

## KENDELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20200931 m.fl.

Dansk Metal

for

18 navngivne medarbejdere

mod

DI

for

Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden  
Amager Strandvej 392  
2770 Kastrup

Sagen blev mundtligt forhandlet den 18. og 19. november 2021 kl. 10:00 med fhv. højesteretspræsident Børge Dahl som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet mundtlig forklaring af A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K og L.

Der blev afgivet skriftlig forklaring af M, N, O, P, Q, R, S, T, U, V, X og Y.

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede tilpligtes at betale et godtgørelsesbeløb, fastsat efter Afskedigelsesnævnets skøn, for usaglig afskedigelse i henhold til § 4, stk. 3, i Hovedaftalen mellem DA og LO (nu FH).

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

### **Sagsfremstilling**

Sagen angår, om SAS' afskedigelse af 18 flyteknikere/flymekanikere var berettiget.

De 18 medarbejdere blev afskediget af SAS den 29. juni 2020. Begrundelsen for afskedigelserne var arbejdsmangel, idet SAS oplevede en massiv produktionsnedgang som følge af COVID-19.

Alle 18 medarbejdere havde mere end 25 års anciennitet på afskedigelsestidspunktet.

Som følge af nedlukningen i marts 2020, forårsaget af COVID-19, mistede SAS næsten hele sit driftsgrundlag. Pandemien medførte nedlukning af virksomhedens aktiviteter, og virksomheden stod i en økonomisk krise. Nedbringelse af virksomhedens omkostninger var bydende nødvendigt for, at virksomheden kunne overleve.

Fra marts til juni 2020 havde virksomhedens ledelse og de forskellige fagforeninger repræsenteret i virksomheden en række drøftelser om, hvordan virksomheden kunne nedbringe omkostningerne.

I hele Skandinavien beskæftigede SAS ca. 11.000 medarbejdere, hvoraf ca. 5.000 enten er eller forventes at blive afskediget. I Danmark havde SAS på dette tidspunkt ca. 4.000 ansatte.

I midten af maj 2020 præsenterede den danske ledelse det endelige antal af medarbejdere, som skulle afskediges i SAS Danmark.

Ledelsen var nået frem til, at det var nødvendigt at afskedige ca. 1.700 medarbejdere.

Knap 1.600 medarbejdere i SAS-koncernen i Danmark blev afskediget i forbindelse med afskedigelsesrunden ultimo juni 2020 efter en forudgående proces med forhandling og varsling, jf. loven om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Disse afskedigelser skete på tværs af hele organisationen og i alle medarbejdergrupper, herunder også i SAS' Tekniske Afdeling, som beskæftiger flyteknikere/flymekanikere.

Den danske ledelse og flyteknikernes/flymekanikernes lokalafdeling, Serviceklubben Klub 537, afholdt i juni 2020 fire forhandlingsmøder, hvor parterne drøftede mulighederne for at nedbringe antallet af afskedigelser i Teknisk Afdeling i København.

På et af disse møder fremlagde ledelsen en række kriterier, der skulle lægges til grund ved udvælgelsen af medarbejdere, der skulle afskediges. Disse kriterier skulle anvendes til afskedigelserne på tværs af organisationen.

I Teknisk Afdeling i København var der beskæftiget 276 flyteknikere/flymekanikere.

SAS er generelt en virksomhed, der er præget af, at medarbejderne opbygger lang anciennitet, dette er også tilfældet for medarbejderne i Teknisk Afdeling.

Ud af afdelingens 276 medarbejdere havde 139 således mindst 25 års anciennitet på afskedigelsestidspunktet.

94 medarbejdere havde mellem 11 og 25 års anciennitet, og kun 43 medarbejdere havde mindre end 10 års anciennitet. Af disse havde kun 11 medarbejdere mindre end 5 års anciennitet.

Medarbejdere med mindst 25 års anciennitet udgjorde således lige godt 50 % af afdelingens personale.

Hvis SAS helt skulle friholde medarbejdere med mere end 25 års anciennitet fra afskedigelsesrunden, ville denne gruppe fremover udgøre 72 % af den tilbageværende medarbejdergruppe.

Af de 276 valgte 20 at tage imod et tilbud om frivillig fratrædelse, orlov uden løn mv.

Af de resterende 256 medarbejdere skulle 63 medarbejdere afskediges.

Ved udvælgelsen af, hvilke medarbejdere der skulle afskediges, blev medarbejderne vurderet ud fra et særligt vurderingsskema "SAS Medarbejder vurdering".

Der kunne samlet maksimalt opnås 50 point – 45 inden for de kategorier, som SAS anså for de centrale, og hvor den gode og solide medarbejder ville ligge på omkring 27 point.

De 18 afskedigede medarbejdere blev bedømt til 28 point eller derunder.

