

# Afskedigelse af supervisor var ikke foretaget på baggrund af usaglige hensyn

Afskedigelsesnævnets kendelse af 17. december 2014

## Sag 20140444

3F Transportgruppen

for

A

mod

HORESTA Arbejdsgiver

for

B

## Afsagt af opmand:

Jytte Scharling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 8. december 2014 kl. 9:30 med højesteretsdommer Jytte Scharling som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, tidligere supervisor C, HR manager D og lagerchef E.

Klager har nedlagt påstand, at om virksomheden til A skal betale en godtgørelse for usaglig afsked fastsat efter Afskedigelsesnævnets skøn

Indklagede har påstået frifindelse.

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 ved kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling.

## Sagsfremstilling

Sagen angår virksomhedens afskedigelse af lagerarbejder og supervisor A. A blev fastansat på virksomheden som lagerarbejder den 31. oktober 2005. Fra 2006/2007 fungerede A tillige som supervisor. Ved skrivelse af 30. januar 2014 opsagde virksomheden A med overenskomstmæssigt varsel. Af afskedigelseskravet fremgår, at afskedigelsen er begrundet i en driftsmæssig omstrukturering og deraf følgende nedlæggelse af en supervisorstilling.

A sygemeldte sig den 11. november 2013. Han var fortsat sygemeldt på opsigelsestidspunktet. Bispebjerg og Frederiksberg, Arbejds- og Miljømedicinsk klinik, anmeldte den 7. januar 2014 efter A ønske lidelsen til Arbejdsskadestyrelsen under aktionsdiagnosen DZ 564 disharmoni med chef og kolleger.

Af en sygefraværsoversigt for regnskabsåret 1/10 2012 til 30/9 2013 fremgår, at blandt supervisorerne havde A og C det højeste sygefravær.

A har forklaret bl.a., at han blev ansat i den indklagede virksomhed som afløser i 2004. Han fik fastansættelse som lagerarbejder den 31. oktober 2005. Efter ca. 11/2 års fastansættelse blev han supervisor. Som supervisor havde han ud over det almindelige lagerarbejde også administrative opgaver. Ud af en arbejdsdag på 8 timer gik der mellem 2 og 2 1/2 time med udførelse af supervisorfunktioner. Som supervisor fik han et månedligt tillæg på 2000 kr. I august måned 2013 fratrådte den daværende lagerchef, og i november måned tiltrådte E som ny chef for lageret. Han har ikke hørt noget om, at der skulle ske omstruktureringer. Der var et stort arbejdspress på medarbejderne på lageret bl.a. fordi, supervisor C var sygemeldt. Han følte sig ekstra presset til at bevise, at han kunne sit arbejde, fordi der gik rygter om, at der skulle ske ændringer på lageret, hvis G blev lagerchef.

Han havde det ikke godt med E, som ignorerede ham. Bl.a. var der en episode, hvor E afviste at hilse på ham, ligesom han generelt følte sig overset af E. Han arbejdede meget i hele oktober og november, og den 11. november 2013 måtte han sygemelde sig på grund af arbejdsbetinget stress. I december måned 2013 blev han kontaktet af HR manager D, som spurgte til hans helbred og til, hvornår han regnede med at kunne genoptage sit arbejde. De aftalte at ringe sammen igen i januar 2014, men han har ikke modtaget nogen henvendelser fra virksomheden. Han har ikke tidligere under sin ansættelse været indkaldt til samtaler om fravær, og han har ikke under ansættelsen modtaget påtaler eller advarsler. Hans sygemelding skulle slutte den 11. februar 2014. Han havde aftalt en handlingsplan med kommunen og 3F for, hvordan han skulle vende tilbage til arbejdet, og det var planen, at han skulle genoptage arbejdet på nedsat tid den 18. februar 2014. Han har raskmeldt sig gennem supervisor C og tillidsrepræsentant F, og virksomheden er blevet orienteret om hans raskmelding den 24. januar 2014. Det er helt sædvanligt, at raskmeldinger foretages til en anden supervisor. Han modtog sin afskedigelse den 30. januar 2014.

