

# Usaglig afskedigelse af 2 medarbejdere, da virksomheden efter sine retningslinjer var forpligtet til at slå ledige stillinger op internt

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 27. april 2015

**Sag 20141238**

Fagligt Fælles Forbund

for

A og B

*mod*

DI

for

Kamstrup A/S

## Afsagt af opmand:

Jytte Scharling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 10. april 2015 med højesteretsdommer Jytte Scharling som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af produktionsmedarbejder B, produktionsmedarbejder A, tillidsrepræsentant C, tillidsrepræsentant D, produktionschef E, produktionsleder for nathold F, tidligere produktionsleder for daghold G og planlægningschef H.

Klager har nedlagt påstand om, at afskedigelsen af A annulleres, således at A genindtræder i sin stilling, subsidiært at indklagede skal betale en efter nævnets skøn fastsat godtgørelse til A.

For B har klager nedlagt påstand, om at Kamstrup A/S skal betale en godtgørelse fastsat efter Afskedigelsesnævnets skøn.

Indklagede har påstået frifindelse.

## Sagsfremstilling

Sagen angår, om virksomhedens afskedigelser den 21. oktober 2014 af produktionsmedarbejderne A og B med overenskomstsmæssigt varsel til fratræden henholdsvis den 18. november 2014 og 30. december 2014, er sket i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3. B blev ansat som ufaglært produktionsmedarbejder i virksomheden den 14. januar 2008, og A blev ansat som ufaglært produktionsmedarbejder i virksomheden den 29. maj 2012.

De to klagere var begge beskæftiget på nathold i afdeling A14 i virksomhedens varmesektion. Arbejdet i A14 består i fremstilling af Big Flow målere, og produktionen foretages i vidt omfang med robotter. Begge de to opsagte medarbejdere havde forud for afskedigelsen været udlånt til en anden afdeling i varmesektionen, MC 600, og der er fast praksis på virksomheden for at rokere medarbejderne mellem de forskellige afdelinger.

I 2014 begyndte virksomheden produktion af et nyt produkt, benævnt MC 300. Fremstillingen af dette produkt adskiller sig fra det øvrige arbejde i virksomheden ved at kræve en høj grad af manuelt loddearbejde. Der blev ansat 7 medarbejdere i tidsbegrænsede stillinger til fremstilling af MC 300. Arbejdet med fremstillingen af MC 300 foregår på daghold.

I løbet af efteråret 2014 konstaterede virksomheden en ordredgang på ca. 20 %, og som følge heraf så man sig nødsaget til at tilpasse medarbejderstaben. Virksomheden opsagde derfor tre medarbejdere i afdeling A14, heriblandt A og B, ligesom virksomheden undlod at forlænge 4 af de 7 tidsbegrænsede stillinger i afdelingen beskæftiget med fremstilling af MC 300. Samtidig fastansatte virksomheden de tre tilbageværende tidsbegrænset ansatte beskæftiget med fremstillingen af MC 300.

Af virksomhedens retningslinjer for alle produktionsgrupper fremgår af afsnittet om ansættelser: ” *der laves interne stillingsopslag, hvor der påføres kvalifikationsbehov. Interne kan afprøve jobbet i 14 dage, hvis de har kvalifikationerne. Der skal begrundes et evt. afslag. Leder udvælger personer til samtale. De ansøgere som lederen kan stå inde for vil blive præsenteret for medarbejderne i en aktuel afdeling og herefter vil der blive taget en beslutning om hvem der skal ansættes. Det er lederen der ansætter.* ”

