

## **KENDELSE**

i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20200857.

3F

for

A

mod

DIO I

for

Ørsted Sales & Distribution A/S  
Kraftværksvej 53  
7000 Fredericia

Sagen blev mundtligt forhandlet den 19. april 2021 kl. 14:30 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, tillidsrepræsentant B og tidligere chef for Målerdrift C.

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede, Ørsted Sales & Distribution A/S, skal betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse til A for usaglig afskedigelse.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

### **Sagsfremstilling**

Ørsted Sales & Distribution A/S' opsagde A den 18. juni 2020 efter 42 år og 9 måneders ansættelse. I opsigelsesskrivelsen er opsigelsen begrundet med tilpasninger af organisationen. A blev opsagt med 6 måneders varsel til endelig fratræden den 31. december 2020. Han blev fritstillet i opsigelsesperioden. Sagen angår, om A har krav på godtgørelse for usaglig opsigelse.

A blev ansat i Ørsted Sales & Distribution (tidl. NESAs) den 5. september 1977. A var på opsigelsestidspunktet ansat som tekniker i afdelingen for Målerdrift i Kunde og Markedssupport (KMS) under "Radius". I afdelingen var der en stor del af medarbejderne, som havde lang anciennitet, og flere med mere end 25 års anciennitet.

Radius har gennem de seneste år udskiftet el-målere, som kræver manuel aflæsning, med nye fjernaflæste el-målere. Virksomheden har udskiftet ca. 1.000.000 målere. I sommeren 2020 manglede der kun at blive udskiftet ca. 2.000 målere. Som følge heraf besluttede ledelsen i KMS i juni 2020 at reducere antallet af medarbejdere med 23 ud af i alt ca. 120 medarbejdere i KMS. Heraf var 7 afskedigelser i afdelingen for Målerdrift. Herudover fratrådte to medarbejdere i afdelingen frivilligt, således at der i Målerafdelingen skete en samlet reduktion af medarbejderantallet med i alt 9 medarbejdere.

### **Parternes argumenter**

Klager har til støtte for den nedlagte påstand bl.a. gjort gældende, at 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. Virksomheden har ikke godtgjort, at afgørende grunde gjorde det påkrævet at opsiges A i stedet for en medarbejder med lavere anciennitet. Der var i virksomheden en ledig stilling som nettekniker, som A – der tidligere havde varetaget en tilsvarende stilling – kunne have varetaget på ny med en kortvarig oplæring.

Indklagede har til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand bl.a. gjort gældende, at afskedigelsen af A var begrundet i arbejdsmangel, og vurderingen af, hvem der skulle afskediges, blev foretaget ud fra saglige kriterier. 25-års-reglen er alene en bevisbyrderregel om opsigelsens saglighed, og den beskytter kun mod afskedigelse af medarbejdere med mere end 25 års anciennitet i situationer, hvor de medarbejdere, som valget står imellem, er lige kvalificerede. Det lempes desuden beviskravet, at der i afdelingen var mange medarbejdere med lang anciennitet. For så vidt angår omplacering var der kun én relevant ledig stilling – som nettekniker – og da virksomheden ønskede stillingen besat med en uddannet elektriker, der kunne varetage stillingen uden yderligere oplæring, havde A ikke de nødvendige kompetencer.

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.

### **OPMANDENS BEGRUNDELSE OG RESULTAT:**

Efter bevisførelsen findes det godtgjort, at A – ligesom en række andre medarbejdere – blev opsagt af virksomheden på grund af arbejdsmangel.

A havde ved opsigelsen været uafbrudt ansat i virksomheden i 42 år og 9 måneder. 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 ansat i virksomheden i 25 år eller mere. I en sådan situation påhviler det arbejdsgiveren 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 derfor godtgøre, at den, inden den opsagde medarbejderen, nøje har undersøgt mulighederne for fortsat at beskæftige den pågældende medarbejder enten i samme stilling eller ved omplacering til en anden stilling, som er ledig.

Efter bevisførelsen findes det godtgjort, at virksomheden ved udvælgelsen af de medarbejdere, som blev opsagt som led i den pågældende afskedigelsesrunde, har brugt saglige kriterier ved bedømmelsen af, hvilke medarbejdere virksomheden bedst kunne undvære. Efter bevisførelsen lægges det til grund, at A blev bedømt som en medarbejder med nogenlunde gennemsnitlig dygtighed og gennemsnitlige kompetencer, men med et højt sygefravær sammenlignet med de øvrige i afdelingen. Der var enkelte andre, som også havde et relativt højt sygefravær, men det blev anset for midlertidigt, mens A gennem længere tid havde haft et relativt højt sygefravær. Der var desuden i afdelingen en forholdsvis stor andel af medarbejdere, der ligesom ham havde meget lang anciennitet. På den anførte baggrund findes det godtgjort, at virksomheden nøje har vurderet mulighederne for at beholde A i hans hidtidige stilling, og der er ikke grundlag for at tilsidesætte virksomhedens vurdering, hvorefter A var blandt de medarbejdere i afdelingen, som virksomheden bedst kunne undvære i den foreliggende situation.

Spørgsmålet er herefter, om virksomheden har godtgjort, at den, inden den opsagde A, nøje har undersøgt mulighederne for fortsat at beskæftige ham ved omplacering til en stilling som nettekniker i en anden afdeling, der var ledig på det relevante tidspunkt. Virksomheden har anerkendt, at A ville have kunnet bestride denne stilling, men har gjort gældende, at han ville have haft brug for 6-9 måneders oplæring for at kunne varetage stillingen. Efter bevisførelsen lægges det imidlertid til grund, at denne vurdering ikke blev foretaget forud for opsigelsen, men først efter, at denne sag er rejst. Klager har bestridt vurderingen bl.a. under henvisning til, at A havde varetaget en stilling som nettekniker tidligere, om end for 15 siden, og kunne have nøjedes med et par ugers sidemandsoplæring.

Efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer, lægges det til grund, at Målerdrift-afdelingen i forbindelse med afskedigelsesrunden rettede en generel forespørgsel til den anden afdeling om, hvorvidt der kunne være interesse for at besætte stillingen som nettekniker med en medarbejder fra Målerdrift-afdelingen, og at man fik den tilbagemelding, at man til stillingen ville foretrække en medarbejder med elektrikeruddannelse (hvilket A ikke havde) og en medarbejder, der ikke behøvede oplæring. Efter Cs forklaring lægges det til grund, at hun som Senior Manager for Målerdrift-afdelingen mente, at hun ikke kunne forsvare at bringe A på tale til stillingen som

nettekniker på grund af hans relativt høje sygefravær, og at hun havde tænkt på at tage fraværet op med ham, men undlod at gøre det, da han nu alligevel skulle opsiges. Det er ubestridt, at A under de knapt 43 års ansættelse ikke modtog påtaler eller advarsler vedrørende sit arbejde for virksomheden.

Efter bevisførelsen og på den anførte baggrund findes det ikke godtgjort, at virksomheden har foretaget den påkrævede nøje vurdering af muligheden for at undgå at opsiges A ved at omplacere ham til den ledige stilling som nettekniker. Opsigelsen var derfor usaglig.

Virksomheden skal herefter betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse, og godtgørelsen fastsættes under hensyn til As anciennitet og løn og efter en samlet vurdering til 300.000 kr.

*Thi bestemmes*

Ørsted Sales & Distribution A/S skal betale en godtgørelse på 300.000 kr. for usaglig afskedigelse til A.

Indklagede skal betale opmandens honorar.

København, den 28. april 2021

Lars Hjortnæs