

Virksomhedens omstrukturering medførte en arbejdsmangel som nødvendiggjorde afskedigelsen af en medarbejder med 30 års anciennitet

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 18. november 2015

Sag 20150573

HK/Privat

for

[person1]

mod

Sammenslutningen af Mindre Arbejdsgiverforeninger

for

H.C. Petersens & Co.' Efter. A/S

Afsagt af opmand:

Jytte Scharling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 9. november 2015 med højesteretsdommer Jytte Scharling som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af lagerekspedient [person1], Økonomichef [person2] og Chef Front Office [person3].

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse til [person1] for usaglig afskedigelse.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

[person1] blev ansat som lagerekspedient i reservedelsafdelingen hos H. C. Petersen & Co.s Eff. A/S den 1. december 1984. Han blev afskediget den 28. januar 2015 til fratræden den 31. juli 2015. På afskedigelsestidspunktet havde [person1] således en ansættelsesanciennitet på 30 år. I opsigelsesbeskrivelsen blev afskedigelsen begrundet med omstrukturering og nedlæggelse af stillingen som følge af virksomhedens økonomiske udfordringer. [person1] har ikke under sin ansættelse modtaget påtaler eller advarsler.

Virksomhedens beskæftiger sig med import, videresalg og klargøring af maskiner og redskaber til landbrugs- og parksektoren i Danmark, Norge, Sverige og Finland. Virksomheden oplevede i årene 2013-2014 en nedgang i omsætningen og et heraf følgende underskud i årsregnskabet.

Med henblik på at tilpasse virksomheden gennemførte virksomheden en omfattende omstrukturering, som bl.a. medførte, at reservedelsafdelingen og klargøringsafdelingen blev lagt sammen til én afdeling. Behovet for egentlige servicefunktioner så som udpakning, håndtering og picking, var reduceret som følge af de ændrede markedsvilkår, og flere maskiner og redskaber blev leveret direkte til virksomhedens kunder og ikke, som hidtil, med klargøring hos den indklagede virksomhed. I forbindelse med sammenlægningen af klargøringsafdelingen og reservedelsafdelingen afskedigede virksomheden 2 ud af 3 reservedelsekspedienter, heriblandt [person1]. Den anden opsagte reservedelsekspedient var 60 år og havde ca. 4 års anciennitet. Den medarbejder, der ikke blev opsagt, var 58 år og havde 37 års anciennitet. I klargøringsafdelingen blev 3 ud af 11 medarbejdere opsagt.

Klager har til støtte for den nedlagte påstand anført bl.a., at [person1], der på opsigelsestidspunktet var 59 år, havde mere end 30 års anciennitet, og at det i en sådan situation påhviler virksomheden at godtgøre, at der var afgørende hensyn som gjorde det påkrævet at afskedige [person1] i stedet for medarbejdere med en væsentligt lavere anciennitet. Hertil kommer, at der ikke var arbejdsmangel i reservedelsafdelingen, hvor [person1] var beskæftiget, og at virksomheden ikke forinden afskedigelsen af [person1] har undersøgt mulighederne for omplacering.

Indklagede har til støtte for frifindelsepåstand anført bl.a., at afskedigelsen af [person1] var begrundet i - og en nødvendig følge af - den arbejdsmangelsituation, som virksomheden befandt sig i. Virksomheden havde allerede i januar 2014 gennemført en afskedigelsesrunde som følge af faldende omsætning. [person1] blev således opsagt i forbindelse med 2. afskedigelsesrunde i virksomheden. Der er tale om en virksomhed, som har mange medarbejdere med høj anciennitet. Virksomhedens beslutning om at afskedige [person1] skyldtes et behov for større fleksibilitet hos de tilbageværende medarbejdere, som fremadrettet skulle kunne udføre både klargørings- og serviceopgaver. [person1], der ikke har en mekanikeruddannelse, havde ikke de fornødne kompetencer til at udføre klargøringsopgaver.

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:

Efter bevisførelsen for nævnet må det lægges til grund, at virksomheden som følge af faldende omsætning, og deraf afledte omstruktureringer, befandt sig i en arbejdsmangelsituation.

Det følger af Afskedigelsesnævnets praksis, at det i en arbejdsmangelsituation som udgangspunkt tilkommer en arbejdsgiver ud fra saglige hensyn at afgøre, hvem af de ansatte, der bedst kan undværes. Ifølge nævnets praksis skal virksomheden imidlertid kunne godtgøre, at afgørende hensyn har gjort det påkrævet at afskedige medarbejdere, der på opsigelsestidspunktet har 25 års anciennitet eller mere i virksomheden.

Opmanden finder, at sammenlægningen af klargørings- og reservedelsafdelingen må anses for sagligt begrundet i driftsmæssige hensyn. Sammenlægningen medførte øgede krav til fleksibiliteten hos de tilbageværende medarbejdere, der skulle kunne udføre såvel klargøringsarbejde som reservedelsservicefunktioner. Virksomheden findes herefter at have løftet bevisbyrden for, at der var afgørende årsager til afskedigelsen af [person1], som ikke havde de fornødne kompetencer til at udføre klargøringsopgaver.

Opmanden lægger endvidere til grund, at det overarbejde, der har været på virksomheden, skyldes sæsonudsving, og således ikke er et udtryk for, at der reelt var tilstrækkeligt arbejde.

Da der herefter ikke er grundlag for at fastslå, at afskedigelsen af [person1] var udtryk for vilkårlighed eller var baseret på usaglige hensyn, frifindes virksomheden for klagers påstand. Klager skal betale opmandens honorar.