

Afskedigelse af bagersvend, bl.a. på grund af hendes manglende fleksibilitet efter skilsmisse, var saglig

Afskedigelsesnævnets kendelse af 26. november 2013

Sag 20130345

Fødevareforbundet NNF

for

A

mod

Dansk Erhverv

for

Dansk Supermarked A/S (Føtex Vejle)

Afsagt af opmand:

Poul Søgaard

Sagen blev mundtligt forhandlet den 31. oktober 2013 med højesteretsdommer Poul Søgaard som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af bagersvend **A**, HR manager **D** og varehuschef **E**.

Parternes påstande

Klager har nedlagt påstand om at Dansk Supermarked A/S (Føtex Vejle) tilpligtes at betale en godtgørelse til **A** for usaglig afskedigelse, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

Som følge af vigende omsætning foretog Dansk Supermarked A/S en kollektiv afskedigelse i november 2012, hvorved der skete opsigelser i hele Dansk Supermarked A/S. Fødevareforbundet NNF var inviteret til og deltog i forhandlingerne herom. Det er i et referat af forhandlingerne anført, at en ikke udtømmende liste over kriterier, som vil indgå ved udvælgelse af de medarbejdere, der skulle afskediges, omfattede kompetencer, faglig baggrund og niveau, samarbejdsevner, indsats og resultater, fravær samt fleksibilitet. Dansk Supermarked A/S har herudover i både oktober 2012, januar, februar og marts 2013 foretaget kollektive afskedigelser. Afskedigelserne er sket bredt i virksomheden, men de har i særdeleshed været koncentreret om Føtex kæden.

Sagen angår virksomhedens afskedigelse af bagersvend **A** den 29. november 2012. Afskedigelsen blev begrundet med nødvendige besparelser i driftsudgifterne og dermed planlagte omstruktureringer i afdelingen. Ud over **A** blev der i Føtex Vejle opsagt 6 andre medarbejdere som led i de samlede besparelser. **A** var den eneste i bagerafdelingen, der blev opsagt.

A blev ansat i Føtex Vejle den 1. september 2000, og hun havde således en anciennitet på 12 år, da hun modtog sin afskedigelse. På tidspunktet for afskedigelsen af **A** var der i bageriafdelingen, ud over bagermesteren, ansat seks svende. Heraf havde en bagersvend en anciennitet på 5 måneder og de øvrige svende anciennitet på mellem 3 og 5 år.

Forklaringer

Bagersvend A har forklaret, at hun er uddannet bagersvend, og at hun som nyudlært blev ansat i Føtex Vejle den 1. september 2000. På afskedigelsestidspunktet udgjorde hendes månedsløn ca. 26.000 kr. Hun var ansat i bageriafdelingen og arbejdede primært i konditoriet. Endvidere arbejdede hun hver tredje weekend i bageriet som brødbager. I forbindelse med en skilsmisse var hun sygemeldt i perioden maj til august måned 2012. Hun har i øvrigt ikke haft noget sygefravær af betydning. Under sygefraværet var hun til tre sygesamtaler. Det var dog først ved anden eller tredje sygesamtale, at hun fortalte sin arbejdsgiver om skilsmissen. Da hun startede på arbejde igen, var det hende, der havde børnene det meste af tiden. Hun startede på nedsat tid og arbejdede sig op på fuld tid.

Der har været enkelte mindre sammenstød med bagermesteren, men ikke noget af alvorlig karakter, og hun har ikke modtaget påtaler eller advarsler i den anledning. Før skilsmissen var hun fleksibel med hensyn til mødetider. Efter skilsmissen kom der begrænsninger i hendes fleksibilitet, idet hun dårligt kunne møde før kl. 7.00. Da Føtex nedprioriterede konditoridelen, blev hun ikke spurgt, om hun kunne møde før kl. 7.00. Virksomheden har ikke tilbudt hende omplacering.

