

I 4 af 5 tilfælde var afskedigelse rimeligt begrundet i medarbejdernes og virksomhedens forhold

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 12. januar 2015

Sag 20140892

Dansk Metal
for
A, B, C, D og E
mod
DIO I v/DI
for
Bladt Industries A/S

Afsagt af opmand:

Lene Pagter Kristensen

Sagen blev mundtligt forhandlet den 11. december 2014 Kl. 14:30 med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af B, D, E, C, A, tillidsrepræsentant F, CEO Peter Rindebæk, site manager H og driftsleder I.

Klager har nedlagt påstand om, at den indklagede virksomhed skal tilpligtes at betale en af Afskedigelsesnævnet nærmere fastsat godtgørelse til de klagende medlemmer i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

Sagen angår G' opsigelser af A, ansat den 1. august 2013, B, ansat den 16. juli 2013, C, ansat den 2. september 2013, D, ansat den 4. juli 2013, og E, ansat den 17. juni 2013.

De 5 medarbejdere blev – sammen med to yderligere medarbejdere – opsagt den 10. juni 2014 med følgende enslydende begrundelse: "På grund af manglende egnet arbejde set i forhold til dine kvalifikationer, ser vi os nødsaget til at afskedige dig med den 1. juli som sidste arbejdsdag."

Bladt Industries er en entreprenørvirksomhed med speciale i store og komplekse stålkonstruktioner til bl.a. offshore-industrien, og virksomheden har i årenes løb bidraget til store projekter i og uden for Europa.

Virksomheden startede i 2013 et projekt op for JV-HGN, som bestod i konstruktion af 41 fundamenter, hver med en vægt på 750 tons, til offshore vindmøller. Projektet blev startet op på et nyt arbejdssted, Lindø Industripark i Munkebo, som var delt op i følgende tre afsnit: Afsnit B2, Afsnit B9 og Hal Syd. I Afsnit B2 blev der konstrueret "X-braces", der er en afstivning af stålemnerne. I Afsnit B9 blev der konstrueret A-rammer, der er en bærende del af et vindmøllefundament, og i Hal Syd blev X-braces og A-rammer samlet.

Virksomheden havde i 2013 med henblik på ansættelse til projektet haft et større antal ledige personer gennem et kursusforløb, men havde ikke herigennem fået et tilstrækkeligt antal kvalificerede svejsere. Virksomheden fandt det derfor nødvendigt at gøre brug af et større antal vikarer med de fornødne kvalifikationer og den fornødne erfaring. Der var i vidt omfang tale om personer, som virksomheden tidligere havde anvendt på lignende projekter.

Projektet afsluttedes i etaper begyndende med opgaverne i B2 og B9, hvor produktionen var tilendebragt med udgangen af juni 2014. Der blev herefter mere at lave i Hal Syd, hvor emnerne fra B2 og B9 nu skulle samles. Produktionen i Hal Syd var tilendebragt primo december 2014.

Afskedigelserne i juni 2014 var begrundet i, at der ikke var mere at lave i B2 og B9, og at der ikke var arbejde til de afskedigede i Hal Syd.

Ifølge oplysningerne i svarskriftet var der på afskedigelsestidspunktet i B2 og B9 ca. 80 fastansatte medarbejdere, hvoraf 7 blev afskediget, og ca. 40 vikarer, hvoraf 17 blev afskediget. De resterende medarbejdere og vikarer blev overført til Hal Syd, hvor der i forvejen var ca. 48 fastansatte medarbejdere og ca. 90 vikarer.

Der blev på tidspunktet for afskedigelserne af en række medarbejdere udført et betydeligt overarbejde på op til 130 overtimer om måneden.

B har forklaret bl.a., at han er uddannet kleinsmed i 1988. Hans opgaver var primært at slibe, ligesom han fungerede som opmærker. D har forklaret bl.a., at han er uddannet kleinsmed i 2011. Han fungerede, selv om han var hjælpemontør, på lige fod med de andre medarbejdere. Han bestrider ikke, at han havde et højt sygefravær.

