

## KENDELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20190737

Fødevareforbundet NNF  
for  
A

mod

DI  
for  
DANISH CROWN A/S  
Marsvej 43  
8960 Randers SØ

Sagen blev mundtligt forhandlet den 24. februar 2020 kl. 14:30 med højesteretsdommer Marianne Højgaard Pedersen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, tillidsrepræsentant B, fabrikschef C og afdelingsmester D.

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal erkende, at afskedigelsen af A var usaglig, og at indklagede tilpligtes at betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse til A.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

### **Sagens problemstilling**

A blev ansat som lærling på svineslagteriet i Horsens i august 1990. Han blev afskediget den 25. juli 2019 til fratræden den 20. september 2019. Han havde således mere end 29 års anciennitet, da han blev afskediget. Det er ubestridt, at afskedigelsen var begrundet i, at Danish Crown på grund af arbejdsmangel var nødsaget til at foretage et betydeligt antal afskedigelser. Spørgsmålet under sagen er, om Danish Crown har overholdt sin forpligtelse til så vidt muligt at undlade at afskedige medarbejdere med mere end 25 års anciennitet, og om Danish Crown har løftet sin bevisbyrden for, at afgørende hensyn har gjort det påkrævet at afskedige medarbejdere med lang anciennitet i stedet for medarbejdere med en væsentlig lavere anciennitet.

### *Statistik*

Danish Crown har fremlagt en række statistiske oplysninger til brug for sagen:

Forud for afskedigelserne var medarbejdernes gennemsnitlige anciennitet 9,86 år, mens de afskedigede medarbejders gennemsnitlige anciennitet var 8,10 år. Efter afskedigelserne var medarbejdernes gennemsnitlige anciennitet ca. 10 år.

Forud for afskedigelserne var medarbejdernes gennemsnitsalder 43,06 år, mens de afskedigede medarbejders gennemsnitsalder var 43,00 år. Efter afskedigelserne var medarbejdernes gennemsnitsalder 43,07 år.

Der var 159 medarbejdere i virksomheden med mere end 25 års anciennitet. Kun to medarbejdere med mere end 25 års anciennitet blev afskediget.

Om A's fraværsperioder er oplyst:

2019: 4 fraværsperioder, i alt 6 dages fravær, heraf 3 dages barns første sygdom  
2018: 6 fraværsperioder, i alt 29 dages fravær, heraf 2 dages barns første sygdom  
2017: 4 fraværsperioder, i alt 7 dages fravær, heraf 3 dages barns første sygdom  
2016: 6 fraværsperioder, i alt 16 dages fravær, heraf 4 dages barns første sygdom

Overblik over sygeperioder og barn syg fra 01.01.2018-16.08.2019	
I alt sygeperioder pr. medarbejder i perioden:	1,6 fraværsperioder pr. medarbejder
A i perioden:	10 fraværsperioder

Om kvalitetskontrollen er oplyst:

Forskel på 3178 og sum af afdeling	I alt kontrolleret	Ikke ok	Andet
I alt produkter under 85 %	37576	4793	12,8%
I alt kontroller under 85 % uge 14-33	1465	451	30,8%
I alt kontroller under 85 % uge 25-33	579	124	21,4%
A under 85 %	786	160	16,91%
A under 85 % uge 14-33	51	24	47,06%
A under 85 % uge 25-33	18	7	38,89%

### Vidneforklaringer

A har forklaret bl.a., at han var ansat i virksomheden i 29 år. Han har ikke haft andre stillinger i slagteribranchen, da han kom i lære på virksomheden som 17-årig. Han har aldrig modtaget advarsler eller påtaler og har aldrig modtaget nogen ansættelsesretlig sanktion.

Hans sygefravær i uge 6 og 7 i 2016 skyldtes en halsbetændelse, men han havde også noget fravær på grund af barns første sygedag. I 2018 havde han sygefravær i uge 38 til 42 på grund af en knæoperation og efterfølgende genoptræning. Han var i den forbindelse til en sygefraværssamtale sammen med tillidsrepræsentant B. Det var en helt almindelig sygefraværssamtale, og han modtog ingen påtale over sygefraværet. I 2019 havde han noget fravær på grund af barns første sygedag. Hans datter, der har astma, skulle have fjernet mandlerne. Han modtog ingen advarsler eller påtaler i denne forbindelse. Hans hustru havde også en del fravær på grund af barnets første sygedag, ligesom hun havde mulighed for at arbejde hjemme.

