

## KENDELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr. 20221032:

3F  
for  
A og B  
(advokat Ulrik Mayland)

mod

DI  
for  
Industri Beton A/S  
Hovergårdevej 15  
Ølstrup  
6950 Ringkøbing  
CVR nr. 26511356  
(advokat Mette Qvistgaard Væggemose)

Sagen blev mundtligt forhandlet den 17. april 2023 kl. 14.30 med højesteretsdommer Poul Dahl Jensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, B, tillidsrepræsentant C, direktør D, afdelingschef E og afdelingsleder F.

Sagen blev procederet og optaget til afgørelse.

Der har efter votering ikke kunnet opnås flertal mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet for en afgørelse af sagen, og afgørelsen skal derfor træffes af nævnets formand som opmand.

### Uoverensstemmelsen

Industri Beton A/S oplevede i perioden fra april til december 2022 en nedgang i ordrebeholdningen, der nødvendiggjorde et større antal afskedigelser som følge af arbejdsmangel. Sagen angår, om virksomheden i denne forbindelse var berettiget til at opsiges A og B, der havde været ansat i virksomheden i 16 og 18 år.

### Parternes påstande

Klager har principalt nedlagt påstand om, at opsigelserne af A og B den 27. oktober 2022 annulleres. Indklagede virksomhed tilpligtes at betale sædvanlig løn og løndele til A og B fra den 16. december 2022 og til genindtrædelse i ansættelsesforholdene er sket. Subsidiært tilpligtes indklagede virksomhed at betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse til A og B med tillæg af sædvanlig procesrente fra sagens anlæg den 5. december 2022.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse. Indklagede har endvidere nedlagt påstand om afvisning i forhold til den del af klagers subsidiære påstand, der vedrører krav om sædvanlig procesrente fra sagens anlæg den 5. december 2022.

### Sagsfremstilling

Industri Beton A/S er en virksomhed, der beskæftiger sig med produktion af beton samt levering og montering af store betonelementer. Industri Beton omfatter bl.a. fabrikken Perstrup Beton Industri ved Kolind på Djursland.

A blev ansat på fabrikken den 6. marts 2006 som produktionsmedarbejder og havde på opsigelsestidspunktet den 27. oktober 2022 en anciennitet på 16 år.

B blev ansat på fabrikken den 9. juni 2004 som produktionsmedarbejder og havde på opsigelsestidspunktet den 27. oktober 2022 en anciennitet på 18 år.

Fra april 2022 oplevede virksomheden en nedgang i ordrebeholdningen. I månederne forud for april 2022 havde ordrebeholdningen været på lidt over 400 mio. kr. I april 2022 faldt beholdningen til 375 mio., og i de følgende måneder faldt ordrebeholdningen yderligere, således at den i august var nede på 227 mio. kr. og i december på 175 mio. kr. Virksomhedens ledelse besluttede derfor at gennemføre et større antal afskedigelser på fabrikken for at tilpasse antallet af medarbejdere til den faldende ordretilgang.

Udvælgelsen af, hvilke medarbejdere der skulle afskediges, blev drøftet på flere møder i ledelsesgruppen. Indklagede har fremlagt referat af ledelsesmøde den 28. september 2022 om bemandingen på fabrikken med deltagelse af 8 personer, herunder direktør D, afdelingschef E og afdelingsleder F. I referatet er anført bl.a.:

*"Bemanding*

*Alle navne er set igennem igen i tirsdags og lidt rettelser er lavet. Gennemgik listen og satte rækkefølge på dem som er markeret med rød. Vi skal tage det af mindst 2 gange. D vil gerne have, at vi tager nogle nu den 30/9 – der blev drøftet en del om hvem og hvordan vi gør det. ..."*

Der er endvidere fremlagt en liste med 82 medarbejdere bl.a. med angivelse af den enkeltes fødselsdato og ansættelsesdato. På listen var medarbejderne tildelt farvemarkeringer (rød, gul og grøn), og A og B havde fået tildelt farven rød.

Både A og B blev opsagt den 27. oktober 2022. Opsigelserne havde følgende ordlyd:

*"Vi er desværre nødsaget til at opsige ansættelsesforholdet med dig, grundet nedgang i ordre- og aktivitetsniveau hos os.  
Vi skal derfor meddele dig, at du med overenskomstmæssigt varsel, fratræder dit arbejde hos os ved normal arbejdstids ophør, d. 15-12-2022.*

...