C har forklaret bl.a., at han har været ansat i virksomheden i 15 år. Han er fratrådt i marts 2014. Han var ansat som lagerarbejder og supervisor. Da E blev udnævnt til lagerchef, opstod der rygter på lageret om, at G ville afskedige en supervisor. Han har haft en samtale med E, som sagde, at han ville skære ned ved at fjerne nogle af supervisorstillingerne. Han frarådede E at skære i antallet af supervisere. De havde et godt team, og afdelingen fungerede godt. Efter samtalen sendte E en mail ud til supervisorerne, hvor han skrev, at der ikke ville ske afskedigelser. C var sygemeldt i en periode i efteråret 2013, idet han var kommet til skade med benet. Han har løbende været i dialog med A, og det er hans indtryk, at A sygemelding skyldtes stress som følge af det store arbejdspress, der var i afdelingen, samt at A følte sig meget presset af E. Han har besøgt A under dennes sygemelding, og det var tydeligt for ham, at A havde

det meget dårligt. Han opfordrede A til at kontakte E for at få en snak om det fremtidige samarbejde. Han har løbende talt med E om A's sygemelding, og E vidste godt, at A var gået ned med stress bl.a. på grund af det dårlige forhold til E.

D har forklaret bl.a., at hun er HR manager i B. Hun har været i virksomheden i 2 år. SSP driver restauranter og caféer i Københavns Lufthavn, på banegårde og langs de danske motorveje. I Købehavns Lufthavn har virksomheden ca. 20 enheder, som lageret skal servicere. I 2013 fik selskabet, som er engelsk ejet, en ny ledelse, som skulle effektivisere driften bl.a. i Danmark, hvor man gennem flere år havde haft et utilfredsstillende resultat på grund af for høje omkostninger. I 2013 og 2014 blev der således opsagt medarbejdere i samtlige afdelinger i lufthavnen. På det tidspunkt, hvor A blev afskediget, var der en lagerchef samt 18 fastansatte medarbejdere, heraf 5 supervisorer, beskæftiget på lageret. På nuværende tidspunkt er der en lagerchef samt 16 fastansatte medarbejdere, heraf 3 supervisorer. Der er i 2013/2014 opsagt i alt 25 fastansatte medarbejdere i lufthavnen. Samarbejdsudvalgene blev i november 2013 informeret om den effektiviseringsproces, der blev igangsat af selskabets nye ledelse.

Tilpasningen af organisationen har været effektiv, og i Danmark er man for første gang i en årrække kommet ud med et tilfredsstillende overskud.

Ved udvælgelsen af, hvilken medarbejder, der skulle afskediges, så virksomheden på, hvem der bedst kunne undværes, og vurderede bl.a. dette på baggrund af medarbejdernes anciennitet og sygefravær. I supervisorgruppen var A den medarbejder, som havde det markant største sygefravær, hvilket er baggrunden for, at man i januar 2014 besluttede sig for, i den givne situation, at afskedige A. Hans stilling er ikke blevet genbesat.

Hun kontaktede A i december 2013 for at spørge til hans helbred. A fortalte i den forbindelse, at han generelt følte sig presset, og at der, efter at den nye lagerchef var tiltrådt, var andre krav og forventninger end tidligere. Virksomheden har på ingen måde været inddraget i udarbejdelsen af en handlingsplan for A's genoptagelse af arbejdet. Virksomheden er alene blevet orienteret om status på A's sygefravær af tillidsrepræsentant F. Det er driftschefen, som har taget beslutning om, at der skulle afskediges en supervisor. Det er imidlertid hende, som ud fra en objektiv vurdering og på baggrund af de nævnte kriterier, anciennitet og sygefravær, traf beslutning om at afskedige A. Hun havde ikke kendskab til anmeldelsen til Arbejdsskadedstyrelsen på opsigelsestidspunktet. 2 af supervisorerne havde højere anciennitet og 2 havde lavere anciennitet end A. I forlængelse af et personalemøde på lagret den 29. januar 2014 orienterede hun tillidsrepræsentanten om, at A ville blive opsagt. Tillidsrepræsentanten gav udtryk for, at det var ærgerligt men forståeligt ud fra A's sygefravær og SSPs situation.

E har forklaret bl.a., at han har været ansat i virksomheden i 11 år. Han tiltrådte som lagerchef den 1. november 2013. Lageret skulle udføre de samme opgaver som tidligere, men på grund af de krav, der blev stillet af selskabets nye ledelse, ønskede han at indføre nogle effektiviseringer og en adfærdssændring på lageret. I begyndelsen syntes han, at opgaven som lagerchef var svær, og han var usikker på, om medarbejderne tog nok ansvar for de arbejdsopgaver, der påhvilede dem. Da C blev sygemeldt på grund af en knæskade, blev der yderligere pres på afdelingen, og det var svært at undvære C, som havde været på lageret i mange år, og som derfor kendte alle forretningsgange og processer. Det er korrekt, at han i en mail i november måned 2013 har skrevet til supervisorerne, at ingen ville blive opsagt. Det skyldtes, at han ikke var bekendt med, at den øverste ledelse påtænkte, at der skulle ske personalereduktioner. Det er ikke ham, som har truffet beslutningen om at afskedige en supervisor, og det er ikke ham, der har besluttet at afskedige A.