Bedømmelsen af den enkelte medarbejder i Teknisk Afdeling blev foretaget af en vurderingsgruppe bestående af fire holdledere – to dagsholdsledere og to natsholdsledere.

På baggrund af vurderingsgruppens indstilling blev medarbejderne som altovervejende hovedregel udvalgt til afskedigelse baseret på, hvem der havde de laveste bedømmelser, således at de bedst kvalificerede medarbejdere var tilbage på virksomheden.

Ud af de 193 tilbageblevne medarbejdere i Teknisk Afdeling, havde 14 medarbejdere opnået 28 point eller derunder. Alle disse 14 blev fastholdt som følge af konkrete og individuelle forhold – eksempelvis, at de på trods af en lav score besad kompetencer, der ikke umiddelbart kunne erstattes eller at de var ansat i fleksjob eller omfattet af andre ekstraordinære sociale hensyn.

Efter afskedigelserne var medarbejdersammensætningen i afdelingen således, at 50 % af medarbejderne havde mindst 25 års anciennitet, 36 % havde mellem 11-24 års anciennitet og 14 % havde mellem 0-10 års anciennitet.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnås flertal for en afgørelse i sagen, og afgørelsen træffes derfor af Nævnets formand som opmand. Parterne erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres i overensstemmelse med opmandens mundtlige tilkendegivelse udformet som kendelse i overensstemmelse med arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

### **OPMANDEN UDTALTE:**

Ultimo juni 2020 var der i SAS Danmark ansat ca. 4.000 medarbejdere. På det tidspunkt havde SAS' flåde af fly i alt væsentligt været ude af drift siden COVID19-nedlukningen i Danmark, Europa og globalt i marts 2020. Flyene stod parkeret på jorden, SAS var på randen af økonomisk kollaps, og det var højst usikkert, hvornår driften ville blive genoptaget og i hvilken takt. Af de 4.000 medarbejdere blev knap 1.600 afskediget efter en forudgående proces med forhandling og varsling, jf. loven om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang. Afskedigelse skete i alle medarbejdergrupper.

I Teknisk Afdeling i København var der beskæftiget 276 flyteknikere/flymekanikere, hvoraf 50 % havde mindst 25 års anciennitet. Af de 276 valgte 20 at tage imod et tilbud om frivillig fratrædelse, orlov uden løn mv. Af de resterende 256 blev 63, hvoraf 38 % havde mindst 25 års anciennitet, opsagt den 29. juni 2020 i breve om "opsigelse på grund af arbejdsmangel". Det hed enslydende i opsigelsesbrevene, at SAS med beklagelse så sig nødsaget til at foretage opsigelse "som konsekvens af massiv produktionsnedgang grundet Covid19 og den heraf følgende arbejdsmangel".

Sagen angår 18 flyteknikere/flymekanikere, som blev afskediget som led i denne meget omfattende nedmanding. De havde alle arbejdet i SAS i 25 år eller mere. Deres anciennitet lå mellem 28 og 40 år med et gennemsnit på 35 år.

Det kan efter bevisførelsen lægges til grund, at de afskedigede medarbejdere alle var dygtige og engagerede og glade for deres arbejde i SAS, og at de følte en stærk tilknytning til og loyalitet over for SAS, som de oplevede som præget af en særlig ånd og godt sammenhold. De havde alle ved tidligere hårde tider for luftfarten og SAS bakket op om besparelsesforanstaltninger i form af arbejdsdeling, lønnedgang mv.

Det kan efter bevisførelsen endvidere lægges til grund, at alle 18 i juni 2020 var forberedt på nok en besparelsesrunde og afskedigelser. Ingen af dem havde imidlertid gjort sig nogen forestilling om selv at kunne blive afskediget. For hver enkelt kom afskedigelse som et smerteligt chok.

Spørgsmålet under sagen er, om der tilkommer de afskedigede eller nogen af dem godtgørelse for urimelig afskedigelse efter Hovedaftalen mellem DA og LO (nu FH). Efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, "må vilkårligheder ikke finde sted" ved afskedigelse af en arbejdstager, og "klager over påståede urimelige afskedigelser" kan behandles ved Afskedigelsesnævnet, hvis hovedopgave er at tage stilling til, om "den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold".

Det er op til en arbejdsgiver ud fra saglige forretningsmæssige hensyn til virksomhedens karakter, drift, økonomi og optimering mv. at dimensionere virksomheden, også bemandingsmæssigt. Virksomhedens forhold kan således sagligt være grund til

indskrænkning af medarbejderstaben ved afskedigelse. En opsigelse må imidlertid ikke være vilkårlig, arbejdsgiveren skal have en saglig begrundelse.