*Vi vil gerne takke dig for din indsats hos os."*

Virksomheden afskedigede i perioden fra 1. august til 15. december 2022 i alt 22 medarbejdere med tilknytning til produktionen på fabrikken. Heraf blev 3 opsagt i august, 6 i september, 7 i oktober, herunder som nævnt A og B, 5 i november og 1 i december.

Klager har på baggrund af en anciennitetsliste fremlagt af virksomheden beregnet, at på tidspunktet for opsigelsen af A og B havde 56% af specialarbejderne på fabrikken (46 personer) mindre end 5 års anciennitet og heraf havde 27 personer mindre end 1 års anciennitet. Ca. 12,5 % af specialarbejderne (11 personer) havde mere end 25 års anciennitet.

Indklagede har fremlagt referater fra arbejdsmiljøgruppemøderne på Perstrup Beton Industri, der viser, at der på fabrikken var problemer med arbejdsklima og trivsel. I et referat af et møde i virksomhedens arbejdsmiljøgruppe den 1. maj 2022 hedder det:

*"Det viser sig at det er noget galt på stedet ift. trivsel, humør og moral. Grunden kender vi ikke, men det er ligesom det ligger mange steder, f.eks. mellem produktion og kontor, mellem unge og gamle, mellem dansker og udlændinge og så forskellige kultur mellem nationaliteterne.*

*Ift. APV har halvdelen af medarbejderne oplevet mobning på stedet, 28% chikane og 25% krænkende handlinger.*

*På landsplan (2018) var der 10,7% lønmodtagere, som har været udsat for mobning, og 24,6% vidne til mobning."*

I APV af 13. september 2022 fremgår følgende om en undersøgelse blandt de ansatte i armeringshallen:

*"38,3 % siger, at de eller andre har været mobbet i nogen eller mindre grad, og 3,2 % i høj grad. 26,9 % siger at de eller andre har oplevet chikane i nogen eller mindre grad, og 2,2 % i høj grad. 23,7 % siger at de eller andre har oplevet krænkende handlinger i nogen eller mindre grad, og 2,2 % i høj grad."*

## Vidneforklaringer

A har forklaret bl.a., at han blev ansat i Perstrup Beton Industri den 6. marts 2006. Han arbejdede på virksomhedens betonfabrik ved Kolind. Han startede som støber, og senere arbejdede han som svejser i fabrikkens jernhal, hvor han blev stedfortræder for formanden. Han havde ikke problemer med at samarbejde med de øvrige medarbejdere på fabrikken, og han var fleksibel. Han havde overarbejde hver dag, hvor han mødte en time tidligere om morgenen, og ofte arbejdede han også over om eftermiddagen. Han påtog sig alarmvagten for en kollega, der boede længere væk fra fabrikken, end han selv gjorde. Han har ikke opført sig truende eller på anden måde upassende i forbindelse med, at en konsulent fra Arbejdstilsynet var på besøg på fabrikken den 25. april 2022. Han stillede sin truck stille og roligt på det sted, hvor den normalt stod, og han henvendte sig til konsulenten og spurgte, om han var opmærksom på de uhumske og uhygiejniske forhold, der var i køleskab og på toiletter. Han rejste spørgsmålet over for konsulenten, fordi ledelsen på fabrikken ikke havde gjort noget ved problemet. For nogle år siden havde der været en anden episode, hvor der havde været fejl ved indstempning på fabrikken, der havde ført til forket opgørelse af arbejdstiden. Det endte med et forlig, hvor han fik efterbetalt et beløb på godt 4.000 kr. Han har ikke siden talt med direktør D, bortset fra ved oktoberfesten i 2021, hvor D henvendte sig til ham og bebrejdede ham, at han var gået til 3F med efterbetalingskravet. Opsigelsen den 27. oktober 2022 blev udleveret til ham af produktionslederen på dennes kontor. Han blev bedt om at forlade området, og han arbejdede således ikke i opsigelsesperioden.