Da han fik opsigelsen, ville han gerne have uddybet, hvorfor han var blandt de afskedigede. Han fik at vide, at afskedigelsen skyldtes manglende mødestabilitet og fleksibilitet. Han bad om en anbefaling, men fik den ikke. Han fik at vide, at han i stedet kunne vide-regive et telefonnummer.

D ringede til ham dagen efter mæglingsmødet den 29. august 2019 og bad ham om at møde op på arbejdspladsen. D sagde, at virksomheden gerne ville genansætte ham. Virksomheden havde dog nogle kriterier, som han skulle leve op til. D sagde i den forbindelse, at han var væk for længe efter knæoperationen. Det var ifølge D muligt at restituere på kortere tid. Virksomheden mente endvidere, at han havde for mange barns første sygedage.

Han fik at vide, at han havde fået nogle røde tal i kvalitetsmålingerne. Han var aldrig tidligere blevet konfronteret med kvalitetsmålingerne. Han har oplevet, at arbejdslederne er gået rundt i produktionen og har sagt, at der var skåret for lidt eller for meget kød af benet. Det skete for alle. Den lavere kvalitet i uge 14 til 25 havde nok at gøre med, at han var påvirket af sin mors død i påsken. Kvaliteten var nok blevet bedre i tiden efter, at han kom tilbage fra sommerferie med friske kræfter. Virksomheden ville have, at han skulle opretholde den højere kvalitet fra tiden efter sommerferien.

Han takkede nej til at blive genansat, da han ikke kunne overskue, hvad betingelserne indebar og på grund af en kommentar på mæglingmødet. E fra DI havde sagt, at han ikke var en del af det stærkeste hold. Det påvirkede ham meget at få en sådan besked efter så mange års ansættelse uden klager af nogen art.

B har forklaret bl.a., at han dengang var tillidsrepræsentant for 1.400 medarbejdere. Han deltog i samarbejdsudvalgsmødet den 28. juni 2019. Virksomheden havde opstillet seks kriterier for udvælgelse af medarbejdere: mødestabilitet, kvalifikationer, fleksibilitet, loyalitet, ansvarsbevidsthed og ansættelsesretlige reaktioner. Kriterierne var egentlig på papiret objektive. Anciennitet var ikke blandt kriterierne.

Virksomheden udarbejdede herefter en liste med de medarbejdere, der var udvalgt til afskedigelse. To af medarbejderne på listen havde over 25 års anciennitet. Han gjorde C opmærksom på deres lange anciennitet. Han bad virksomheden om at genoverveje afskedigelsen af A. Den anden medarbejder med over 25 års anciennitet havde været ansat i omkring 32 år og ønskede ikke, at der blev gjort indsigelse mod afskedigelsen af hende.

Da de gjorde indsigelse mod opsigelsen, blev der indkaldt til et mæglingmøde. Det var efter hans opfattelse en uværdig oplevelse for A, som fik at vide, at han ikke var en del af det stærkeste hold. De snakkede meget om hans fravær, men ikke om kvaliteten af hans arbejde. A's fravær var ikke påfaldende efter hans vurdering.

C har forklaret bl.a., at han har været ansat i virksomheden siden 2001 og er fabrikschef. Han har været leder i omkring 15 år. Virksomhedens kapacitet bestemmes af prognoser, og i foråret 2019 viste prognoserne et behov for at nedjustere kapaciteten. Virksomheden fastsatte seks kriterier for udvælgelsen af medarbejderne, som blev fremlagt på samarbejdsudvalgsmødet i juni 2019. Virksomheden meldte i første omgang højere afskedigelsestotal ud, end det endte med. Efter udmeldingen var der en del medarbejdere, der selv sagde op, og der var herefter behov for at afskedige færre medarbejdere end først udmeldt. Han bad afdelingerne om at udarbejde en liste på baggrund af kriterierne. Virksomheden ville afskedige medarbejderne ud fra kriterierne bredt på hele fabrikken, og efter afskedigelserne ville de så rykke medarbejderne rundt mellem afdelingerne. Det ville således være de bedste medarbejdere, der var tilbage. I slutningen af forløbet fandt de ud af, at der ikke skulle nedmandes i A's afdeling. Alligevel afskedigede de medarbejdere i afdelingen, fordi de ville rykke rundt på dem bagefter.

