

Sagligt af afskedige to medarbejdere med mere end 25 års anciennitet, da deres specialiserede funktioner blev overført til et udenlandsk selskab, hvormed deres stillinger i Danmark blev nedlagt.

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 23. november 2018

Sagerne 20180491 og 20180492

Teknisk Landsforbund

for

A og B

(advokat Byrial Bjørst)

mod

DI

for

Grundfos A/S

Poul Due Jensens Vej 7

8850 Bjerringbro

(advokat Lars Bruhn)

Afsagt af opmand:

Lene Pagter Kristensen

Sagerne blev mundtligt forhandlet den 22. oktober 2018 kl. 14:30 med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, B, tillidsrepræsentant C, tidligere medarbejder D, direktør E, Manager F, Global Senior Manager G og Planning Manager H.

Klager nedlagde på vegne af A påstand om, at opsigelsen af hende underkendes, subsidiært at Grundfos A/S tilpligtes at betale hende 296.555 kr., og mere subsidiært at Grundfos A/S tilpligtes at betale hende et mindre beløb efter Afskedigelsesnævnets skøn.

Klager nedlagde på vegne af B påstand om, at Grundfos A/S tilpligtes at betale hende 354.858 kr., og subsidiært at Grundfos A/S tilpligtes at betale hende et mindre beløb efter Afskedigelsesnævnets skøn. Indklagede nedlagde påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

Sagerne angår, om det var sagligt begrundet, at Grundfos A/S den 20. februar 2018 opsagde klagerne A og B i forbindelse med, at en række funktioner blev udflyttet fra Grundfos A/S' fabrik Advanced Manufacturing Engineering, herefter AME, i Bjerringbro til Serbien. AME er den fabrik i Grundfos, der fremstiller nøgleudstyr, som virksomheden bruger på fabrikkerne i ind- og udland til at producere pumper til videresalg med, og AME fastlægger desuden standarder for vedligehold og brug af udstyr. AME har afdelinger i Danmark, Frankrig, Ungarn, Serbien, Kina og Tyskland. I alle landene er medarbejderne ansat juridisk i det selskab, som er registreret lokalt. Visse af de funktioner, som AME varetager, er globale, og virksomheden traf i løbet af december 2017/januar 2018 beslutning om at samle disse funktioner (Business Process og Dokumentation) i afdelingen i Serbien. Beslutningen herom indebar for AME Danmark bl.a., at Dokumentationsafdelingen og Procesafdelingen blev nedlagt. Den 20. februar 2018 afskedigedes 11 medarbejdere, heraf 10 ud af de 26 medarbejdere, som arbejdede i de nedlagte afdelinger.

Blandt de afskedigede var A og B, som begge var ansat som tekniske assistenter i specialiserede funktionærstillinger i Dokumentationsafdelingen. A var beskæftiget med at udarbejde lovbestemt dokumentation til det udstyr, der blev fremstillet i AME, og B var primært beskæftiget med at udarbejde de kontrolinstruktioner, der blev brugt i forbindelse med produktionen af komponenter samt med oprettelse af maskindata i fabrikkens SAP-system. A havde på opsigelsestidspunktet 42 års anciennitet, og B havde på opsigelsestidspunktet 35 års anciennitet.

Begge modtog den 20. februar 2018 en opsigelse med bl.a. følgende indhold:

"Vi meddeler dig hermed, at du er opsagt fra din stilling som Technician i AME, Grundfos A/S med 6 måneders varsel til fratrædelse den 31. august 2018.

Baggrunden for opsigelsen er, at vi udflytter funktioner fra Danmark til andre Grundfos selskaber, og i den forbindelse nedlægges dit job i Danmark."

Både A og B arbejdede i deres opsigelsesperiode på fabrikken. B har efter sin fratrædelse fået ny beskæftigelse, mens A stadig er ledig.

Direktør og chef i AME E har forklaret bl.a., at afskedigelserne alene var begrundet i stillingsnedlæggelser. Man var fuldt ud bekendt med "25-årsreglen" og havde stor fokus herpå, da 14 ud af de 26 personer, som arbejdede i de nedlagte afdelinger, havde mere end 25

