

Virksomheden havde ikke godtgjort arbejdsmangel, der nødvendiggjorde afskedigelsen af to fuldtidsansatte medarbejdere

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 23. juni 2015

Sagerne 20141213 og 20141214

Serviceforbundet

for

A og B

mod

DI

for

G4S Security Services A/S

Afsagt af opmand:

Jytte Scharling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 15. juni 2015 kl. 14:30 med højesteretsdommer Jytte Scharling som nævnsformand og opmand. Der blev afgivet forklaring af vagtfunktionær A, vagtfunktionær B, tidligere tillidsrepræsentant C, tillidsrepræsentant D, afdelingschef E, HR chefkonsulent F, sektionsleder G og driftsplanlægger H.

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse til A og B for usaglig afskedigelse jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

A blev ansat som vagtfunktionær i virksomheden den 17. marts 2010 med anciennitet fra den 26. november 1994, og B blev ansat som vagtfunktionær den 17. marts 2010 med anciennitet fra den 10. marts 2008.

A og B blev afskediget den 29. januar 2014 med overenskomstmæssig varsel til fratræden henholdsvis ved udgangen af juni og juli måned 2014. Begrundelsen var arbejdsmangel.

A blev sygemeldt i umiddelbar tilknytning til opsigelsen og var sygemeldt i hele opsigelsesperioden. B var sygemeldt fra den 25. februar 2014. Han kontraopsagde sin stilling og fratrådte den 26. maj 2014, da han havde fået nyt arbejde.

De to klagere var begge beskæftiget i virksomhedens afdeling 1187, der geografisk er placeret i Odense. Afdeling 1187 består af en række kredse, hvor der til hver kreds er tilknyttet et mindre antal medarbejdere. A og B var som de eneste tilknyttet kreds 8720.

Kredsen blev nedlagt samtidig med afskedigelserne.

Indklagede har om baggrunden for nedlæggelsen af kreds 8720 oplyst, at kredsen igennem en længere periode havde givet underskud. I 4. kvartal 2013 udgjorde omsætningen på vagtkunderne i alt 65.782 kr., mens de samlede omkostninger var på 82.261 kr., svarende til et underskud på 16.479 kr. Den 18. november 2013 opsagde en af kunderne i kredsen, Wittenborg A/S, aftalen med indklagede med virkning fra udgangen af maj 2014. Den daglige vagttid på Wittenborg var ca. 45 minutter. Indklagede har oplyst, at vederlaget fra Wittenborg udgjorde ca. 10.000 kr. om måneden.

Det er oplyst, at den indklagede virksomhed beskæftiger en række deltidsansatte vægtere, idet dette giver fleksibilitet, da de pågældende ved ekstraopgaver, som er hyppige i branchen, vil have mulighed for at tage ekstra vagter. Det er endvidere oplyst, at virksomheden med virkning fra den 1. oktober 2013 opnormerede to deltidsansatte i afdelingen til fuldtidsansatte. Dette skyldtes en overenskomstmæssig forpligtelse, jf. overenskomstens § 1, stk. 5, idet de pågældende i forårsmånederne havde arbejdet mere end den garanterede månedsnorm.

Parterne har fremlagt hver deres opgørelse over forbrug af merarbejdstimer i perioden fra januar til december 2014.

Det fremgår af virksomhedens personalepolitik side 19, at

"Hvis det ikke er muligt at opnå den nødvendige reduktion af medarbejderstyrken ved naturlig afgang, omplacering eller ekstraordinære tiltag, må der finde afskedigelser sted.

De kriterier, der lægges til grund ved disse afskedigelser, skal være objektive og kendte. ... Der træffes i de situationer, hvor afskedige/ser ikke kan undgås, aftale med de berørte tillids/ fællestillidsmænd om, hvilke kriterier, der i den konkrete situatio skal lægges til grund."

Sektionsleder G og afdelingschef E har samstemmende forklaret bl.a., at kreds 8720 gav underskud igennem længere tid forud for november 2013. Da kunden Wittenborg A/S opsagde aftalen med virksomheden den 18. november 2013, var situationen så uholdbar for den pågældende kreds, at de besluttede at nedlægge kredsen og fordele de resterende kunder til de nabokredse, som havde ledig kapacitet, således at disse kredse kunne optimeres og spildtiden kunne minimeres.