Arbejdslederne skulle ikke være opmærksom på medarbejdernes anciennitet, når de lavede listen over, hvem de mente skulle afskediges. Da arbejdslederne fremlagde listen til ham, blev medarbejdernes anciennitet plottet ind, og han fjernede omkring 25-30 medarbejdere fra listen på grund af anciennitet. Kun to medarbejdere med over 25 års anciennitet blev afskediget.

Ved bedømmelsen af fravær så han på antallet af fraværsperioder, ikke antallet af fraværsdage. Det er svært at gennemføre produktionen ved pludseligt opstået sygdom. De kan ikke nå at instruere en anden medarbejder i at udføre arbejdet ved klatsygdom. A havde et påfaldende højt klatsygdomsfravær. Det var en sum af almindeligt sygdomsfravær og fravær på grund af barns første sygedag.

Arbejdslederne efterser kvaliteten af et produkt i forhold til nogle specifikationer. De tager ofte en kasse med ben og tæller, hvor mange ben der er i orden. Arbejdslederne gør helt generelt medarbejderne opmærksomme på resultatet af kvalitetskontrollen. Hvis der skæres for lidt kød af benet, taber virksomheden penge. Kvaliteten af A's arbejde blev bedre i opsigelsesperioden, og virksomheden ville derfor gerne genansætte ham.

Diskussionen på mæglingsmødet gik mest på, om der skulle tages hensyn til A's anciennitet. Han ville ikke selv have udtalt sig, som E fra DI gjorde.

Virksomheden tilbød at genansætte A, da et par stykker sagde op. Han skulle "oppe sig" i forhold til kvaliteten og opretholde kvaliteten fra den sidste tid. Han skulle også arbejde på sit sygefravær.

Virksomheden endte med at afskedige ca. 100 medarbejdere.

D har forklaret bl.a., at han på afskedigelsestidspunktet var afdelingsleder på slagteriet i Horsens. Han er sidenhen blevet overflyttet til slagteriet i Randers. Han bad sine mestre om at finde 40 medarbejdere i hver underafdeling til listen over mulige afskedigelser. A's mester satte ham på listen på grund af dårlige kvalitetstal. Han selv satte ham på listen på grund af mangelfuld mødestabilitet.

Det var A's daglige leder, der foretog kvalitetsopmåling af hans arbejde. Medarbejderne fik en tilbagemelding på kontrolopmålingen uanset kvalitetsniveauet. Mestrene opfordres til at give tilbagemelding til medarbejderne. Listerne hænges op med tal for hver afdeling, således at der kan skabes konkurrence. Den enkelte medarbejders fejlprocent fremgår ikke af de lister, der hænges op.

Problemet med A's fravær var, at der var tale om så mange perioder. Når der er mange fraværsperioder, er det sværere at planlægge sig ud af det. Hvis de ikke kan instruere en ledig medarbejder, må de drosle ned i hastighed i produktionen.

Han ringede til A efter mæglingsmødet og tilbød under et møde genansættelse. A kunne blive genansat på visse betingelser. Hans arbejde skulle have det kvalitetsniveau, som det nu havde fået, og A skulle forsøge at mindske sit fravær.

## **Procedurer**

Klager har gjort gældende bl.a., at det er ubestridt, at der på afskedigelsestidspunktet forelå en arbejdsmangelsituation, og at det var fuldstændig sagligt, at virksomheden besluttede at afskedige medarbejdere. Kriterierne for udvælgelsen af medarbejderne blev ensidigt fastsat af virksomheden, men var på det overordnede plan fuldstændigt saglige. Virksomheden har imidlertid ikke tillagt anciennitet betydning fra starten af udvælgelsen.