Han kan ikke huske, at der har været en episode, hvor han har afvist at hilse på A. Han har oplevet samarbejdet med A som udmærket, men han var godt klar over, at A's sygemelding bl.a. var begrundet i, at A fandt det svært at arbejde under ham.

Klager har til støtte for den nedlagte påstand navnlig anført, at indklagede ikke har godtgjort, at afskedigelsen af A er sagligt begrundet i virksomhedens forhold. Indklagede har således ikke på nogen måde dokumenteret de forhold, der er angivet som årsag til afskedigelsen, ligesom virksomheden ikke har fremlagt dokumentation for, efter hvilke retningslinjer beslutningen om afskedigelsen af A er truffet. Hertil kommer, at der ikke er proportionalitet mellem afskedigelsen af A og den besparelse på 2000 kr. pr. måned, som virksomheden har opnået ved afskedigelsen. Det er ikke dokumenteret, at der i dag beskæftiges færre på lagret. Der er heller ikke fremlagt dokumentation for virksomhedens økonomiske forhold. Det bestrides, at omstruktureringen på lagret har været drøftet i SU. Det er endvidere ikke sagligt at afskedige A på grund af hans sygefravær, som er arbejdsrelateret. Endelig forekommer det påfaldende, at afskedigelsen af A skete blot en uge efter, at han havde raskmeldt sig og oplyst, at han ville genoptage sit arbejde den 18. februar 2014.

Indklagede har til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand navnlig anført, at afskedigelsen af A er begrundet i den særlige situation, som virksomheden befandt sig i med et pres fra det engelske moderselskab om at levere bedre økonomiske resultater. Den eneste måde, man kunne optimere indtjeningen på, var ved at tilpasse medarbejderstyrken. Der blev opsagt i alt 25 medarbejdere i lufthavnen i 2013/2014, og der er foretaget afskedigelser på alle niveauer i virksomheden. Tilpasningskravet fra det engelske moderselskab er blevet drøftet i SU. Beslutningen om, at der skulle afskediges medarbejdere blev truffet på højeste ledelsesniveau, og der er sket en netto nedgang i antallet af medarbejdere på lageret. A's stilling er ikke blevet genbesat. Det tilkommer virksomheden som en del af ledelsesretten at træffe beslutning om at tilpasse virksomhedens drift, således at virksomhedens indtjening optimeres bedst muligt. Ved udvælgelsen af, hvilken medarbejder der skulle afskediges, har virksomheden lagt vægt på saglige kriterier så som sygefravær. Da A var den af de 5 supervisorer, som havde det markant største sygefravær, valgte virksomheden at afskedige ham.

## **OPMANDEN UDTALTE:**

Efter bevisførelsen finder jeg ikke grundlag for at tilsidesætte HR manager D's forklaring om, at det af driftsmæssige grunde blev besluttet, at der skulle ske en række stillingsnedlæggelser i B, og at dette også skulle omfatte lagerfunktionen. Jeg lægger herefter til grund, at det af ledelsen blev besluttet, at der skulle nedlægges en stilling som supervisor på lageret, at der som følge heraf er sket en reduktion af antallet af medarbejdere på lageret, og at A's stilling ikke er blevet genbesat.

På den anførte baggrund finder jeg, at der har tilkommet ledelsen en betydelig skønsmargin ved vurderingen af, hvem af supervisorerne, der bedst kunne undværes, og at det ved skønnet har været sagligt at lægge vægt på anciennitet og sygefravær. Jeg bemærker herved, at jeg ikke finder grundlag for at tilsidesætte ledelsens skøn, hvorefter reduktionen skulle ske blandt supervisorerne og ikke blandt samtlige medarbejdere på lagret. Efter det oplyste om A's anciennitet og sygefravær før den seneste sygemelding, finder

jeg det ikke godtgjort, at ledelsen har varetaget usaglige hensyn i forbindelse med afskedigelsen af A. Som følge af det anførte findes afskedigelsen ikke at have været usaglig, og indklagede frifindes derfor for påstanden om godtgørelse.

**THI BESTEMMES:**

B frifindes.

Klager skal betale opmandens honorar.