsansættelse udtalt bl.a., at han personligt har det fint med deltid forudsat, at driften i organisationen kan bære det. Han har oplyst, at han tidligere har bevilget deltid til 4 navngivne medarbejdere.

Indklagede har fremlagt en oversigt over 3 medarbejdere, som E i perioden fra oktober 2011 til november 2014 som leder har accepteret overgået fra fuld tid til deltid. Den ene af disse er F. Hun var først nægtet overgang til deltid med begrundelsen, at driftsmæssige hensyn var til hinder herfor. PFA's personaleforening (PFAP) indbragte sagen for lokal forhandling. Efter forhandling blev der fundet en lokal løsning, idet der blev bevilget nedsat tid i forbindelse med, at afdelingen blev tilført øgede ressourcer ved tilknytningen af en elev.

Det rejste krav svarer til 3 måneders løn. A's samlede månedsløn ved afskedigelsen var på 36.914, 54 kr. inkl. pension.

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at der var i alt 60-80 pensionsmedarbejdere i Kunde- og pensionservice. Medarbejderne i de 4 teams havde nogenlunde den samme type arbejde og kunne det samme. B var områdechef for hele Kunde- og pensionservice. Herudover var der ledere for de enkelte teams. Der havde været stor udskiftning i lederkredsen. Hun havde således i de seneste 3 år før opsigelsen 4 ledere. E blev leder for hendes team i sommeren 2015. Hun havde haft et udmærket samarbejde med de tidligere ledere. Hun havde følt sig vellidt og hendes produktivitet og kvalitet i arbejdet var, som den skulle være.

I starten havde hun også et godt samarbejde med E, men denne favoriserede de medarbejdere, han havde arbejdet sammen med i et tidligere team. Performancesamtalen den 22. januar 2016 startede i god stemning. Det ændrede sig imidlertid, da hun nævnte ønsket om deltid. E ændrede fuldstændig adfærd over for hende. Han blev rød i ansigtet og kort for hovedet. Han sagde, at han ville vende tilbage til spørgsmålet, men det skete ikke. Hun har ikke rykket for svar. Hun regnede med, at han ville vende tilbage som lovet. PFA's performancemål var 185. Hun lå på 167 og var i opgang. Hun er blevet rost, og hendes performance har aldrig været nævnt som et problem. Hun nævnte under samtalen, at mange i teamet pillede de nemme sager ud til sig selv. Det gik ud over produktiviteten for de, der som hun fik de sværere opgaver.

Efter hendes opfattelse er kriterierne for udvælgelse til afsked subjektivt prægede. Dette gælder navnlig kriterierne kompetence og adfærd. E ratede sine tidligere medarbejdere højt.

B har forklaret bl.a., at han i foråret 2016 var områdechef for Kunde- og pensionservice. Afdelingen var opdelt i 4 teams. Arbejdet var stort set det samme, blot med forskellige kundeforhold. Medarbejderne ville relativt nemt kunne skifte teams.

Han har været områdechef fra 2014. Hvert halve år gennemgår han medarbejdernes præstation sammen med teamlederne. Der er tale om en fælles gennemgang, hvor teamlederne udfordrer hinandens vurderinger. Deres udgangspunkt er, at de er ret tilfredse med deres medarbejdere. A lå i den nedre del, og han kan fra den halvårslige gennemgang genkende den vurdering, der blev foretaget i forbindelse med opsigelsesrunden. Ved opsigelsesrunden ønskede de en helhedsvurdering af medarbejderne. Produktiviteten blev vurderet på grundlag af et opgavestyringssystem. Systemet rummer ca. 300 forskellige opgavetyper, herunder både lette og svære. Medarbejdere vil derfor ikke kunne påvirke produktivitetsvurderingen ved kun at vælge de lette opgaver. Kvalitetsvurderingen foretages af kvalitetskoordinatorer, der gennemgår sagerne på grundlag af stikprøver. Den nærmeste leder har ingen indflydelse på vurderingen.

