

TILKENDEGIVELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20200694.

Dansk El-Forbund

for

A

(advokatfuldmægtig Teis Halsboe)

mod

TEKNIQ Arbejdsgiverne

for

virksomheden

(advokat Anders Fugmann)

Sagen blev mundtligt forhandlet den 16. november 2020 kl. 14:30 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, tillidsrepræsentant B, afdelingschef C, sektionsleder D og tidligere serviceleder E.

Klager har principalt nedlagt påstand om, at indklagede tilpligtes til A at betale en godtgørelse for afskedigelse i strid med ligebehandlingslovens § 9.

Klager har subsidiært nedlagt påstand om, at indklagede tilpligtes til A at betale en godtgørelse for urimelig afskedigelse, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Efter procedure og votering var der ikke blandt de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet flertal for en afgørelse, og afgørelsen skal derfor træffes af Nævnets formand som opmand. Parterne erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres – uden kendelse – i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse, jf. nedenfor.

Sagsfremstilling

Sagen angår, hvorvidt den indklagede virksomheds afskedigelse af A var i strid med ligebehandlingslovens § 9 eller Hovedaftalens § 4, stk. 3.

A blev ansat som elektriker hos virksomheden den 8. oktober 2018.

Virksomheden består af fem regioner: Teknik, anlæg, byggerregion 1, byggerregion 2 og Vest.

A var ansat i Region Teknik Service, Sektion 408 i "Team KEA" beliggende i Glostrup.

I Region Teknik Service var der desuden en Sektion 407, som var beliggende i Skibby. Denne sektion udførte elinstallationer for landbrugskunder, godser og mindre erhvervsdrivende i Lejre, Skibby og Allerød.

Sektionsleder D havde ansvaret for "Team KEA", der beskæftigede sig med tekniske installationer i byggeprojekter, værktøjseftersyn og el-service hos større erhvervskunder.

Der var i Sektion 408 også et "Team LHJ", som afdelingschef C havde ansvaret for. Dette team beskæftigede sig hovedsageligt med tre store erhvervskunder: Københavns Lufthavn, LeoPharma og Loomis A/S. Arbejdet hos disse tre erhvervskunder forudsatte en sikkerhedsgodkendelse, det kunne tage op til tre måneder at opnå.

I Sektion 408 var der ansat 39 medarbejdere, heraf 17 medarbejdere i "Team KEA" og 22 medarbejdere i "Team LHJ".

I "Team KEA" i Sektion 408, som A var tilknyttet, udførte fire medarbejdere byggestrøm, fire medarbejdere var udlånt til verserende interne byggesager, to medarbejdere udførte værktøjseftersyn, en medarbejder var tilknyttet værkstedet og seks medarbejdere udførte almindelig el-service hos erhvervskunder. A var en af de seks medarbejdere, der udførte almindelig el-service hos erhvervskunder. Han udførte hovedsagelig almindelig el-service hos FMC Corporation, Dansac A/S, NNIT A/S og indkøbscentre.

Medio til ultimo marts 2020 oplevede virksomheden en pludselig arbejdsmangel. En betydelig del af virksomhedens kunder lukkede fra den ene dag til den anden ned, som følge af nedlukningen af Danmark den 13. marts 2020, som COVID-19-pandemien affødte. Bl.a. lukkede alle indkøbscentre samt erhvervskunderne FMC Corporation, Dansac A/S, Københavns Lufthavn, LeoPharma og NNIT A/S ned.

Kundernes nedlukning affødte arbejdsmangel hos virksomheden, hvilket er ubestridt under sagen.

På et møde den 24. marts 2020 foretog virksomhedens ledelse en vurdering af, hvilke medarbejdere, der skulle afskediges. A var blandt de afskedigede medarbejdere. Det hedder i mødereferatet bl.a.:

"...

På grund af covid 19 bliver vi nød til at afskedige følgende.

407: 6 mand. Iht. Mail fra JAI Skibby er hårdt ramt af manglende ordre.

408: Vi må ikke komme på FMC, DANSAC og Leo og alle indkøbscentre. Dækker 4 mand vi har til 1 mand

Pt 3 mand på byggestrøm, 4 Mand lånt ud entreprise.

A Der har bare været for mange fejl / reklamationer sammenholdt med at hans kunder lukker helt ned!

(XX) Iht mail.

(XX) manglende rette arbejde.

..."