års anciennitet. Nogle af funktionerne i de nedlagte afdelinger kunne flyttes til andre afdelinger, men overflytningen af opgaver til Serbien indebar, at 12 stillinger skulle nedlægges. Af de 12 overflødiggjorte medarbejdere havde 8 medarbejdere en anciennitet på mere end 25 år. Grundfos kunne ikke blot have valgt at afskedige andre i de to nedlagte afdelinger, da de besat særlige kompetencer, som var nødvendige for de funktioner, som Grundfos fortsat havde brug for at få udført i Danmark. En af de 8 overflødiggjorte medarbejdere med mere end 25 års anciennitet var ansat i et fleksjob, og det lykkedes Grundfos at finde en stilling til denne medarbejder. De resterende 11 overflødiggjorte medarbejdere, herunder en afdelingsleder med mere end 25 års anciennitet, kunne Grundfos ikke omplacere, og de blev derfor afskediget. B og A var dygtige medarbejdere, som virksomheden gerne ville have beholdt, og ledelsen har i samarbejde med HR nøje vurderet, om det var muligt at omplacere dem. Ledelsen rekvirerede, forinden de blev afskediget, en liste over ledige stillinger i koncernen, men der var efter hans vurdering ikke nogen af de ledige stillinger, som matchede deres kompetencer. De stillinger som produktionsplanlægger, logistikkoordinator, teamleder og travel consultant, som klagerne har peget på, at de ville kunne bestride efter oplæring, er alle funktionærstillinger, som gennem årene er blevet mere og mere specialiserede, og som – hvis de besættes med ansatte uden den fornødne faglige baggrund – vil kræve længere tids efteruddannelse og sidemandsoplæring. Klagerne har da heller ikke selv ansøgt om at komme i betragtning til disse stillinger, uanset at de er blevet opfordret til selv at gennemgå listen over ledige stillinger, ligesom ledige stillinger også kan ses på Grundfos' hjemmeside.

Klager har til støtte for de nedlagte påstande gjort gældende, at Grundfos A/S ikke har levet op til sin særlige forpligtelse til at forsøge at omplacere A og B med henblik på at undgå opsigelse. Grundfos A/S har forud for opsigelsen været klar over, at de ønskede at udflytte funktioner til Serbien, og havde allerede på dette tidspunkt mulighed for at søge A og B omplaceret. Grundfos A/S har desuden ikke undersøgt, om de kunne opsiges andre medarbejdere i stedet for A og B.

Indklagede har til støtte for den nedlagte frifindelse gjort gældende, at afskedigelsen af de to medarbejdere ikke er vilkårlig, men at A og B blev opsagt som direkte konsekvens af, at det var deres funktioner, der blev flyttet til Serbien. Det var ikke muligt at omplacere A og B til ledige stillinger i Grundfos A/S, og der er ikke en pligt til at søge dem omplaceret til allerede besatte stillinger. Der er desuden en stor andel af medarbejdere i Grundfos A/S og AME med over 25 års anciennitet, og i betragtning af anciennitetsfordelingen før og efter afskedigelserne har Grundfos A/S gjort, hvad man kunne for at tage de nødvendige anciennitetsmæssige hensyn.

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:

Det lægges efter bevisførelsen til grund, at afskedigelserne af A og B alene var begrundet i, at de specialiserede funktioner, som udgjorde hovedindholdet af deres stillinger, blev overført til et selskab i Serbien med den konsekvens, at deres stillinger i Danmark blev nedlagt. Det lægges endvidere til grund, at der herefter ikke længere i Grundfos A/S var behov for de servicefunktioner, som de havde stået for, og at en fortsat beskæftigelse af dem derfor forudsatte, at der var mulighed for at omplacere dem til andet arbejde.

Det følger af Afskedigelsesnævnets faste praksis, at der påhviler en virksomhed en særlig forpligtelse til så vidt muligt at undlade at afskedige medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mere end 25 år, og Grundfos havde derfor en særlig pligt til, inden den skred til afskedigelse, nøje at undersøge mulighederne for fortsat at beskæftige A og B ved omplacering.

Efter bevisførelsen, herunder direktør Es forklaring, lægges det til grund, at Grundfos var opmærksom på den nævnte forpligtelse og nøje undersøgte genplaceringmulighederne for de 8 medarbejdere med mere end 25 års anciennitet, som var blevet overflødig som følge af nedlæggelsen af deres stillinger. Det var imidlertid ledelsens vurdering, at der på afskedigelsestidspunktet ikke var ledige stillinger, som matchede As og Bs kompetencer, og at stillingerne derfor ikke kunne varetages af dem uden længere tids sidemandsoplæring og efteruddannelse.

Opmanden fandt ikke grundlag for at tilsidesætte virksomhedens vurdering heraf og fandt, at virksomheden under de nævnte omstændigheder ikke havde tilsidesat sin pligt til at forsøge omplacering.

Da der herefter ikke er grundlag for at fastslå, at afskedigelserne af A og B var udtryk for vilkårlighed eller baseret på usaglige hensyn, vil virksomheden i det hele skulle frifindes. Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 14. november 2018

Lene Pagter Kristensen