Efter fast praksis skal virksomheden så vidt muligt undlade at afskedige medarbejdere med over 25 års anciennitet. Afgørende hensyn skal have gjort det påkrævet at afskedige en sådan medarbejder. Der gælder her en omvendt bevisbyrde.

A har gennem 29 år passet sit arbejde og aldrig modtaget advarsler. Der er intet, der understøtter, at han havde meget fravær eller en lav kvalitet i sit arbejde. Sygdom er lovligt forfald, og der er ingen mistanke om, at en del af sygdomsperioderne er uberettigede. A har aldrig fået forelagt kritikpunkterne af kvaliteten af hans arbejde. Indklagede har ikke godtgjort omstændigheder, som gjorde afskedigelsen nødvendig. Virksomheden kunne have afskediget en medarbejder med væsentlig lavere anciennitet. Det bestyrker, at opsigelsen ikke var påkrævet, at virksomheden en måneds tid efter afskedigelsen ville genansætte ham. I retning af skærpende omstændigheder tæller, at virksomheden ikke har tilbudt fritstilling i afskedigelsesperioden, og at virksomheden ikke har udarbejdet en anbefaling.

Efter mæglingsmødet tilbød virksomheden pludseligt A genansættelse. Han blev på mæglingsmødet stemplet som en del af det svageste hold. Det var derfor helt legitimt, at han takkede nej til tilbuddet om genansættelse. Man forsøgte blot at reparere på, at en medarbejder usagligt var blevet afskediget. Tilbuddet om genansættelse bør derfor ikke anses som en formildende omstændighed.

Godtgørelsen bør fastsættes til 1½ uges løn, da der foreligger skærpende omstændigheder. Ugelønnen var på godt 10.000 kr.

Indklagede har gjort gældende bl.a., at virksomheden har taget hensyn til A's anciennitet. Selvom anciennitet ikke var blandt de kriterier, der blev opstillet fra starten, inddrog virksomheden ancienniteten i løbet af udvælgelsesprocessen. Kriterierne blev behandlet i et samarbejdsudvalg, som ikke havde indsigelser. De opstillede kriterier var saglige og objektive. Medarbejdernes gennemsnitlige anciennitet blev højere efter afskedigelserne, og der blev kun afskediget to ud af 159 medarbejdere med mere end 25 års anciennitet. Virksomheden har således taget behørigt hensyn til medarbejdere med høj anciennitet.

Virksomheden har en ret fri bedømmelse for udvælgelsen af medarbejdere, der skal afskediges, i arbejdsmangelssituationer, men der skal selvfølgelig tages hensyn til medarbejdere med en anciennitet på over 25 år. Virksomheden kan dog være nødt til at afskedige dem i masseafskedigelsessituationer. Dette gælder især, når en stor andel af medarbejderne – som det var tilfældet i denne sag – har mere end 25 års anciennitet. Det følger af entydig praksis fra Afskedigelsesnævnet.

Der forelå berettigede hensyn til at opsiges A. Høj fraværsprocent og manglende efterlevelse af kvalitetskrav gjorde det påkrævet at opsiges ham. A havde før afskedigelsen gentagne gange ikke levet op til kvalitetskravene. Det er usandsynligt, at han ikke skulle være gjort opmærksom herpå. D opfordrede mestrene til at give feedback efter kvalitetstjek.

Virksomheden havde svært ved at indrette sig efter korte fraværsperioder, og A havde langt flere af sådanne korte pludselige fraværsperioder end de øvrige medarbejdere.

Virksomheden tilbød at genansætte A, men han takkede nej. Den ene kommentar fra medarbejderen fra DI kan ikke bevirke, at der ved bedømmelsen af sagen ikke skal tages hensyn til, at A lod være med at lade sig genansætte. Hvis der bliver tale om en godtgørelse, må dette være formildende for udmålingen. Et eventuelt beløb bør i øvrigt fastsættes som et rundt beløb.

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.