I alt 11 medarbejdere blev afskediget i Sektion 407 og Sektion 408: Seks medarbejdere i Sektion 407, tre medarbejdere i "Team KEA" i Sektion 408 og to medarbejdere i "Team LHJ" i Sektion 408.

A blev den 30. marts 2020 afskediget fra sin stilling som elektriker hos virksomheden til fratrædelse den 6. april 2020. I fratrædelsesblanketten er som begrundelse anført: "Manglende egnet arbejde".

På tidspunktet for afskedigelsen var A's kæreste gravid, og det er ubestridt under sagen, at virksomheden var blevet gjort bekendt hermed, før A blev afskediget.

Parternes argumenter

Klager har til støtte for de nedlagte påstande gjort gældende, at afskedigelsen af A var i strid med ligestillingslovens § 9, og at han derfor skal tilkendes en godtgørelse, jf. ligestillingslovens § 16, stk. 2, jf. § 16, stk. 4, hvorefter der gælder en omvendt bevisbyrde. Virksomheden var på afskedigelsestidspunktet gjort bekendt med A's kærestes graviditet og hans ønske om at holde en orlov. Det skal tillægges vægt, at der hos virksomheden var stor tilfredshed med A's arbejde, og at virksomheden ikke forsøgte at omplacere A til en af sine andre afdelinger, hvor der var opgaver, som han godt ville kunne udføre.

Hvis afskedigelsen ikke var i strid med ligestillingsloven, var den i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Indklagede har til støtte for den nedlagte frifindelse påstand gjort gældende, at afskedigelsen af A, hverken var i strid med ligestillingslovens § 9 eller Hovedaftalens § 4, stk. 3. Ved arbejdsmangel tilkommer det virksomheden ud fra saglige hensyn at afgøre, hvilke medarbejdere der bedst kan undværes. Virksomheden udvalgte medarbejderne på baggrund af saglige kriterier. Det giver ikke mening at drøfte omplacering, når der ikke var nogle ledige stillinger at omplacere ham til. Hvis A havde fremsat konkretiseret anmodning om orlov, ville dette ikke have haft økonomisk eller driftsmæssig betydning for virksomheden. Virksomheden ville have oppebåret refusion for den økonomiske udgift. A har tidligere under sin ansættelse afholdt 14 dages fædreorlov uden problemer.

OPMANDEN UDTALTE:

Det er ubestridt, at opsigelsen af A skete på et tidspunkt, hvor der var arbejdsmangel hos den indklagede virksomhed på grund af kunders nedlukninger i kølvandet på COVID 19-pandemien. Der er ikke under sagen oplyst noget om en eventuel betydning for virksomheden af mulige hjælpepakker.

Ligestillingslovens regler vedrørende graviditet giver ikke en medarbejder, hvis kæreste er gravid, krav på at blive behandlet bedre end sine kolleger i tilfælde af arbejdsmangel, hvor det tilkommer arbejdsgiveren at vurdere, hvilke medarbejdere der ud fra saglige kriterier bedst kan undværes.

Efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer, må det anses for godtgjort, at virksomhedens beslutning om, hvilke medarbejdere der skulle afskediges på grund af den opståede arbejdsmangel, blev truffet ud fra den vurdering, at der var et særligt behov for så vidt muligt at beholde de medarbejdere, der fungerede som faste montører for kunder, hvilket A ikke gjorde, samt ud fra anciennitet og en vurdering af de enkelte medarbejders faglige dygtighed. Disse kriterier må anses for saglige, og det må efter de afgivne forklaringer desuden lægges til grund, at hovedparten af A's aktuelle opgaver var bortfaldet på grund af kundernes nedlukninger.

Det må efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at der på opsigelsestidspunktet ikke var egnede ledige stillinger, som A kunne omplaceres til.

Det må efter bevisførelsen anses for godtgjort, at det ikke er indgået i den indklagede virksomheds begrundelse for at afskedige A, at hans kæreste var gravid. Det bemærkes herved, at det må lægges til grund, at han havde meddelt virksomheden, at han regnede med at tage noget orlov på et tidspunkt i løbet af sommeren, når barnet var født, men det er ikke godtgjort, at han havde meddelt, at han ønskede en længere orlov end den 14-dages fædreorlov, som han uden problemer også havde afholdt året forinden, hvor han også havde fået et barn.

Som følge af det anførte vil indklagede skulle frifindes for de nedlagte påstande.
Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 19. november 2020

Højesteretsdommer Lars Hjortnæs