

Ikke usagligt at afskedige medarbejder med mere end 25 års anciennitet, da virksomheden havde undersøgt mulighederne for omplacering

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 29. november 2018

Sag 20180617

Teknisk Landsforbund

for

A

(konsulent Dennis Schnell-Lauritzen)

mod

DI

for

Semco Maritime A/S

Esbjerg Brygge 30

6700 Esbjerg

(advokat Morten Lind Eisensee)

Sagen blev mundtligt forhandlet den 26. november 2018 kl. 14:30 med højesteretsdommer Poul Dahl Jensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, tillidsrepræsentant B, Senior Vice President C, Vice President D og Manager E.

Klager har nedlagt påstand om, at opsigelsen af A skal underkendes.

Subsidiært at Semco Maritime A/S tilpligtes at betale 290.504 kr., mere subsidiært at Semco Maritime A/S tilpligtes at betale et mindre beløb efter Afskedigelsesnævnets skøn.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

Sagen angår, om Semco Maritime A/S' opsigelse af A den 30. januar 2018 var saglig. Hvis opsigelsen findes usaglig, skal der endvidere tages stilling til, om opsigelsen skal annulleres, eller om Semco Maritime A/S skal betale en godtgørelse.

A blev ansat i Semco Maritime A/S den 19. september 1989 og havde således en anciennitet på 28 år på opsigelsestidspunktet. A var ansat som telekom-ingeniør (Telecom Engineer). Semco Maritime A/S er en underleverandør til energibranchen, navnlig til off-shore industrien.

I januar 2018 besluttede ledelsen at reducere medarbejderstaben med 11 medarbejdere. Der blev udvalgt otte medarbejdere i Singapore og tre i Esbjerg, herunder

"Opsigelse/ Letter of Termination

Vi må desværre meddele dig, at du pr. dags dato er opsagt fra din stilling som Telecom Engineer i Semco Maritime A/S. Med baggrund i din kontrakt samt anciennitet som regnes fra 1989-09-19 er dit opsigelsesvarsel på 6 måned(er) hvormed endelig fratrædelse bliver d. 2018-07-31. Opsigelsen begrundes i organisatoriske og driftsmæssige tilpasninger ift. virksomhedens aktuelle projekt, ordre- og markedssituation..."

I opsigelsesperioden A fra 20. februar 2018 til 1. maj 2018 beskæftiget som Sales Engineer i virksomhedens komponentsalgsafdeling. Pr. 1. maj 2018 blev A arbejde i komponentsalgsafdelingen evalueret, og konklusionen var, at virksomheden ikke fandt grundlag for at tilbyde ham en stilling i afdelingen. Semco Maritime A/S fastholdt derfor opsigelsen. A fratrådte herefter den 31. juli 2018 efter at have været sygemeldt i resten af opsigelsesperioden.

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:

Sagen angår, om det var sagligt, at Semco Maritime A/S (i det følgende benævnt Semco) den 30. januar 2018 opsagde telekom-ingeniør A til fratræden den 31. juli 2018 er uddannet som elektroniktekniker. Han havde været ansat i virksomheden siden september 1989 og havde således en anciennitet på 28 år, da han blev opsagt. Ifølge opsigelsesbrevet var afskedigelsen begrundet "i organisatoriske og driftsmæssige tilpasninger ift. virksomhedens aktuelle projekt-, ordre- og markedssituation".

Om den generelle og konkrete baggrund for afskedigelsen af A oplyst følgende:

Siden 2014 har gentagne fald i olieprisen medført mindre aktivitet i olie- og gasindustrien, hvilket har haft umiddelbare konsekvenser for

Semco som underleverandør i form af svigtende ordretilgang med deraf følgende arbejdsmangel. Virksomheden havde store underskud i 2015, 2016 og 2017, hvor 40 % af omsætningen forsvandt. Virksomheden har været igennem 4-5 store fyringsrunder samt driftstilpasninger, således at medarbejderantallet i virksomheden er gået ned fra ca. 2.000 til ca. 1.200.

Ledelsen konstaterede i 2017, at udnyttelsesgraden af ingeniører og elektronikteknikere (under et betegnet som telekom-ingeniører) var faldende, idet kun 55-60 % af timerne blev udfaktureret, hvor målet var mindst 75 %. Omkring årsskiftet 2017-2018 mistede virksomheden en stor ordre, der ville kunne have givet et par års aktivitet i den afdeling, hvor A var ansat. Der var heller ikke udsigt til andre større ordrer, der kunne sikre beskæftigelsen i afdelingen. På den baggrund besluttede ledelsen i Products & Technology divisionen at reducere medarbejderstaben med 11 medarbejdere i løbet af januar 2018; 3 i Esbjerg og 8 i Singapore.