Er begrundelsen arbejdsmangel, og er begrundelsen reel, følger det Afskedigelsesnævnets faste praksis, at det tilkommer arbejdsgiveren, ud fra saglige hensyn, at afgøre, hvem af de ansatte der skal afskediges. Der er en formodning for, at arbejdsgiveren – i egen interesse – afskediger den, som bedst kan undværes.

Det følger imidlertid også af Afskedigelsesnævnets faste praksis, at der påhviler en virksomhed en særlig forpligtelse til så vidt muligt at undlade at afskedige medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden den overvejende del af deres aktive arbejdsliv, og at det derfor påhviler en virksomhed ved afskedigelse af en medarbejder med mindst 25 års anciennitet på opsigelsestidspunktet at godtgøre, at afgørende hensyn har gjort afskedigelse af en medarbejder med så høj anciennitet påkrævet.

Det beror på de nærmere omstændigheder, hvad der skal til for, at det kan anses for godtgjort, at afgørende hensyn har gjort afskedigelse af en medarbejder med mindst 25 års anciennitet påkrævet. Der er forskel på, om der foreligger afskedigelse af en enkelt medarbejder med mindst 25 års anciennitet i en virksomhed, hvor de fleste medarbejdere har lav anciennitet, eller afskedigelse af mange, herunder også nogle med mindst 25 års anciennitet, i en virksomhed, hvor en stor andel af medarbejderne har 25 års anciennitet eller mere.

Ved masseafskedigelse som følge af arbejdsmangel i en virksomhed med en stor andel af medarbejdere med mindst 25 års anciennitet følger det således af Afskedigelsesnævnets praksis, at den ikke bygger på en formodning om, at enhver med mindst 25 års anciennitet er bedre kvalificeret end enhver medarbejder med lavere anciennitet, men anerkender, at der ved udvælgelsen af, hvem der skal afskediges, er afgørende hensyn at tage til medarbejderstabens sammensætning og kvalifikationer, og at beviset for den fornødne hensyntagen til medarbejdere med mindst 25 års anciennitet kan føres ved oplysninger om udvælgelsesprocedure og om f.eks. anciennitetsfordelingen blandt de ansatte og andelen af afskedigede i gruppen af medarbejdere med høj anciennitet sammenholdt med andelen af afskedigede i gruppen af medarbejdere med lav anciennitet.

I den foreliggende sag er der intet grundlag for at anfægte sagligheden af SAS' beslutning om den 29. juni 2020 at afskedige 63 flyteknikere/flymekanikere som følge af arbejdsmangel. Det følger af almindelige arbejdsretlige principper, at det er op til ledelsen af en virksomhed at bestemme størrelsen og sammensætningen af medarbejderstaben. En tilpasning af antal medarbejdere under hensyn til efterspørgsel, produktion og økonomi indgår som en væsentlig del af, hvad en ledelse sagligt med virkning for de ansatte kan træffe bestemmelse om, og der tilkommer en ledelse et vidtgående skøn med hensyn til, hvad der af hensyn til drift og økonomi er nødvendigt eller hensigtsmæssigt. Der er ikke fremkommet oplysninger, som giver grundlag for ud fra den økonomiske og driftsmæssige situation i SAS i juni 2020 at antage, at det ikke var velbegrundet at foretage en så akut og drastisk nedmanding, som fandt sted i Teknisk Afdeling. Der er da heller ikke i Teknisk Afdeling efterfølgende ansat nye medarbejdere, men tværtimod afskediget yderligere 20.

Som grundlag for udvælgelsen af, hvilke medarbejdere der skulle afskediges, blev det besluttet at bedømme samtlige medarbejdere i et skema "SAS Medarbejder vurdering". De 3 vigtigste bedømmelseskriterier var "Lede dig selv", "Samarbejde med andre" og "Forbedre SAS". Inden for hver af disse kategorier var der 3 underkategorier, hvor der blev givet en karakter på en skala fra 1 til 5, og således at 3 var udtryk for den gode, solide medarbejder, som "Lever op til jobbet indhold", "Er åben og inkluderende over for kolleger" og "Er en holdspiller, der samarbejder godt med andre, når det er nødvendigt". Der ville i disse 3 kategorier i alt kunne opnås 45 points – den gode, solide medarbejder ville ligge omkring 27. Mundtlig påtale eller skriftlig advarsel inden for de sidste 12 måneder ville trække fra med henholdsvis 2,5 og 5 point. Et sidste element "Kompetence"

kunne give op til 5 point, således at 50 point i alt var højest opnåelige resultat. Der var 5 kompetenceelementer, som hver kunne give 1 point – der var tale om helt objektive elementer (teamleder, certifikater mv.).

Der er intet grundlag for at anfægte sagligheden af disse kriterier og deres vægtning.