Klager har til støtte for de nedlagte påstande anført bl.a., at der ikke forelå arbejdsmangel på afskedigelsestidspunktet, eftersom virksomheden fastansatte tre medarbejdere samtidig med, at man opsagde A og B. I en arbejdsmangelsituation, hvor virksomheden foretager nyansættelser, samtidig med at man afskediger andre medarbejdere, er det virksomheden, som har bevisbyrden for, at de opsagte medarbejder ikke besad de nødvendige forudsætninger for at bestride de ledige stillinger. Virksomheden har ikke med den stedfundne bevisførelse løftet denne bevisbyrde. Virksomheden har endvidere tilsidesat de interne retningslinjer, hvoraf det fremgår, at ledige stillinger skal opslås internt således, at interne medarbejdere får mulighed for at søge ledige stillinger. Virksomheden kan ikke, uden at have tilbudt de to klagere at afprøve arbejdet med fremstilling af MC 300, afgøre, om klagerne har de hertil nødvendige kompetencer.

Indklagede har til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand anført bl.a., at afskedigelserne af de to klagere er begrundet i arbejdsmangel, og at det i en arbejdsmangelsituation tilkommer virksomheden, ud fra saglige kriterier, at afgøre hvem af medarbejderne man mener man bedst kan undvære. De af virksomheden anvendte udvælgelseskriterier så som omstillingsparathed, effektivitet, kompetencer og jobberfaring er alle saglige kriterier. Det var ikke muligt at tilbyde de to klagere beskæftigelse med fremstilling af MC 300, da dette produkt skal produceres på en hurtig og rentabel måde, som kræver en særlig finmotorik. Virksomheden vurderede, at de to klager ikke besidder de kompetencer, herunder den finmotorik, der er påkrævet i netop denne enhed.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnå 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 findes efter bevisførelsen godtgjort, at Kamstrup A/S i efteråret 2014 af økonomiske grunde, herunder ordrenedgang, var nødsaget til at reducere antallet af medarbejdere.

Det følger af afskedigelsesnævnets faste praksis, at det i en arbejdsmangelsituation, som den virksomheden befandt sig i, som udgangspunkt tilkommer arbejdsgiveren ud fra saglige hensyn at afgøre, hvem af de ansatte han mener bedst at kunne undvære.

I en situation som den foreliggende, hvor virksomheden samtidig med, at man afskediger tre medarbejdere og undlader at forlænge ansættelsen for fire tidsbegrænset ansatte medarbejdere, vælger at fastansætte 3 medarbejdere, påhviler det imidlertid virksomheden at godtgøre, at der var saglige grunde til at afskedige netop de to klagere.

Det fremgår af virksomhedens interne retningslinjer, at ledige stillinger skal opslås internt, således at allerede ansatte får mulighed for at søge ledige stillinger i virksomheden. Virksomheden har imidlertid ikke opslået de ledige stillinger i produktionen af MC 300, som blev besat ved fastansættelse af de tre tidsbegrænset ansatte medarbejdere. Opmanden finder ikke grundlag for at tilsidesætte virksomhedens vurdering af, at de to klagere ikke besad de fornødne finmotoriske evner og hurtighed, som er en forudsætning for produktionen af MC 300. Virksomheden var imidlertid på grund af de interne retningslinjer forpligtet til at slå stillingerne op internt og hermed få afdækket, om der var andre medarbejdere på virksomheden, som kunne og ville bestride arbejdet med fremstillingen af MC 300, således at man ved en omrokering kunne have tilbudt de to klagere fortsat beskæftigelse.

På den anførte baggrund finder opmanden, at virksomheden ikke har godtgjort, at afskedigelserne af A og B var rimeligt begrundet i virksomhedens forhold.

Virksomhedens afskedigelser af A og B er herefter sket i strid med Hovedaftalens § 4 stk. 3. Efter omstændighederne findes samarbejdet mellem A og virksomheden at have lidt en sådan skade, at der ikke er grundlag for at tage påstanden om genindtrædelse i stillingen til følge. Indklagede skal derfor betale en godtgørelse, som ud fra sagens samlede omstændigheder, herunder de to klageres anciennitet, skønsmæssigt fastsættes til 30.000 kr. til A og 70.000 kr. til B. Indklagede skal betale opmandens honorar.