

# Usaglig afskedigelse - Ikke rimeligt begrundet i arbejdsmangel

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 19. november 2015

## Sag 20150086

Dansk Metal

for

A

mod

DIO I v/ DI

for

Ejner Hessel A/S

## Afsagt af opmand:

Poul Dahl Jensen

Sagen blev mundtligt forhandlet den 12. november 2015 kl. 14:30 med højesteretsdommer Poul Dahl Jensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af lastvogsmekaniker A, tillidsrepræsentant B, eftermarkedschef C, driftsleder D og HR-chef E.

Klager har nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed skal betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse til A.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

## FORMTEXT Sagsfremstilling

A blev ansat som lastvogsmekaniker i virksomhedens afdeling i Herning den 10. juli 2006. Af ansættelseskontrakten fremgik det, at As faste arbejdssted var afdelingen i Herning.

I maj 2014 fortalte A sin værkfører, at hans kone var gravid. A varslede, at han i forbindelse med fødslen ønskede at holde orlov.

I starten af august 2014 blev der på virksomhedens initiativ afholdt nogle møder med A. På møderne drøftede man virksomhedens ønske om at overføre A til afdelingen i Tilst ved Aarhus. Virksomhedens ønske var begrundet i, at den havde mistet en større kunde kontrakt, der var blevet opsat i maj måned, og at der derfor ikke var arbejde nok i Herning. A var på grund af køreafstanden ikke interesseret i at flytte til afdelingen i Tilst.

Den 15. august 2014 gik A på fædreorlov i 14 dage.

I slutningen af august 2014, mens A stadig var på orlov, blev der afholdt endnu et møde. På mødet blev parterne enige om, at A midlertidigt blev flyttet til virksomhedens afdeling i Brande, hvor han startede den 1. september 2014 efter sin orlov.

Den 7. november 2014 blev A opsagt til fratræden den 16. januar 2015. Efter opsigelsesskrivelsen var opsigelsen begrundet i "manglende, egnet, arbejde".

Den 10. november 2014 blev A tilbudt ansættelse i virksomhedens afdeling i Ringkøbing. Dette afslog A på grund af den ekstra transporttid, og han fortsatte herefter med at arbejde på værkstedet i Brande indtil sin fratræden den 16. januar 2015.

Det er om nyansættelse af mekanikere i afdelingen i Herning oplyst, at der den 1. juni 2014 blev ansat en mekaniker, efter at den pågældende i en periode havde arbejdet i afdelingen i Tilst, og at der herudover blev ansat en nyudlært mekaniker i afdelingen den 11. august 2014.

Det er endvidere oplyst, at virksomheden har ca. 800 fastansatte, og at der i de seneste 5 år har været 97 mandlige ansatte, der har været på fædreorlov.

Klager har til støtte for påstanden navnlig gjort gældende, at der ikke forelå arbejdsmangel, og at opsigelsen reelt var begrundet i As afholdelse af fædreorlov. Opsigelsen var derfor i strid med ligebehandlingsloven. Subsidiært har klager gjort gældende, at afskedigelsen var i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3. Ved at ansætte to mekanikere nogle få måneder før opsigelsen har virksomheden selv skabt den påståede arbejdsmangel.

Indklagede har til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand navnlig gjort gældende, at der forelå arbejdsmangel i afdelingen i Herning, og at opsigelsen derfor var rimeligt begrundet i virksomhedens forhold. Både før og efter opsigelsen tilbød virksomheden A ansættelse i andre af virksomhedens afdelinger i det midtjyske område, hvilket han imidlertid afslog. Opsigelsen var derfor ikke i strid med hverken ligebehandlingsloven eller Hovedaftalen.

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:

Twisten i sagen angår, om virksomheden Ejner Hessel A/S' opsigelse af mekaniker A den 7. november 2014 har været berettiget, herunder om der er sket en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9, subsidiært Hovedaftalens § 4, stk. 3.

*Ad ligebehandlingsloven*

A blev opsagt den 7. november 2014 – dvs. mere end en måned efter, at han havde afsluttet sin fædreorlov. Det er ikke godtgjort, at beslutningen om opsigelse reelt var truffet, inden eller mens han var på fædreorlov. Klager har endvidere ikke påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at opsigelsen af A helt eller delvis var begrundet i, at han havde afholdt fædreorlov. Hertil kommer, at virksomheden både før og efter opsigelsen tilbød ham ansættelse i en anden af virksomhedens afdelinger, og at virksomheden var vant til, at mandlige medarbejdere tog fædreorlov. På den baggrund tages klagers anbringende om overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9 ikke til følge.

*Ad Hovedaftalens § 4, stk. 3.*

Virksomheden har begrundet opsigelsen af A den 7. november 2014 med, at der var arbejdsmangel i afdelingen i Herning, navnlig fordi man havde mistet en større kundekontrakt, der var blevet opsagt i maj 2014. Der er ikke grundlag for at tilsidesætte virksomhedens vurdering, hvorefter der på opsigelsestidspunktet ikke var arbejde til samtlige ansatte i afdelingen i Herning, og at man derfor måtte reducere antallet af mekanikere. Virksomheden havde ansat en mekaniker den 1. juni 2014 og yderligere en mekaniker den 11. august 2014, og begge nyansættelser var således sket, efter at virksomheden havde mistet den store kontrakt og kunne forudse en nedgang i arbejdsmængden. Virksomheden har ikke godtgjort, at A ikke ville kunne have udført den type mekanikerarbejde, som blev udført af de to nyansatte. På den baggrund findes virksomheden ved de to nyansættelser at have skabt en situation, hvor A blev "overtallig", og opsigelsen af ham kan derfor ikke anses som rimeligt begrundet i arbejdsmangel.

Godtgørelsen for usaglig afskedigelse fastsættes til 40.000 kr. Der er herved taget hensyn til, at A havde en månedsløn på lidt under 35.000 kr. og en anciennitet på 8 år. Der er endvidere taget hensyn til, at virksomheden før opsigelsen tilbød ham ansættelse i afdelingen i Tilst og få dage efter opsigelsen tilbød ham ansættelse i afdelingen i Ringkøbing. Indklagede skal betale opmandens honorar.

