

Ikke grundlag for at kritisere virksomhedens skøn over hvilken medarbejder der bedst kunne undværes i virksomheden i forbindelse med arbejdsmangel, og virksomheden havde ikke pligt til at søge medarbejderen omplaceret

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 29. juni 2018

Sag 20180140

HK Danmark

for

[person1]

(advokat Jesper Schäfer Munk)

mod

DI

for

Glud & Marstrand A/S

(advokat Sabine Buhl Valentiner)

Sagen blev mundtligt forhandlet den 18. juni 2018 med højesteretsdommer Marianne Højgaard Pedersen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring [person1] tillidsrepræsentant [person2], tillidsrepræsentant [person3], Senior Printing Manager [person4], Senior Print Foreman [person5] og Senior Print Foreman [person6].

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede tilpligtes at betale [person1] en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagen handler om, hvorvidt Glud og Marstrand AIS' afskedigelse af [person1] var i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3, herunder om Glud og Marstrand A/S skulle have omplaceret [person1] Glud og Marstrand A/S' fabrik i Hedensted til Glud og Marstrand A/S' fabrik i Odense.

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:

[person1] blev ansat hos Glud & Marstrand A/S i Hedensted som offset trykker den 26. april 1993. Han blev afskediget ved brev af 27. oktober 2017 som følge af stor nedskæring og heraf følgende omstrukturering til fratræden den 2. marts 2018. Han fik udbetalt en fratrædelsesgodtgørelse på 25.000 kr. ud over overenskomsten, da han ville have haft 25 års jubilæum i april 2018.

Hovedspørgsmålet under sagen er, om afskedigelsen er sket i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3, om urimelige og vilkårlige afskedigelser. Det kan efter bevisførelsen lægges til grund, at virksomheden i efteråret 2017 orienterede personalet om, at aktivitetsniveauet for det kommende år ville bevirke, at der ikke ville være behov for anvendelsen af to nærmere angivne tryklinjer og to laklinjer, at der var en sæsonmæssig afmatning, og at der som følge heraf var behov for personaletilpasning. Der påtænkte afskediget 26-28 medarbejdere ud af i alt ca. 110. Udvalget ville ske på baggrund af bl.a. arbejdsområder, faglige kvalifikationer og fleksibilitet. Det Regionale Arbejdsmarkedsråd blev orienteret, og der blev gennemført forhandlinger med tillidsmændene. Tillidsmand [person2] har forklaret, at han følte sig hørt og mente at have opnået det bedst mulige resultat, da der blev bevaret flere faglærte end udmeldt. [person4], der har den overordnede ledelse af afdelingerne i Odense og Hedensted, har forklaret, at der skete en omsætningsnedgang, som de havde forventet.

Opmanden finder det herefter godtgjort, at opsigelsen skyldtes arbejdsmangel.

På tidspunktet for opsigelsen var der ansat 17 trykkere i virksomheden, og 4 af dem skulle afskediges. Af den oversigt, som virksomheden har fremlagt, fremgår, at de 13 trykkere, der blev i virksomheden, enten havde en særlig beskyttelse i kraft af særlige hverv, havde særlige opgaver eller kunne "køre med vand". Om [person1], er anført, at han manglede faglig kompetence og ikke kunne producere med fugtevand.

[person1] har herom forklaret, at han var uddannet til at trykke med vand og arbejdede Hermed til 2002. Han har herefter arbejdet med tøroffset og har ikke beskæftiget sig med "vand" siden 2006. Han arbejdede på en af de to trykmaskiner, som skulle udgå af produktionen. Han ville godt kunne arbejde som 2. trykker ved den nye maskine, men det tryktekniske ville nok kræve ca. en måneds oplæring. [person2] har om oplæringen forklaret, at nogle lærer det hurtigt, mens det for andre er en stor omvæltning. Virksomhedens daglige leder [person5] har forklaret, at oplæring kræver 6 måneder.

Opmanden finder herefter ikke grundlag for at kritisere, at virksomheden skønnede, at [person1] var blandt de medarbejdere, der bedst kunne undværes i virksomheden. Han havde ganske vist en betydelig anciennitet, men han var ikke — og det er heller ikke gjort gældende — omfattet af den særlige praksis for medarbejdere med mere end 25 års anciennitet. Der er i øvrigt ikke grundlag for at antage, at virksomheden ikke har inddraget anciennitet i udvælgelsen.

Klager har endvidere gjort gældende, at [person1] burde være tilbudt omplacering til afdelingen i Odense, som ansatte tre trykkere i oktober 2017.

Efter bevisførelsen kan det lægges til grund, at [person1] var ansat ved virksomheden i Hedensted, og at der er 86 km til Odense. De to afdelinger blev drevet med hver sin daglige ledelse, der havde ansvaret for personalet. Der skete ikke normalt udveksling af personale, og den maskine, som [person1] plejede at betjene, fandtes ikke i Odense.

Under disse omstændigheder finder opmanden, at virksomheden ikke havde pligt til at Søge [person1] omplaceret til Odense.

Da der herefter ikke findes grundlag for at fastslå, at opsigelsen var udtryk for vilkårlighed eller baseret på usaglige hensyn, frifindes Glud & Marstrand A/S.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 29. juni 2018