

## TILKENDEGIVELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20201141.

3F

for

A

(advokat Dennis Schnell Lauritzen)

mod

DI

for

Envases Europe A/S

Hedenstedvej 14

8723 Løsning

(advokat Annette Fæster Petersen)

Sagen blev mundtligt forhandlet den 20. december 2021 kl. 14:30 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, tillidsrepræsentant B, tidligere Production Manager C og Head of Human Resources D.

Klager har nedlagt påstand om, at Envases Europe A/S skal betale en godtgørelse til A svarende til 1 uges løn pr. ansættelsesår for usaglig afskedigelse.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

### **Sagsfremstilling**

Sagen angår, om A har krav på godtgørelse for usaglig opsigelse. Envases Europe A/S opsagde A den 11. september 2020. Han havde da været ansat i virksomheden i 31 år. A var ansat som ufraglært timelønnet i virksomhedens trykkeriafdeling i Odense,

hvor han arbejdede i lakenheden. Virksomheden trykker etiketter til dåser.

Opsigelsen var begrundet med ordrenedgang grundet COVID-19. A's opsigelse var en del af en opsigelsesrunde i trykkeriafdelingen, hvor i alt 13 medarbejdere, heraf 5 ufaglærte, blev opsagt. Før afskedigelsesrunden var der 186 medarbejdere i afdelingen, heraf 146 ufaglærte, hvoraf de 19 havde været ansat i virksomheden i mere end 25 år. A var den eneste af disse 19 medarbejdere, der blev afskediget i denne runde.

I forbindelse med opsigelsesrunden i september 2020 havde ledelsen besluttet, at udvælgelsen af, hvilke medarbejdere der bedst kunne undværes i forhold til den fremtidige drift, skulle ske på baggrund af en vurdering af faglige kompetencer, herunder faglig fleksibilitet, og personlige kompetencer.

A havde i 2013 modtaget en advarsel for manglende omhu og påpasselighed ved udførelsen af en arbejdsopgave med lakering af et produkt. Den mangelfulde udførelse forårsagede et ikke ubetydeligt økonomisk tab for virksomheden. A har ikke modtaget andre advarsler for udført arbejde.

A havde ikke efter advarslen i 2013 haft lakeringsopgaver. I hvert fald siden 2015 havde hans arbejdsopgaver navnlig været følgende:

- Udskrivning og aflevering af lakordrer (dagligt)
- Indsamling af plader til pladeklip (2 gange pr. uge)
- Klip af trykplader (dagligt)
- Opfyldning af handsker og førstehjælpskasser (ca. 1 gang pr. måned)
- Vedligehold af kemidatabase (begrænset omfang)
- Stigeeftersyn (1 gang årligt)

Daværende arbejdsleder i virksomheden E kontaktede den 24. november 2015 telefonisk DI ved daværende advokat D (nu HR-direktør i Envases Europe A/S) om muligheden for eventuelt at

opsige A. I et notat om telefonsamtalen med E, som D udarbejdede den 24. november 2015, hedder det:

*"A 48 år*

*+ 25 år (26 år)*

*Svært overvægtig*

*Kører alt for langsomt på truck*

*Kan ikke køre lak maskine, 3F'er*

*Påtaler, senest 19/11 for langsommelighed*

*9/10 2013 advarsel for dårlig kvalitet*

*Begære mæglingssmøde → ikke nu.*

*Advarsel.*

*Har forsøgt at sammensætte arbejdsopgaver, der tilgodeser hans "udfordringer".*

*→ Koncern arbejdsmiljø – ikke plads*

*→ nedlagt stilling m. ordrebehandling før fuldtid for A.  
Nu et par timer for arbejdslederne."*

Efter opsigelsen af A har hans arbejdsopgaver været udført af forskellige andre medarbejdere i afdelingen, således at A's stilling blev nedlagt.

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:**

Det må lægges til grund, at A blev opsagt af virksomheden på grund af arbejdsmangel, hvilket klager ikke har bestridt.

A havde ved opsigelsen været uafbrudt ansat i virksomheden i 31 år. 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, der blev opsagt som led i den pågældende afskedigelsesrunde, har brugt saglige kriterier ved bedømmelsen af, hvilke medarbejdere virksomheden bedst kunne undvære.

Efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer, lægger jeg til grund, at A efter advarslen i 2013 ikke på ny var blevet tildelt lakeringsopgaver, idet virksomheden ikke ønskede at løbe risikoen for, at det igen gik galt med tab til følge, og at virksomheden i hvert fald fra 2015 havde tilrettelagt A's arbejdsopgaver, der ikke blev varetaget af andre, så lempeligt, at der reelt ikke var arbejde nok til den fuldtids aflønning, han modtog. Baggrunden herfor må efter forklaringerne antages at have været et hensyn til A og hans vanskeligheder med at klare de sædvanlige fulde arbejdsopgaver i afdelingen, men efter at have talt med A om bl.a. fysiske problemer og have gennemført nogle afskedigelsesrunder i de seneste år inden runden i september 2020 fandt virksomheden, at den ikke kunne forsvare at blive ved med at holde hånden over A, og at den fortsat fandt det for risikabelt for virksomheden at forsøge at lade ham udføre lakeringsopgaver. Beslutningen om at afskedige A blev truffet efter, at virksomhedens HR-afdeling havde rejst spørgsmål om, hvorvidt opsigelsen under hensyn til hans lange anciennitet var nødvendig.

På den anførte baggrund finder jeg det godtgjort, at virksomheden nøje har vurderet mulighederne for at beholde A i hans hidtidige stilling, og at der ikke er grundlag for at tilsidesætte virksomhedens vurdering, hvorefter A var blandt de medarbejdere i trykkeriafdelingen, som virksomheden ud fra de anvendte saglige kriterier, herunder om fleksibilitet, bedst kunne undvære i den foreliggende situation.

Det må lægges til grund, at der ikke på opsigelsestidspunktet var ledige stillinger, som A kunne omplaceres til.

Som følge af det anførte vil virksomheden skulle frifindes.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 30. december 2021

Lars Hjortnæs