A var en af de tre, der blev udvalgt til at blive afskediget i Esbjerg.

Opmanden finder det godtgjort, at Semco på grund af arbejdsmangel inden for det område, hvor A var beskæftiget, har været nødsaget til at foretage afskedigelser i det skete omfang i Esbjerg. Spørgsmålet er alene, om A, der har mere end 25 års anciennitet, burde være friholdt.

Det følger af Afskedigelsesnævnets faste praksis, at der påhviler en virksomhed en særlig forpligtelse til så vidt muligt at undlade at afskedige en medarbejder på grund af arbejdsmangel, når den pågældende har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i 25 år eller mere. I en sådan situation påhviler det virksomheden at godtgøre, at afgørende hensyn har gjort det påkrævet at afskedige medarbejderen med mindst 25 års anciennitet i stedet for en medarbejder med lavere anciennitet. Virksomheden må i den forbindelse godtgøre, at den, inden den skred til afskedigelse, nøje har undersøgt mulighederne for fortsat at beskæftige den pågældende medarbejder enten i samme stilling eller ved omplacering.

Efter de afgivne forklaringer lægger opmanden til grund, at A under tidligere fyringsrunder havde været på tale til afskedigelse, men at han var blevet taget af listen igen bl.a. på grund af hans høje anciennitet. Endvidere kan det lægges til grund, at A blev nævnt på et møde den 22. januar 2018 mellem senior vice president C, vice president D og tillidsrepræsentant B som en af de tre, som virksomheden påtænkte at afskedige, og at B i den forbindelse gav udtryk for, at ledelsen skulle tænke sig grundigt om, hvis de ville afskedige en medarbejder med så høj en anciennitet. Endvidere er det i opsigelsesbrevet af 30. januar 2018 til A anført, at hans anciennitet regnes fra september 1989.

På den baggrund lægges det til grund at ledelsen i Semco — inden opsigelsen den 30. januar 2018 — var opmærksom på A's høje anciennitet, og at dette er indgået i vurderingen, inden beslutningen om opsigelse blev truffet.

Vice president D' har forklaret om karakteren af de opgaver, som virksomhedens telekom-ingeniører fremover skal kunne løfte, og om de udvælgelseskriterier der i lyset heraf blev anvendt, og har nærmere redegjort for, hvorfor virksomheden udvalgte A til afskedigelse og ikke en af de andre telekom-ingeniører.

Opmanden finder det godtgjort, at virksomheden nøje overvejede mulighederne for at beholde A i hans hidtidige stilling. Opmanden finder endvidere ikke grundlag for at tilsidesætte ledelsens vurdering af, hvem virksomheden efter omstændighederne bedst kunne undvære blandt telekom-ingeniørerne. Det forhold, at der var planlagt, men ikke gennemført en opkvalificering af A faglige kompetencer, kan ikke føre til, at virksomheden i stedet burde have afskediget en anden telekom-ingeniør, som virksomheden fandt bedre kvalificeret.

Som følge heraf findes det godtgjort, at der ikke var mulighed for, at A fortsat kunne beskæftiges i samme stilling.

For så vidt angår spørgsmålet om omplacering lægger opmanden til grund, at der på opsigelsestidspunktet ikke var ledige stillinger, som A kunne omplaceres til.

Det arbejde i salgsafdelingen, som han blev overført til i opsigelsesperioden, var et forsøg på at undersøge, om der kunne skabes en ny stilling i den pågældende afdeling til A således at opsigelsen af ham kunne trækkes tilbage. Der var således ikke tale om en ledig stilling, som virksomheden havde pligt til at søge A omplaceret til og oplært i, inden den traf beslutning om at opsiges ham.

Semco forsøgte både inden opsigelsen og i opsigelsesperioden at skaffe A beskæftigelse ved at formidle udlån til andre virksomheder. Der var ikke tale om ledige stillinger, som Semco rådede over, og Semco har derfor ikke haft pligt til at undersøge og afklare udlånsmulighederne, inden der blev truffet beslutning om opsigelse. Hertil kommer, at det ikke beroede på Semcos forhold, at A ikke opnåede beskæftigelse ved udlån til andre virksomheder.

Sammenfattende finder opmanden, at Semco ikke har handlet usagligt ved at afskedige A, selv om han havde været ansat i virksomheden i mere end 25 år.

Som følge af det anførte tages indklagedes påstand om frifindelse til følge. Klager skal henset til sagens udfald betale opmandens honorar.