Sektionsleder G har yderligere forklaret, at han valgte A og B til afskedigelse, da det var de medarbejdere, som han bedst kunne undvære i afdelingen. Der var ikke mulighed for omplacering af A og B, hverken i afdeling 1187 eller i andre afdelinger. Han var ikke forud for opsigelserne i dialog med den daværende tillidsrepræsentant om opsigelserne eller opsigelseskriterieme.

HR chefkonsulent F har forklaret bl.a., at personalehåndbogen anvendes som et moralkodeks i virksomheden og således fungerer som en bredt formuleret ramme i dagligdagen for medarbejderne. Virksomheden anvender altid de samme kriterier ved udvælgelsen af, hvem der bedst kan undværes. Kriterierne er anciennitet, sygefravær, kompetencer og advarsler.

Parternes argumentation

Klagerne har til støtte for de nedlagte påstande navnlig anført, at der ikke forelå arbejdsmangel på afskedigelsestidspunktet, som sagligt kan begrunde afskedigelse af de to medarbejdere, og at kundegrundlaget i øvrigt ikke blev formindsket efter Wittenborg A/S' opsigelse. Ved at foretage to opnormeringer og i øvrigt også to fastansættelser skabte virksomheden selv en arbejdsmangelssituation i afdelingen. Virksomheden har ikke anvendt fremgangsmåden i personalehåndbogen. Der er ikke sammenhæng mellem en kundes opsigelse af en kontrakt, der svarer til 45 minutters arbejde pr. dag, sammenholdt med en opsigelse af to fuldtidsmedarbejdere. Afskedigelsen af de to klagere er sket på et vilkårligt og usagligt grundlag. Indklagede skulle have forsøgt omplacering eller andre mindre vidtgående tiltag, som beskrevet i personalehåndbogen.

Indklagede har til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand navnlig anført, at afskedigelserne var sagligt begrundet i arbejdsmangel på opsigelsestidspunktet. Efter tabet af kunden Wittenborg A/S var det eneste økonomisk forsvarlige at nedlægge kreds 8720. Kundenedgangen nødvendiggjorde afskedigelsen af de to klagere. Muligheder for omplacering blev undersøgt, men det var ikke muligt. Der var ikke tale om selvskabt arbejdsmangel. Sektionsleder G havde udvalgt de to medarbejdere, som han bedst kunne undvære.

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:

I den foreliggende situation tilkommer det virksomheden at godtgøre, at der foreligger en arbejdsmangelssituation. Den omstændighed, at en kundes opsigelse svarende til 45 minutter pr. vagt udløser nedlæggelse af en kreds og afskedigelse af to fuldtidsansatte, gør, at virksomheden skal dokumentere, at der var tilstrækkeligt grundlag for afskedigelse af de to klagere. Det har endvidere betydning, at virksomheden har mange deltidsansatte, hvorfor virksomheden har mulighed for at tilpasse disses timer til det aktuelle behov. Det må efter det oplyste lægges til grund, at der i perioden efter udløbet af Wittenborg A/S' opsigelsesvarsel blev kørt ekstra timer.

Der er tale om en skærpet bevisbyrde, da virksomheden ikke fulgte proceduren i personalehåndbogen, idet virksomheden ikke inddrog tillidsrepræsentanten og i samarbejde med tillidsrepræsentanten fastlagde kriterierne for de påtænkte afskedigelser.

På den anførte baggrund finder opmanden, at virksomheden ikke tilstrækkeligt har godtgjort, at der var tale om en arbejdsmangel, der nødvendiggjorde afskedigelsen af to fuldtidsansatte medarbejdere.

Virksomhedens afskedigelser af A og B er herefter sket i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3. Indklagede skal derfor betale en godtgørelse, som ud fra sagens samlede omstændigheder, herunder de to klageres anciennitet, skønsmæssigt fastsættes til 130.000 kr. til A og 50.000 kr. til B. Indklagede skal betale opmandens honorar.