E har forklaret bl.a., at han er uddannet som maskinarbejder på Lindø Værftet, og at han blev ansat som smed. Han kørte overvejende kran, men har også kørt truck samt svejset og slebet.

C har forklaret bl.a., at han har certifikat som svejser og har arbejdet som sådan, herunder i 10 år på Lindø Værftet. Han har på et tidspunkt været udlånt 1 uge til Hal Syd. Han kan ikke genkende, at han skulle have haft samarbejdsproblemer med kolleger. Han var igennem en periode i Vietnam, og da han kom tilbage, fik han andre opgaver. Herefter fungerede han som anhugger, ligesom han var forvarmer og sliber. Han havde på afskedigelsestidspunktet ikke arbejdet med svejsning i 6 måneder.

A har forklaret bl.a., at han er uddannet svejser i 2000. Han har alle de svejsecertifikater, som efterspørges i Hal Syd. Han har lavet samme slags svejsearbejde, som der udføres i Hal Syd, da han arbejdede på Lindø Værftet. Han blev ansat som svejser, og da virksomheden skulle indfase en svejserobot, blev han udvalgt til at være en af de medarbejdere, der skulle teste den. Han gjorde, hvad han kunne for at få tingene til at fungere, men der var indkøringsproblemer med robotten. Der blev derfor tilkaldt teknikere fra England og Tyskland for at få svejserobotten til at virke optimalt. Han var i den anledning meget spørgende, fordi det var vigtigt at få så megen viden som muligt, men han oplevede, at de tilkaldte teknikere ikke kunne lide at få stillet spørgsmål. Det kom meget pludseligt, at han og en kollega blev fjernet fra svejserobotten, fordi de stillede for mange kritiske spørgsmål. Han har ikke herudover oplevet samarbejdsproblemer eller fået påtaler for sin attitude. Han har herefter udført almindeligt svejsearbejde, og hans arbejde er aldrig blevet kritiseret.

Tillidsrepræsentant F har forklaret bl.a., at han er udlært svejser. Han har arbejdet både i B2, B9 og Hal Syd. Det er hans opfattelse, at der er tale om det samme arbejde i alle tre haller, og at "en svejser er en svejser". Han protesterede over opsigelserne på grund af de begrundelser, der stod i opsigelserne. Der var ikke arbejdsmangel i forhold til smede- og svejsearbejde. Der var vikarer, der har arbejdet op til 280 timer om måneden. Han kendte de afskedigede medarbejdere og vidste, at de var kvalificerede. Hvis det ikke havde været tilfældet, skulle de have været afskediget langt tidligere. Han har ikke kendskab til, at der skulle være samarbejdsproblemer i forhold til nogen af dem.

CEO Peter Rindbæk har forklaret bl.a., at Bladt Industries er en projektvirksomhed, og at man som følge deraf må tilpasse arbejdsstyrken i forhold til projekterne.

Site Manager H har forklaret bl.a., at projektet startede op på Lindø i april 2013. En stor del af arbejdet forudsatte svejsning på et højt niveau, og der blev udfoldet store bestræbelser på at finde de rigtige svejsere. De skulle bruge ca. 200 medarbejdere, primært svejsere, men derudover også smede, kranførere og truckførere. Alle svejsere fik via Syddansk Erhvervsskole en intern kompetencevurdering. Der var ca. 60 svejsere, der herefter kunne få ansættelse. De skulle bruge flere svejsere, og her trak virksomheden på vikarer. Da B2 og B9 skulle lukkes ned, vurderede han og Driftsleder I hvem af de overflødiggjorte medarbejdere der kunne overføres til Hal Syd. Der blev i den forbindelse i samråd med tillidsrepræsentanten opstillet følgende kriterier: faglige kompetencer herunder fleksibilitet, sygefravær, indstilling til arbejdet samt samarbejdsproblemer. De gennemgik afskedigelserne med tillidsrepræsentanten. Tillidsrepræsentanten gjorde først indsigelser, efter opsigelserne var afgivet, fordi han var uenig i formuleringen af begrundelsen, især hvad angik A. B2 og B9 var færdige med produktion ultimo juni 2014. Herefter var der tale om oprydning og opbevaring. Hal Syd sluttede produktionen primo december 2014.

