

TILKENDEGIVELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20201146.

HK Danmark

for

A

(advokatfuldmægtig Mathias Bukhave)

mod

DI

for

Envases Europe A/S

Hedenstedvej 14

8723 Løsning

(advokat Annette Fæster Petersen)

Sagen blev mundtligt forhandlet den 12. maj 2021 kl. 14:30 med højesteretsdommer Hanne Schmidt som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, tillidsrepræsentant B, tillidsrepræsentant C, Senior Printing Manager D, Production Manager E og HR Director F.

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn nærmere fastsat godtgørelse med tillæg af procesrente.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

Sagen angår om, Envases Europe A/S' opsigelse af A den 11. september 2020 var saglig. Hvis opsigelsen findes usaglig, skal der tillige tages stilling til, om Envases Europe skal betale godtgørelse til A.

A blev ansat hos Glud & Marstrand (siden januar 2020 Envases Europe A/S) den 8. august 1983 og havde således en anciennitet på 37 år og 1 måned på opsigelsestidspunktet. A var ansat som offset trykker (faglært) i virksomhedens trykkeri. Der var i trykkeriet primo september 2020 ansat 40 faglærte medarbejdere og 146 ufaglærte medarbejdere.

I september 2020 besluttede Envases Europe på grund af ordrenedgang at reducere antallet af medarbejdere. Virksomheden afskedigede i alt 13 medarbejdere, herunder fem ufaglærte og otte faglærte i trykkeriet.

Det hedder i brevet af 11. september 2020 om opsigelse af A bl.a.:

"Med virkning fra dags dato opsiges du hermed fra din stilling som produktionsmedarbejder hos Envases Europe A/S med 126 dages varsel, jf. Emballageoverenskomstens § 25, stk. 1, og således til fratræden den 15.01.2021.

Opsigelsen skyldes ordrenedgang.

I opsigelsesperioden vil du modtage din sædvanlige løn, og du skal fortsætte dit arbejde som sædvanligt. ..."

A havde forud herfor den 12. september 2019 modtaget en skriftlig advarsel, hvoraf bl.a. fremgik:

"Med henvisning til tidligere samtaler og vores møde i dag meddeler vi dig hermed en skriftlig advarsel.

Du får denne advarsel fordi din arbejdsindsats på flere områder igennem længere tid har været uacceptabel. Dit arbejdstempo er alt for langsomt, kvaliteten af dit arbejde er ikke tilfredsstillende og din arbejdsindsats er generelt utilstrækkelig. Du virker uengageret og "tager ikke fra", men overlader langt det meste af dit arbejde til din kolleger.

Du skal straks og frem over møde engageret, udføre dine egne arbejdsopgaver i et væsentligt højere tempo og med en betydelig forbedret kvalitet.

Hvis du ikke ændrer de nævnte forhold, tager Glud & Marstrand forbehold for at opsiges dig."

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 Envases Europe A/S den 11. september 2020 opsagde offset trykker A til fratræden den 15. januar 2021. A havde været ansat i virksomheden siden august 1983, og han havde således på tidspunktet for opsigelsen en anciennitet på 37 år og 1 måned. I brevet om opsigelsen var det oplyst, at "opsigelsen skyldes ordrenedgang".

Envases Europe trykker etiketter til dåser, herunder til dåser med modernælkserstatning, der sælges bl.a. i Kina. Det må lægges til grund, at der fra sommeren/efteråret 2019 og i løbet af 2020 var der en betydelig ordrenedgang, bl.a. fordi der var store lagre af mælkepulver, der skulle tømmes, og fordi en aftale med Arla måtte opgives. Der var også fyringer i 2019. Covid-19-situationen medførte en yderligere ordrenedgang. Virksomheden, der i 2020 havde 40 faglærte trykkere og 146 ufaglærte medarbejdere ansat, var derfor overbemandet, og det var nødvendigt at reducere antallet af medarbejdere. På den baggrund besluttede ledelsen at afskedige 13 medarbejdere, heraf 8 faglærte, svarende til 20 % af de 40 faglærte trykkere, og 5 ufaglærte.

Opmanden finder det på denne baggrund godtgjort, at Envases Europe på grund af arbejdsmangel på trykkeriet, hvor A var beskæftiget, var nødsaget til at foretage afskedigelser som det skete i september 2020. Spørgsmålet er således, om A, der havde mere end 37 års anciennitet i virksomheden, 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 en lavere anciennitet. Virksomheden må i den forbindelse godtgøre, at den, inden den skred til opsigelse, 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 det under tidligere fyringsrunder bl.a. i 2019 havde været på tale at afskedige A, men at virksomheden havde undladt dette på grund af hans høje anciennitet. Det må endvidere lægges til grund, at virksomheden ved afgørelsen af, hvem der skulle afskediges i september 2020, foretog en vurdering af medarbejdernes faglighed og personlige engagement. Det indgik heri som en afgørende faktor, at virksomheden skulle beholde de medarbejdere, der var mest fleksible og omstillingsparate, bl.a. for at opretholde en høj kvalitet i virksomhedens produkter og således, at det i vidt omfang ville være muligt at flytte de tilbageværende medarbejdere rundt blandt de forskellige produktionslinjer i trykkeriet.

A var den 12. september 2019 meddelt en advarsel. Ifølge denne havde hans arbejdsindsats gennem længere tid været uacceptabel, bl.a. fordi hans arbejdstempo var for langsomt, kvaliteten af hans arbejde ikke var tilfredsstillende, og han virkede uengageret. Selv om han ikke siden advarslen havde fået yderligere påtaler af sit arbejde, må det efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at flere af As kolleger også efter advarslen over for ledelsen gav udtryk for, at samarbejdet med A var vanskeligt, bl.a. fordi aftaler med A om tilrettelæggelse af arbejdet løbende måtte drøftes på ny.

Opmanden finder på denne baggrund ikke grundlag for at tilsidesættes ledelsens vurdering, hvorefter A var blandt de faglærte trykkere, som virksomheden bedst kunne undvære, og det findes herefter 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 heller ikke var ledige stillinger, som A kunne omplaceres til. Udover opsigelsen af 8 faglærte medarbejdere svarende til 20 % af denne medarbejdergruppe, måtte virksomheden også opsiges 5 ufaglærte medarbejdere.

Sammenfattende finder opmanden på denne baggrund, at Envas Europe 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 efter sagens udfald betale opmandens honorar.

København, den 25. maj 2021

Hanne Schmidt