B har forklaret bl.a., at han blev ansat hos Perstrup Beton Industri den 9. juni 2004. Han arbejdede i fabrikkens jernhal/armeringshal, hvor han forberedte elementer, der skulle bruges i hal 3 og hal 8. I 2012 kom han til skade med sit venstre knæ. Han støttede en kollega, der mistede balancen, hvorved hans venstre knæ kom i klemme. Menisken i venstre knæ blev beskadiget. I 2016 kom han på ny til skade med venstre knæ. Sammen med en kollega skulle han bære en jerndrager, hvorved han fik et vrid i sit venstre knæ. Han fik flere og flere smerter i knæet, og han gik hjem fra arbejde, når han ikke kunne mere. Produktionslederen foreslog, at de skulle lave en § 56-ordning, således at virksomheden kunne få refusion fra det offentlige, når knæsmerterne forhindrede ham i at arbejde. Han havde ingen problemer med at samarbejde med andre medarbejdergrupper, hverken med administrative medarbejdere eller med unge medarbejdere. For så vidt angår effektivitet gjorde han det så godt han kunne.

C har forklaret bl.a., at han blev ansat på fabrikken i 1985, og at han har været tillidsrepræsentant i over 30 år. I den oversigt over opsigelser i perioden fra august til december 2022, som indklagede har fremlagt, er der tre personer – en tegner, en montør og en

produktionsleder – som ikke er specialarbejdere omfattet af Industrieroverenskomsten. De resterende 19 på oversigten er specialarbejdere omfattet af overenskomsten. A var den mest fleksible medarbejder i forhold til at påtage sig overarbejde og tage sig af alarmvagten. Han havde et fortrinligt samarbejde med andre kollegaer, og han var stedfortræder for formanden i jernhallen. For så vidt angår episoden med konsulenten fra Arbejdstilsynet den 25. april 2022, stillede A sin truck på den plads, hvor den plejede at stå. Der var intet truende i det. Herefter henvendte han sig til konsulenten og stillede spørgsmål om de uhumske forhold i køleskab og toilet. Fyringen af A må være begrundet i den tidligere sag om efterbetaling af løn. B havde rigtig gode samarbejdsevner, og han var den mest effektive svejser på fabrikken. Han mødte altid kl. 5.00 om morgenen. Der var generelt en dårlig trivsel på fabrikken, hvilket skyldtes manglende kommunikation fra ledelsen. Det bedste arbejdsklima og den bedste trivsel var i Jernhallen, hvor A og B arbejdede. Det var helt uforståeligt, at de to blev afskediget. De var blandt de bedste medarbejdere på fabrikken.

D har forklaret bl.a., at han er direktør i virksomheden. Til daglig sidder han i Ringkøbing, og han besøger Perstrup-fabrikken ved Kolind hver onsdag. I april 2022 begyndte ordrebeholdningen at gå ned, og i perioden fra april til december 2022 blev ordrebeholdningen mere end halveret (fra 375 mio. kr. til 175 mio. kr.). Der var især en nedgang i ordrene på elementer til etagebyggeri. Derfor var armeringshallen ramt særlig hårdt. I ledelsesgruppen holdt de ugentlige møder, hvor de gennemgik medarbejderne. De lavede oversigter med farvekoder, hvor de personer, de bedst kunne undvære, blev markeret med rød, de personer, som de gerne ville beholde, blev markeret med grøn, mens medarbejdere mellem disse to kategorier blev markeret med gul. Ingen med mere end 25 års anciennitet blev afskediget. Ved udvælgelsen blev der lagt vægt på samarbejdsevner og vilje til at være en "del af butikken", og der blev skelet til anciennitet. Det var nødvendigt med et større antal afskedigelser, og det var svær proces at udvælge dem, der skulle afskediges. For så vidt angår episoden ved oktoberfesten i 2021, var det A, der var kommet hen til ham og havde sagt, at han var træt af efterbetalingssagen. Vidnet havde svaret, at han var ærgerlig over, at de ikke kunne løse sagerne selv uden at inddrage 3F.