Driftsleder I har forklaret bl.a., at han er uddannet skibsmontør. Han har tidligere bl.a. været driftsleder på Lindø Værftet samt vedligeholdelsesinspektør for Mærsk Drilling. Selv om svejsearbejde er en bestemt slags arbejde, så kan opgaverne være af vidt forskellig karakter og forudsætte særlige kompetencer, så han er ikke enig i, at "en svejser er en svejser". Han er heller ikke enig i, at arbejdet i B2 og B9 mindede om arbejdet i Hal Syd. I B2 og B9 gjorde man emnerne klar, og arbejdet havde lidt "samlebåndskaraktér". I Hal Syd skete en samling til full-size jacket. Det var også i Hal Syd, at man rejste fundamenterne og sørgede for, at de var færdigudrustet, samt testede dem. I Hal Syd skulle svejsning derfor være på et højere niveau, da man skal være dygtig for at minimere fejl. Det er endvidere hans opfattelse, at arbejdet i Hal Syd var væsentligt vanskeligere end i B2 og B9, da det ofte skulle udføres fra akavede stillinger, hvilket kræver stor dygtighed og rutine. Svejserne i Hal Syd skulle derfor have en række certifikater opnået ved efteruddannelse samt en betydelig erfaring. Også opmålings- og opretningsarbejdet var i Hal Syd langt mere avanceret end i B2 og B9. Han havde allerede fra sidst i februar 2013 flyttet de bedste medarbejdere over til Hal Syd. Det skete som en løbende proces.

Vedrørende B har han forklaret, at B blev afskediget som følge af, at hans arbejde som sliber forsvandt. Hans kompetencer som svejser var blevet afprøvet, men de var ikke høje nok for Hal Syd. Han havde heller ikke de fornødne kompetencer til at foretage opmærkning i Hal Syd, da opmærkning her skulle foregå med landmålerudstyr. Oplæring heri ville kræve kursus på 8-10 dage + 2-3 måneder sammen med en erfaren medarbejder, og så var projektet jo afsluttet.

Vedrørende E har han forklaret, at E blev afskediget, fordi hans arbejde som kranfører og anhugger forsvandt. Stillingerne som kranfører i Hal Syd var optaget af 3F'ere, som havde større kompetencer end ham, herunder krancertifikat C og D. E havde ikke krancertifikat D, som var en forudsætning for at kunne udføre krankørsel med de væsentlig tungere stålemner, som skulle transporteres i Hal Syd. E havde endvidere ikke de fornødne svejsecertifikater.

Vedrørende D har han forklaret, at D ikke var en stabil og fleksibel medarbejder, idet han havde 12 % sygefravær. Gennemsnitsfravær for medarbejdere på virksomheden var under 3 %. D, som havde været hjælper for en smed med større kompetencer, havde endvidere ikke smedekvalifikationer på et tilstrækkeligt højt niveau, ligesom han ikke havde de fornødne svejsecertifikater.

Vedrørende C har han forklaret, at dennes job som sliber og forvarmer forsvandt. Der var allerede blevet overført to meget kompetente forvarmere til Hal Syd, og der var ikke i Hal Syd brug for et egentlig slibesjak, da det resterende slibearbejde her blev udført af svejserne selv. C var som følge af, at han ikke havde fulgt den anviste daglige arbejdsproces, blevet overflyttet til varme- og slibesjakket, og han havde i 6 måneder ikke udført noget svejsearbejde.

Vedrørende A har han forklaret, at A havde en negativ indstilling til arbejdsprocessen omkring den nye svejserobot. Der var tilkaldt tre udenlandske eksperter for at hjælpe virksomheden i gang. Der var problemer med at få svejserobotten til at køre. De tilkaldte eksperter klagede uafhængigt af hinanden over, at A og en anden medarbejder ikke fulgte deres anvisninger. Efter en snak med dem på kontoret fjernede han dem fra projektet. A har den fulde pakke i svejsecertifikater. Han bedømmer A til at ligge over middel som svejser.