Deltidsansættelse er en helt naturlig del af en moderne arbejdsplads, ligesom orlov og hjemmearbejdsdage. E så ikke strengere på deltidsansættelse end de øvrige ledere. Han anser det ikke for sandsynligt, at A's ønske om deltid har haft betydning fra E's vurdering af hende. Det er ikke hans indtryk, at E favoriserede sine tidligere medarbejdere. Det tidligere team havde imidlertid gennemgået flere afskedigelsesrunder, så de tilbageblevne var meget kvalificerede.

C har forklaret bl.a., han har været ansat i PFA siden 1995. Han har i 18 år været formand for PFAP. Kriterierne for afskedigelserne blev drøftet i samarbejdsudvalget. Medarbejdersiden var i det væsentlige tilfreds med den aftalte proces, dog var de ikke helt tilfredse med, at medarbejderne i it-afdelingen, i modsætning til medarbejderne i de øvrige afdelinger, blev vurderet på en tretrinsskala. Det var ledelsen beslutning, hvem der skulle afskediges, men medarbejdersiden lagde vægt på, at der blev taget de fornødne hensyn til særligt beskyttede medarbejdere. De rejste indsigelse mod i alt 4 af afskedigelserne. 2 sager er blevet forligt, og to sager, herunder denne, er videreført.

D har forklaret bl.a., at han siden 2005 har været chef for HR i PFA. I efteråret 2015 meldte den øverste ledelse ud, at der skulle spares et større millionbeløb. Det blev nødvendigt at reducere medarbejderantallet for at nå målet. HR-afdelingen fik forelagt listen over påtænkte afskedigelser for at "trykprøve" denne, herunder om der var medarbejdere, der var særligt beskyttede. I denne forbindelse blev alle gravide kvinder taget af listen. Det var endvidere vedtaget, at kun en af ægtefællerne kunne opsiges, hvis begge var ansat i PFA.

Vedrørende deltidsansættelse er det PFA's politik at imødekomme ønsker om deltid, medmindre driftsmæssige hensyn taler imod. Af det samlede medarbejderantal er ca. 10 % af medarbejderne i på deltid. Andelen af deltidsansættelser er større i afdelingen Kunde- og pensionsservice. Imidlertid kan det ind imellem ikke lade sig gøre at tillade deltid af driftsmæssige grunde. Dette var tilfældet i sagen om ønsket fra E's medarbejder F om deltid. Afslaget blev genstand for lokal forhandling. Sagen blev løst ved, at der blev tilført ekstra ressourcer til afdelingen, der fik tilført en 2.års elev.

5. Parternes argumentation

Klager har til støtte for påstanden i hovedtræk anført, at forløbet omkring afskedigelsen af A skaber en formodning for, at afskedigelsen helt eller delvist er begrundet i hendes ønske om at arbejde på deltid, jf. deltidlovens § 4 a, stk. 4. Afskedigelsen fandt sted i umiddelbar tidsmæssig

sammenhæng med ønsket om deltid. Dette sammenholdt med, at afskedigelsen er uden ledsagende fyldestgørende begrundelse, skaber den nævnte formodning. Det må i den forbindelse også tillægges vægt, at E tidligere har været modvillig i forhold til at imødekomme en medarbejders ønske om deltid.

Det påhviler herefter indklagede at godtgøre, at afskedigelsen ikke skyldtes A's ønske om deltid, og indklagede har ikke ført det fornødne bevis herfor. Der er ikke grund til at betvivle A's forklaring om, at E ændrede adfærd over for hende efter, at hun havde fremsat ønsket om deltid. Det er indklagedes risiko, at E ikke er ført som vidne under sagen.