Under den samtale, hvor hun modtog sin opsigelse, oplyste virksomheden, at valget var faldet på hende, bl.a. fordi hun var den, som havde den højeste løn. Hendes anciennitet på 12 år blev ikke nævnt under samtalen, og hun fik ikke tilbudt efteruddannelse i forbindelse med afskedigelsen. Hun har ikke fået fast arbejde, men hun er p.t. i et vikariat, som udløber den 30. november 2013.

HR manager D har forklaret, at hun gennem de seneste 17 år har været ansat i Dansk Supermarkeds hovedkontor i Århus. I forbindelse med de masseafskedigelser, Dansk Supermarked på grund af vigende omsætning så sig nødsaget til at gennemføre bl.a. i efteråret 2012, udarbejdede virksomheden en række kriterier, som skulle indgå i beslutningen om, hvilke medarbejdere der skulle afskediges. Listen, der bl.a. omfattede kompetencer, faglig baggrund og niveau, samarbejdsevner, indsats og resultat, fravær samt fleksibilitet, var ikke udtømmende, og anciennitet indgik også som et element i de enkelte varehuses beslutning om, hvilke medarbejdere man skulle

afskedige. Kriterierne var drøftet med fagforeningerne, som ikke gjorde indsigelse. Hovedkontoret har ikke konkret været inddraget i beslutningen om at afskedige **A**.

Varehuschef E har forklaret, at han har været ansat i Føtex Vejle som varehuschef i 18 år. Føtex Vejle skulle bl.a. reducere markant på konditorområdet, hvor **A** primært har været beskæftiget sammen med **B**. I valget mellem disse to medarbejdere vurderede han, at **B** var den bedst egnede både i forhold til faglige kompetencer og i forhold til at være den, der passede bedst socialt i afdelingen.

Virksomheden ønskede at fastholde bagersvend **C**, som alene havde en anciennitet på 5 måneder, da han primært var beskæftiget med brødproduktionen, som man fremover ville satse på. **C** var endvidere mere fleksibel i forhold til mødetider end **A**. **A** kunne som følge af, at hun var alene med sine børn, tidligst møde kl. 7.00, mens brødproduktionen påbegyndes kl. 03.00. Hertil kom, at **A** havde en relativt høj løn sammenlignet med de øvrige medarbejdere i bageriet. Det ville således ikke give tilstrækkelig besparelse blot at afskedige en anden medarbejder i stedet for **A**. Han drøftede sagen med bagermesteren, som var enig i, at det var **A**, som i den givne situation skulle afskediges. Ved udvælgelsen af, hvem der skulle afskediges, var han opmærksom på de kriterier, som Dansk Supermarked A/S havde udarbejdet, ligesom han også inddrog **A**'s anciennitet på 12 år i vurderingen.

Parternes argumenter

Klager har ikke bestridt, at Føtex Vejle havde driftsmæssig begrundelse for at afskedige en medarbejder i bageriafdelingen. Om afskedigelsen af **A** har klager navnlig anført, at en uafbrudt ansættelsesanciennitet på 12 år er et ikke uvæsentligt kriterium, jf. afskedigelsesnævnets kendelser af 11. juni 2012 og 13. september 2013. Ancienniteten må holdes op mod ancienniteten hos de tilbageværende medarbejdere i den afdeling, hvor **A** var beskæftiget. I afdelingen var der flere medarbejdere med kortere anciennitet end **A**, og en af dem havde en anciennitet på bare 5 måneder. Virksomheden har ikke tillagt **A**'s lange anciennitet tilstrækkelig vægt. De af Dansk Supermarked A/S udarbejdede kriterier: kompetencer, faglig baggrund og niveau, samarbejdsevner, indsats og resultat, fravær samt fleksibilitet er for så vidt saglige kriterier, men efter bevisførelsen kan det ikke lægges til grund, at anvendelsen af disse kriterier har kunnet begrunde afskedigelsen af **A**, når hendes lange anciennitet tages i betragtning.