Klager har til støtte for de nedlagte påstande gjort gældende, at afskedigelserne ikke var begrundet i arbejdsmangel, samt at de ikke var sagligt begrundet i medarbejdernes forhold. Begrundelserne er ens for alle klagerne, og der er ikke et ord om arbejdsmangel. Opsigelserne er tværtimod begrundet i kompetencemangel. Der var da heller ikke arbejdsmangel på virksomheden på afskedigelsestidspunktet, idet der har været et massivt forbrug af overarbejde og vikarer såvel før som efter afskedigelserne. Virksomheden har bevisbyrden for, at medarbejderne ikke var kompetente, og den bevisbyrde er ikke løftet. Arbejdet i Hal Syd adskilte sig i den forbindelse ikke væsentligt fra arbejdet i B2 og B9.

Indklagede har til støtte for den nedlagte frifindelse påstand gjort gældende, at opsigelserne er begrundet i arbejdsmangel. Arbejdsgiver har desuden foretaget en individuel vurdering af medarbejdernes kompetencer, og de fem klagerne havde ikke tilstrækkelige kompetencer til at blive tilbudt arbejde i Hal Syd. Vikarerne indgik også i puljen af de medarbejdere, der skulle vurderes. Hovedopgaven i Hal Syd var svejsning, og de afskedigede medarbejdere havde ikke de fornødne certifikater eller kompetencer. På

baggrund af forklaringerne må Nævnet lægge til grund, at der var forskel på arbejdet i B2, B9 og Hal Syd. I en arbejdsmangelsituation er det klager, der har bevisbyrden, men indklagede har endvidere løftet sin del af bevisbyrden vedrørende de enkelte afskedigede.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet opnået 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 er ubestridt, at de af sagen omfattede afskedigelser blev udløst af, at arbejdsprocesserne i Afsnit B2 og Afsnit B9 forventedes endeligt afviklet omkring 1. juli 2014.

Da der sideløbende med, at arbejdsprocesserne i B2 og B9 blev afviklet, opstod flere arbejdsopgaver i Hal Syd som følge af, at emnerne fra B2 og B9 skulle samles her, og da det er ubestridt, at virksomheden i betydeligt omfang har gjort brug af såvel vikarbistand som overarbejde, finder jeg, at afskedigelserne alene kan anses for rimeligt begrundet i arbejdsmangel, såfremt det af virksomheden godtgøres, at de afskedigede medarbejdere ikke havde de fornødne kompetencer til at kunne varetage de arbejdsopgaver, som virksomheden havde mulighed for at tilbyde i Hal Syd.

Det findes i den forbindelse efter bevisførelsen godtgjort, at svejsearbejdet i Hal Syd krævede en betydelig større erfaring og et højere kompetenceniveau end i B2 og B9, at der i Hal Syd ikke var brug for et særligt slibesjak, at opmåling og opmærkning i Hal Syd forudsatte uddannelse og erfaring i brug af landmålerudstyr, og at der i Hal Syd ikke var nogen ledige kranførerstillinger, som i øvrigt i givet fald ville forudsætte indehavelse af krancertifikat C og D.

Jeg finder, at det herefter ikke kan kritiseres, at virksomheden har fundet, at den ikke havde mulighed for at overføre B, D, E og C til stillinger i Hal Syd, og at afskedigelserne af disse medarbejdere derfor har været rimeligt begrundet i medarbejdernes og virksomhedens forhold.

I forhold til A finder jeg imidlertid, at det efter bevisførelsen kan lægges til grund, at han havde de fornødne certifikater og kvalifikationer til at arbejde i Hal Syd. Der er ikke i det anførte om arbejdet i tilknytning til den nye svejserobot påvist samarbejdsproblemer, der kan føre til et andet resultat. Da afskedigelsen af A herefter ikke kan anses for rimeligt begrundet i hverken virksomhedens eller hans forhold, tilkommer der ham en godtgørelse, som efter en samlet vurdering fastsættes til 10.000 kr., idet der herved er lagt vægt på, at han havde under et års anciennitet og var projektansat.

Opmandens honorar skal betales med halvdelen af hver af parterne.