

# Afskedigelse af to pladesmede på grund af arbejdsmangel var saglig - hvoraf den ene pladesmed havde over 25 års anciennitet

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 10. juni 2014

## Sag 20131383

Dansk Metal

for

[person1] og [person2]

mod

DI Overenskomst I v/ DI

for

Andersen & Martini A/S

## Afsagt af opmand:

Poul Søgaard

Sagen blev mundtligt forhandlet den 20. maj 2014 med højesteretsdommer Poul Søgaard som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af pladesmed [person 1], pladesmed [person 2], tillidsrepræsentant [person 3], fællestillidsrepræsentant [person 4], tillidsrepræsentant [person 5], eftermarkedschef [person 6] og værkstedschef [person 7].

Klager har påstået principalt, at indklagede virksomhed tilpligtes at annullere afskedigelserne af [person 1] og [person 2], subsidiært at Andersen & Martini A/S tilpligtes at betale 52 ugers løn til [person 1] og [person 2]. Mere subsidiært har klager nedlagt påstand om, at Andersen & Martini A/S tilpligtes at betale en af Afskedigelsesnævnet nærmere fastsat godtgørelse til [person 1] og [person 2].

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

## Sagsfremstilling

Sagen angår afskedigelserne af pladesmed [person 1] og pladesmed [person 2]. [person 1] blev ansat i 1976 og havde på afskedigelsestidspunktet 37 års anciennitet. [person 2] blev ansat første gang i virksomheden i 1983, og igen i 1999, efter at ansættelsesforholdet havde været afbrudt i knap to år.

Andersen & Martini A/S er autoriseret forhandler af flere bilmærker og yder eftermarkedsservice ved autoværksteder m.v. Branchen er generelt ramt af omsætningsnedgang, og det gælder også Andersen og Martini A/S. På grund af manglende aktivitet blev det i første omgang forsøgt at afbøde afskedigelser ved, at værkstedets 17 pladesmede afholdt ferie i oktober 2013. Andersen og Martini A/S vurderede, at dette tiltag ikke var tilstrækkeligt, hvorfor tre ud af 17 pladesmede blev opsagt ultimo oktober 2013. Klagerne er to af de tre opsagte pladesmede.

Både [person 2] og [person 1] blev således opsagt den 29. oktober 2013 begrundet med længerevarende og fortsat forventet manglende aktivitet. Begge de opsagte var tilknyttet virksomhedens eneste pladeværksted i Greve.

Klager har til støtte for de nedlagte påstande gjort gældende, at der ikke forelå arbejdsmangel på afskedigelsestidspunktet, samt at det var usagligt at afskedige [person 1] og [person 2] på grund af deres anciennitet.

Klager har navnlig anført, at en omsætningsnedgang på 6 pct. ikke er en klar eller væsentlig nedgang, der berettiger til afskedigelse. De opsagte har tillige arbejdet i opsigelsesperioden. Virksomheden har endvidere ikke holdt sit løfte om, at der ikke ville ske afskedigelser i efteråret 2013, forudsat alle pladesmedene afholdte en uges ferie. Da man allerede skred til afskedigelser inden alle pladesmede havde afholdt ferie, har virksomheden ikke kunnet vurdere, om der reelt forelå arbejdsmangel.

Det er videre klagers opfattelse, at [person 2] på opsigelsestidspunktet havde en akkumuleret anciennitet på 28 år. [person 2] blev første gang ansat i virksomheden i 1983, men fratrådte imidlertid - efter eget ønske - sin stilling i 1997, hvorefter han dog i 1999 vendte tilbage som pladesmed. Det fremgår imidlertid af [person 2]s stamkort, at han den 25. februar 2010 havde 25 års anciennitet. Ved samme lejlighed blev [person 2] fejret med et morgenarrangement og udbetaling af gratiale.

På denne baggrund er det klagers opfattelse, at både [person 2] og [person 1] er omfattet af Afskedigelsesnævnets særlige praksis og afskedigelsesbeskyttelse for medarbejdere med mere end 25 års anciennitet.