Bedømmelsen blev foretaget af et udvalg bestående af fire holdledere, som alle havde arbejdet i SAS i mange år. Processen blev faciliteret af afdelingens ressource manager. Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at gruppen til sammen repræsenterede et indgående kendskab til stort set samtlige medarbejdere og i fornødent omfang supplerede deres viden om enkelte medarbejdere ved henvendelse til andre med bedre kendskab til de pågældende. Det må efter bevisførelsen også lægges til grund, at de indbyrdes afstemte og harmoniserede bedømmelserne, således at resultatet blev det bedst mulige udtryk for deres fælles bedømmelse af, hvilke medarbejdere SAS dårligst kunne undvære, henholdsvis bedst kunne undvære. Der er ikke under sagen fremkommet noget, som giver grundlag for at anfægte de enkelte bedømmelser. Der er således ikke holdepunkter for at antage, at det har spillet nogen rolle, om man arbejdede på det ene eller andet hold, eller at to ud af fire dagholdsledere ikke var med i gruppen, der foretog bedømmelserne.

Resultatet af bedømmelsesarbejdet blev skrevet ind i et excel-ark med tilføjelse af den enkelte medarbejders anciennitet. En ny ledergruppe foretog en overordnet vurdering af, om det var de rette medarbejdere, som blev tilbage, og om der var nogen, som skulle tages af listen.

De 18 medarbejdere omfattet af sagen blev bedømt til 28 point eller derunder. Af de 193 tilbageblevne medarbejdere havde 179 opnået 29 point eller derover, 14 havde 28 point eller derunder. For hver af de 14 med 28 point eller derunder forelå der imidlertid en særlig og saglig grund til fortsat ansættelse, for nogles vedkommende, at de var ansat i fleksjob, for andres vedkommende, at de bestred helt specielle hverv, eller havde helt specielle, faglige kompetencer. Af disse 14 havde 12 i øvrigt mindst 25 års anciennitet.

Det var således hensynet til kvalifikationer ud fra en helhedsbedømmelse til sikring af SAS' fortsatte drift, som var helt afgørende for udvælgelsen af de medarbejdere, som ikke skulle afskediges, og enkelte afvigelser var begrundet i sociale eller andre saglige hensyn.

Det må endvidere lægges til grund, at der herved i en masseafskedigelsessituation som den foreliggende blev taget fornødent hensyn til medarbejdere med mindst 25 års anciennitet. Alle blev vurderet på kvalifikationer efter samme skala ud fra kriterier, som erfaring kunne have betydning for. Der var desuden i Teknisk Afdeling en stor andel af medarbejdere med mindst 25 års anciennitet. Af de 256 havde 121 mindst 25 års anciennitet, dvs. 47 %. 63 ud af de 256 blev afskediget, dvs. 25 %. 24 ud af 121 med mindst 25 års anciennitet blev afskediget, dvs. 20 %. 39 ud af 135 med mindre end 25 års anciennitet blev afskediget, dvs. 29 %. Der blev altså afskediget forholdsmæssigt flere med lav anciennitet end med høj anciennitet. Tallene taler således klart imod, at der til skade for medarbejdere med mindst 25 års anciennitet skulle foreligge vilkårlighed i Hovedaftalens forstand.

Afskedigelse skete ved en skriftlig opsigelse i e-boks, og klager har gjort gældende, at de afskedigede medarbejdere herved blev behandlet uværdigt og respektløst. At afskedigelse blev meddelt i denne form kan imidlertid ikke ændre ved, at afskedigelserne indholdsmæssigt må anses for saglige. Det bemærkes i øvrigt, at SAS har anført, at selskabet i almindelighed ved afskedigelse indkalder den pågældende til et møde, men samtidig afskedigelse af et meget stort antal medarbejdere nødvendiggjorde en anden proces, som blev meldt ud på et forhandlingsmøde den 18. juni 2020 med flyteknikernes/flymekanikernes lokalafdeling, Klub 537, hvorefter der den 26. juni 2020

ville blive sendt mail ud til alle medarbejdere om opsigelsesprocessen, herunder udsendelse af opsigelser via e-boks den 29. juni 2020 og tilbud om personlig samtale i uge 27 til alle berørte medarbejdere. Den valgte fremgangsmåde med samtidig meddelelse til et stort antal på et forud meddelt tidspunkt må da også alt taget i betragtning anses for ordentlig.

Efter det anførte, og da det som i øvrigt er anført af klager ikke kan føre til et andet resultat, foreligger der ikke en tilsidesættelse af den såkaldte 25-års-regel eller af anden grund nogen vilkårlighed i forhold til nogen af de 18 afskedigede.

Ingen af de 18 afskedigede har herefter krav på godtgørelse efter Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Indklagede frifindes derfor.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 23. november 2021

Fhv. højesteretspræsident Børge Dahl