Indklagede har til støtte for sin påstand i hovedtræk anført, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen skyldtes, at A havde anmodet om at arbejde på deltid. Afskedigelsen skete som led i en generel opsigelsesrunde foranlediget af PFA's Strategi2020. Der er ikke en nær tidsmæssig sammenhæng mellem anmodningen om deltid og afskedigelsen. Indklagede er positivt indstillet over for medarbejderes ønske om deltid, hvilket dokumenteres af den betydelige andel af indklagedes medarbejdere, der arbejder på deltid. Der er dog ikke nogen ubetinget ret til deltid, idet driftsmæssige grunde kan tale imod. Det var derfor med rette, at A's nærmeste leder først skulle vurdere, om hendes ønske kunne imødekommes. Indklagede var imidlertid af økonomiske grunde nødsaget til at gennemføre en opsigelsesrunde inden, der var givet svar på ønsket. Indklagede blev udvalgt til afskedigelse ud fra objektive og saglige kriterier.

Subsidiært gøres det gældende, at indklagede har løftet den delte bevisbyrde for, at afskedigelsen ikke var begrundet i anmodningen om deltid. Udvælgelsen af A til afskedigelse skete på baggrund af objektive og saglige kriterier, som klageres faglige personaleforening ikke havde haft indvendinger imod. A blev udvalgt, fordi hun på baggrund af de anvendte kriterier var en af de medarbejdere, der bedst kunne undværes. Hun havde således ubestridt en performancescore under PFA's mål, og hun blev rated næstlavest i den vurdering af medarbejderne i Partner Account, som blev foretaget på grundlag af de udvalgte kriterier. Opsigelsen var derfor saglig og ikke i strid med deltidsloven.

6. Opmandens begrundelse og resultat

A fremsatte sit ønske om deltid over for sin nærmeste leder, E, under en performancesamtale den 22. januar 2016. Hun fik ikke svar på sin anmodning, før hun den 29. februar 2016 blev opsagt. Selv om opsigelsen skete som led i en større afskedigelsesrunde, finder jeg, at der er en så nær tidsmæssig sammenhæng mellem anmodningen om deltid og opsigelsen, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at afskedigelsen skyldes anmodningen om deltid. Det påhviler herefter indklagede at bevise, at afskedigelsen ikke skyldtes anmodningen om deltid, jf. deltidslovens § 4 a, stk. 4.

Jeg lægger til grund, at PFA Pension A/S i almindelighed er positivt indstillet over for deltidsansættelse, medmindre væsentlige og saglige hensyn til virksomhedens drift taler herimod.

Der er efter det oplyste ikke grundlag for at antage, at gennemførelsen af virksomhedens Strategi2020 var til hinder for, at nogle af medarbejderne arbejdede på deltid.

Udvælgelsen af A som en af de medarbejdere i organisationsenheden Partner Account, der skulle indstilles til afsked, er sket på grundlag af en vurdering af medarbejderne i enheden foretaget af nærmeste leder E. Selv om dennes indstilling blev gennemgået af den samlede ledergruppe i Kunde- og pensionservice, lægger jeg efter bevisførelsen til grund, at E's indstilling havde afgørende betydning. Spørgsmålet, om indklagede har løftet sin bevisbyrde, beror herefter på, om det kan anses for bevist, at hans indstilling ikke skyldtes A's ønske om deltid. E har ikke afgivet forklaring under sagen, herunder om grundlaget for sin vurdering af A og de øvrige medarbejdere i hans team. Nogle af udvælgelseskriterierne, adfærd, kompetencer og potentiale, indeholder elementer af subjektiv vurdering. Under hensyn hertil samt til at E tidligere i et tilfælde havde modsat sig en medarbejders ønske om deltid, finder jeg, at indklagede ikke har løftet sin bevisbyrde for, at udvælgelsen af A til afsked ikke skyldtes hendes ønske om deltid.

Der tilkommer herefter A en godtgørelse, jf. deltidslovens § 4 a, stk. 3. Under hensyn til hendes anciennitet i virksomheden på 10 år, finder jeg, at godtgørelsen passende kan fastsættes til 100.000 kr.

Thi bestemmes:

PFA Pension A/S skal til A betale 100.000 kr. med procesrente fra den 20. december 2016.

Hver part skal bære egne sagsomkostninger og betaler halvdelen af opmandens honorar.

Den 6. november 2017

Jytte Scharling