Endelig gør klager gældende, at virksomheden - ved udvælgelsen af klagerne - ikke har anvendt saglige hensyn, at afskedigelserne ikke var nødvendige, samt at virksomheden ikke tog de fornødne hensyn til lang anciennitet.

Indklagede har til støtte for frifindelsepåstanden anført, at afskedigelserne er begrundet i arbejdsmangel, og at virksomheden beskæftiger en meget stor andel medarbejdere med mere end 25 års anciennitet også efter den aktuelle afskedigelsesrunde. Virksomheden forsøgte at undgå afskedigelserne ved ferieafholdelse, men det stod tidligt klart, at dette ikke var tilstrækkeligt.

Indklagede bestrider, at [person 2] havde en akkumuleret anciennitet på 28 år på opsigelsestidspunktet. [person 2] fratrådte efter eget ønske den 29. august 1997. Da han blev ansat i den nye stilling i 1999, fik han ikke overført ancienniteten fra sin tidligere stilling, hvilket fremgår af ansættelseskontrakten. [person 2] nyder således ikke en særlig beskyttelse efter "25 års-reglen".

Indklagede gør gældende, at der ved afskedigelserne har været anvendt saglige hensyn, nemlig medarbejdernes effektivitet, produktivitet, kompetence og anciennitet. Særligt i forhold til afskedigelsen af [person 1] gør indklagede gældende, at virksomheden beskæftiger en stor

andel af medarbejdere med over 25 års anciennitet, hvorfor virksomheden også bør kunne afskedige en medarbejder, der er omfattet af den særlige afskedigelsesbeskyttelse for at kunne stille med det stærkeste hold og undgå skævvridning af anciennitetsfordelingen.

Forud for afskedigelserne beskæftigede pladeværkstedet 17 pladesmede, hvoraf 6 havde mere end 25 års anciennitet. Efter afskedigelserne havde 5 af 14 pladesmede mere end 25 års 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 som følge af stigende arbejdsmængde og fald i omsætningen befandt sig i en arbejdsmangelsituation, som gjorde det nødvendigt at afskedige i alt 3 ud af 17 pladesmede.

Ved udvælgelsen af, hvilke medarbejdere der skulle afskediges, foretog virksomheden en helhedsvurdering ud fra kriterierne medarbejdernes produktivitet, effektivitet, kompetencer og anciennitet, som alle må anses som saglige kriterier.

[person 2] var ansat fra 1983 til august 1997 og igen fra juni 1999. Der er ikke grundlag for at sammenlægge de to ansættelsesperioder ved beregningen af hans anciennitet. Hverken ansættelsesbrevet fra 1999 eller overenskomsten giver krav på en sådan sammenlægning. Den omstændighed, at virksomheden i 2011 markerede, at [person 2] havde været ansat i virksomheden i 25 år, kan ikke føre til et andet resultat. [person 2] er derfor ikke omfattet af 25 års-reglen. Da den indklagede virksomhed i øvrigt har anvendt saglige kriterier ved udvælgelsen, findes opsigelsen af [person 2] ikke at være sket i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3.

[person 1] havde på opsigelsestidspunktet 37 års anciennitet og nyder derfor en særlig beskyttelse efter den i afskedigelsesnævnets praksis opstillede 25 års-regel.

Når henses til, at virksomheden beskæftiger et relativt stort antal medarbejdere med meget lang anciennitet, findes virksomheden ved udvælgelsen af medarbejdere ikke at være afskåret fra også at kunne afskedige en medarbejder med mere end 25 års anciennitet.

Efter det oplyste om anciennitetsfordelingen blandt virksomhedens ansatte før og efter afskedigelserne i efteråret 2013 sammenholdt med de afgivne forklaringer, herunder at [person1] omsætningstal ikke var gode, samt at han havde meget "om-igen arbejde", findes virksomheden at have taget de nødvendige anciennitetsmæssige hensyn. Afskedigelsen af [person 1] var dermed også saglig.

Da der herefter ikke er grundlag for at fastslå, at afskedigelserne var udtryk for vilkårlighed eller var baseret på usaglige hensyn, vil virksomheden i det hele skulle frifindes. Klager skal betale opmandens honorar.