Indklagede har navnlig anført, at det i en situation med arbejdsmangel tilkommer arbejdsgiveren ud fra saglige kriterier at afgøre, hvem af de ansatte der skal afskediges.

Virksomheden har ved udvælgelsen lagt vægt på saglige kriterier som kompetencer, faglig baggrund og niveau, samarbejdsevner, indsats og resultat, fravær samt fleksibilitet. Som det fremgår af forklaringerne, har virksomheden også lagt vægt på anciennitet, selv om dette ikke direkte fremgår af de nedskrevne kriterier.

Beslutningen om at afskedige **A** er begrundet i manglende fleksibilitet i forhold til mødetider, ligesom **A** under sin ansættelse primært har været beskæftiget med konditori, som af driftsmæssige grunde blev nedprioriteret, og hun havde ikke vist nogen særlig interesse for brødproduktionen. Endelig har **A** haft flere konflikter med bagermesteren. I den forbindelse er det uden betydning, om der er givet skriftlige advarsler, da afskedigelsen er begrundet i virksomhedens forhold og ikke i medarbejderens forhold.

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 er ubestridt, at der på afskedigelsestidspunktet forelå en driftsmæssig begrundelse for foretagelse af kollektive afskedigelser i Dansk Supermarked A/S, herunder i Føtex Vejle. Det er endvidere ubestridt, at der for at nå de nødvendige besparelser skulle afskediges en medarbejder i bageriafdelingen i Føtex Vejle.

Det følger af Afskedigelsesnævnets praksis, at det i en arbejdsmangelsituation som udgangspunkt tilkommer arbejdsgiveren, ud fra saglige hensyn, at afgøre, hvem af de ansatte der skal afskediges. Vilkårlighed må således ikke finde sted, jf. Hovedaftalens § 4 stk. 3.

Dansk Supermarked havde som led i processen vedrørende de kollektive afskedigelser opstillet en række kriterier for udvælgelse af de medarbejdere, som skulle afskediges. Kriterierne, der omfattede kompetencer, faglig baggrund og niveau, samarbejdsevner, indsats og resultater, fravær samt fleksibilitet, var drøftet med de relevante fagforbund, herunder Fødevareforbundet NNF. Opmanden tiltræder, at de opstillede kriterier er saglige. Det fremgår af referatet af forhandlingerne med fagforbundene, at oplysningen ikke er udtømmende. D og E har forklaret, at medarbejdernes anciennitet også indgik i overvejelserne om, hvem der skulle afskediges. Opmanden er enig i, at anciennitet er et relevant kriterium at inddrage, og at dette kriterium må indgå med en vis vægt i en situation som den foreliggende.

Uanset at **A** havde væsentlig længere anciennitet end de øvrige medarbejdere i bageriafdelingen, finder opmanden efter en samlet vurdering, at der ikke er grundlag for at anse afskedigelsen af **A** for usaglig. Der er herved lagt vægt på, at der som et led i besparelserne samtidig blev foretaget en ændring af strukturen i bageriafdelingen, hvorved konditordelen, hvor **A** navnlig havde været beskæftiget, blev nedprioriteret. Der er endvidere lagt vægt på, at **A** efter Es og til dels sin egen forklaring var mindre fleksibel med hensyn til mødetid og kun i mindre omfang havde beskæftiget sig med brødbagning, som butikken nu ønskede at satse på.

Udvælgelsen af **A** som den medarbejder, der under hensyn til den fremtidige opgaveløsning og personalesammensætningen bedst kunne undværes i bageriafdelingen, skete således under inddragelse af saglige og relevante kriterier, og der er ikke belæg for at antage, at der tillige har været inddraget usaglige kriterier. Afskedigelsen er derfor ikke i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Efter det anførte tages indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Thi bestemmes:

Dansk Supermarked A/S (Føtex Vejle) frifindes.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 26. november 2013

Poul Søgaard