#### **OPMANDEN UDTALTE:**

A blev ansat som lærling på svineslagteriet i Horsens i august 1990. Han blev afskediget den 25. juli 2019 til fratræden den 20. september 2019. Han havde således mere end 29 års anciennitet, da han blev afskediget. Det er ubestridt, at afskedigelsen var begrundet i, at Danish Crown på grund af arbejdsmangel var nødsaget til at foretage et betydeligt antal afskedigelser. Under disse omstændigheder påhviler der efter fast praksis i Afskedigelsesnævnet Danish Crown en særlig forpligtelse til så vidt muligt at undlade at afskedige medarbejdere med mere end 25 års anciennitet. Danish Crown har bevisbyrden for at godtgøre, at afgørende hensyn har gjort det påkrævet at afskedige medarbejdere med lang anciennitet i stedet for medarbejdere med en væsentlig lavere anciennitet.

I 2019 var der ca. 1.600 medarbejdere i Horsens-afdelingen. Virksomheden forventede oprindeligt at skulle afskedige ca. 175, men det endte med, at ca. 100 blev sagt op. Af disse havde kun 2 mere end 25 års anciennitet. Der var 159 medarbejdere i virksomheden med mere end 25 års anciennitet. Den afdeling, som A arbejdede i, skulle ikke nedskæres, men bevare produktionsniveauet.

Jeg finder, at Danish Crown under disse omstændigheder havde gode muligheder for at overholde sin forpligtelse til at undlade at afskedige A, der havde mere end 25 års anciennitet. Der skete da også kun afskedigelse af en anden medarbejder med en sådan lang anciennitet.

Spørgsmålet er herefter, om Danish Crown har godtgjort, at afgørende hensyn har gjort det påkrævet at afskedige A i stedet for medarbejdere med en væsentlig lavere anciennitet. Danish Crown har henvist til, at A blev opsagt ud fra objektive kriterier begrundet i, at han en hel del gange i perioden op til opsigelsen ikke levede op til kvalitetskravene, og at virksomheden tillige lagde vægt på hans sygefravær, herunder navnlig antallet af fraværsperioder.

#### *Kvalitetskravene*

Danish Crown har fremlagt oversigt over kvalitetskontroller for uge 14 til 33 (det vil sige fra 1. april til 18. august 2019). Heraf fremgår, at A i 160 kontroller i 47 % tilfælde lå under det forventede kvalitetsniveau, mens afdelingen lå på 31 %. I perioden efter afskedigelsen havde A 39 % kontroller, der lå under det forventede kvalitetsniveau, mens afdelingen havde 21 %. Det fremgår i øvrigt af oversigten, at A's produkter i perioden for 16,91 %'s vedkommende lå under tålegrænsen på 85 %, mens afdelingen lå på 12,8 %.

A har forklaret, at han aldrig har modtaget påtaler i anledning af sit arbejde. Der var løbende kvalitetskontrol, og det er sket for ham som for alle andre, at en leder har henvendt sig og sagt, at der var skåret for lidt eller for meget kød af benet. Han blev først under samtalen efter opsigelsen præsenteret for kvalitetstallene. Hans eneste forklaring på de dårlige tal fra 1. april 2019 og til sommerferien er, at hans mor døde i påsken 2019, og det var han meget påvirket af, ligesom hans datter, der har astma, fik fjernet sine mandler og havde det dårligt i den forbindelse. Når tallene blev bedre efter opsigelsen, må det efter hans opfattelse skyldes, at han vendte tilbage efter sommerferien med friske kræfter.

D har forklaret, at alle får tilbagemelding, når der laves kontrol. Listerne hænges op med tal for hver afdeling, således at der kan skabes konkurrence. Den enkelte medarbejders fejlprocent fremgår ikke af de lister, der hænges op. Det er den daglige leder, der laver kontrollerne, og denne opfordres til at give tilbagemelding til medarbejderen.

Jeg finder herefter, at indklagede ikke har godtgjort, at A under sine 29 års ansættelse er blevet mødt med advarsler, påtaler eller lignende i forhold til kvaliteten af arbejdet, men alene har fået almindelige tilbagemeldinger om kvalitetskontrollen. De fremlagte tal angår kun 4½ måned i 2019, og A har givet en plausibel forklaring om udsvinget i en del af perioden. Virksomheden har i øvrigt tilbudt genansættelse på grundlag af de tal, der foreligger for perioden efter opsigelsen.

På denne baggrund finder jeg, at indklagede ikke har godtgjort, at A arbejde var af en sådan kvalitet, der gjorde det påkrævet at afskedige ham i stedet for medarbejdere med en væsentlig lavere anciennitet.

#### *Sygefravær*

Danish Crown har fremlagt en opgørelse, der viser, at A i 2016 havde 6 fraværsperioder med i alt 16 dages fravær, i 2017 4 perioder med i alt 7 dages fravær, i 2018 6 fraværsperioder med i alt 29 dages fravær og i 2019 (gældende for 6 måneder) 4 perioder med i alt 6 dages fravær. Halvdelen af perioderne er en enkelt dags fravær efter reglerne om barnets første sygedag. Den eneste længerevarende periode skyldtes en knæoperation med efterfølgende genoptræning i 2018. Der er ingen mistanke om, at nogen del af fraværet har været uberettiget.

Danish Crown har anført, at det gennemsnitlige antal fraværsperioder på grund af sygdom pr. medarbejder i perioden fra 2018 er på 1,8. Det er antal perioder, der er mest belastende for virksomheden, da det kan medføre fald i produktionen, hvis et større antal medarbejdere pludseligt er fraværende, mens det er lettere at tage højde for planlagt fravær, også selv om den er længerevarende.

Jeg finder, at det er forventeligt for en virksomhed, at medarbejdere i den eller de perioder, hvor de har små børn, benytter deres adgang til at blive væk fra arbejdet for at passe et sygt barn. Det antal perioder, som A har haft siden 2016, ligger inden for det forventelige. Det samme gør de perioder, hvor han har været fraværende på grund af egen sygdom. Jeg finder herefter, at Danish Crown ikke har godtgjort, at A's sygefravær var af en sådan størrelse, der gjorde det påkrævet at afskedige ham i stedet for medarbejdere med en væsentlig lavere anciennitet.

#### *Tilbud om genansættelse*

Dagen efter mæglingsmødet den 29. august 2019 indkaldte Danish Crown A til en samtale, hvorunder han blev tilbudt genansættelse. Det kan efter bevisførelsen lægges til grund, at baggrunden herfor var, at der var kommet et par opsigelser, og at A havde vist, at han godt kunne levere arbejde af god kvalitet. Virksomheden ville derfor give ham en ny chance, hvis han ville arbejde med sit sygefravær og "oppe sig" i forhold til kvaliteten, det vil sige fastholde kvaliteten fra den sidste tid.

A har forklaret, at han afslog tilbuddet. Han kunne ikke overskue, hvad virksomhedens betingelser indebar, og han havde dagen før til mæglingsmødet direkte fået at vide, at han "ikke var en del af det stærkeste hold". Det påvirkede ham meget at få en sådan besked efter så mange års ansættelse uden klager af nogen art.

Navnlig med henvisning til, at virksomhedens tilbud om genansættelse var betinget af, at A "skulle arbejde med" sit sygefravær, finder jeg, at det ikke ved bedømmelsen af sagen kan lægges vægt på, at han blev tilbudt genansættelse inden sin fratreden.

#### *Konklusion*

Jeg finder herefter, at klagers påstand om, at opsigelsen af A har været uberettiget, kan tages til følge, og at der er grundlag for at tilkende A en godtgørelse.

Med hensyn til størrelsen af godtgørelsen finder jeg, at der hverken foreligger skærpene eller formildende omstændigheder. Godtgørelsen kan derfor i overensstemmelse med fast praksis i Afskedigelsesnævnet passende fastsættes til 29 ugers løn. Da der først i forbindelse med nævnsforhandlingen blev fremlagt oplysninger om størrelsen af A's ugeløn, og da parterne ikke er enige om beløbet, fastsættes der ikke noget bestemt beløb for godtgørelsens størrelse.

Herefter bestemmes:

Danish Crown skal anerkende, at opsigelsen af A var uberettiget, og skal betale en godtgørelse svarende til 29 ugers løn til A.

Indklagede skal betale opmandens honorar.

København, 2. marts 2020

Marianne Højgaard Pedersen