E har forklaret bl.a., at han er afdelingschef med ansvar for bl.a. arbejdsmiljø. Til daglig sidder han på Perstrup-fabrikken ved Kolind. Der er problemer med arbejdsklima og trivsel, idet der er en "os og dem"-kultur. Der er et skel mellem administrative medarbejdere og produktionsmedarbejdere, mellem danskere og udlændinge og mellem ældre og unge. Det er hårdt for nye at komme ind på fabrikken i Perstrup. Besvarelser i forbindelse med arbejdspladsvurderinger har vist, at det er et svært sted at være. En stor andel af medarbejderne i armeringshallen har været udsat for mobning, chikane og andre krænkende handlinger. Processen omkring udvælgelsen af de medarbejdere, der skulle afskediges på grund af nedgangen i ordrebeholdningen, foregik i en arbejdsgruppe med deltagelse af op til 8 personer, herunder vidnet. De bedømte hver enkelt medarbejder i forhold til tre buzz-words: samarbejde, effektivitet og fleksibilitet. Der blev skelet til anciennitet. De anvendte farvekoder til at markere, hvem de bedst kunne undvære, og hvem de ønskede at beholde. For så vidt angår A havde der været en episode den 25. april 2022, hvor A uopfordret havde henvendt sig til en konsulent fra Arbejdstilsynet, der var på besøg på fabrikken, og spurgt ham, om han havde været i kælderen og set, hvordan der så ud. A havde talt i et højt toneleje og virkede kritisk over for konsulenten. Det virkede også illoyalt over for virksomheden, at han på den måde blandede sig i besøget fra Arbejdstilsynet. Ved en anden lejlighed havde A opført sig på en måde, som en kvindelig arbejdsmiljørepræsentant fra kontorgruppen havde fundet ubehagelig.

F har forklaret bl.a., at han blev ansat den 15. august 2022 på fabrikken i Perstrup ved Kolind. Han er afdelingsleder og har afløst den tidligere produktionsleder i jernhallen/armeringshallen, der blev opsagt den 28. oktober 2022. Han deltog i arbejdet i den arbejdsgruppe, der forestod udvælgelsen af de medarbejdere, som virksomheden måtte afskedige som følge af nedgangen i ordrebeholdningen. Udvalgelseskriterierne var

samarbejde, effektivitet og fleksibilitet. Anciennitet blev drøftet, men kun tillagt afgørende vægt, hvis den var over 25 år. Ingen med en anciennitet på 25 år eller derover blev afskediget. Den medarbejderoversigt med farvekoder, der er fremlagt, var et arbejdsdokument, der udviklede sig. Det afgørende var at holde på de medarbejdere, der kunne få produktionen til at køre. B var farvemarkeret med rød, fordi han havde en del fravær, der var uforudsigeligt, og som det derfor ikke var muligt at planlægge efter. Hvis der var problemer med produktionen i armeringshallen, kunne det bremse for produktionen i støbehallen. I dag er der 47 medarbejdere på fabrikken i Perstrup.

### **Parternes argumentation**

Klager har overordnet anført, at opsigelserne af A og B var usaglige. Det bestrides ikke, at der var arbejdsmangel som følge af en nedgang i ordrebeholdningen, og at der var behov for at afskedige et antal medarbejdere. Det er den konkrete udvælgelse af A og B, der anfægtes som usaglig. De havde en anciennitet på 16 år og 18 år på opsigelsestidspunktet den 27. oktober 2022. Det fremgår af praksis fra Afskedigelsesnævnet, at anciennitet skal tillægges en vis betydning ved udvælgelsen af, hvilke medarbejdere der afskediges i en arbejdsmangelssituation, jf. kendelse af 22. september 2003 i sag 1121/03, kendelse af 11. juni 2012 i sag 20120092 og kendelse af 13. september 2012 i sag 20120176. Hvis anciennitet ikke er inddraget, har arbejdsgiveren pligt til at give en overbevisende begrundelse for, at opsigelsen er saglig. Efter bevisførelsen kan det lægges til grund, at virksomheden kun tillagde anciennitet betydning for medarbejdere med en anciennitet på mere end 25 år. Ved medarbejdere med en anciennitet på mindre end 25 år blev der ikke taget hensyn til ancienniteten ved udvælgelsen. Både A og B var dygtige, fleksible og effektive medarbejdere, og der er ikke oplyst nogen saglige grunde for, at de blev afskediget i stedet for medarbejdere med en betydeligt lavere anciennitet. Episoden med konsulenten fra Arbejdstilsynet er ikke udtryk for en upassende eller illoyal adfærd fra A's side. Der var tale om et reelt problem med rengøring af køleskab og toilet. B var ifølge tillidsrepræsentanten den mest effektive svejser på fabrikken, og hans helbredsmæssige udfordringer skyldtes en knæskade, som han havde pådraget sig under arbejdet på fabrikken.

Hvis nævnet vælger at tilkende en godtgørelse i stedet for at annullere opsigelserne, skal godtgørelsesbeløbene forrentes fra sagens anlæg den 5. december 2022, jf. herved Afskedigelsesnævnets kendelse af 4. februar 2022 i FV 2021-515. Det forhold, at klager ikke ved sagens anlæg anførte bestemte fikserede beløb, kan ikke føre til, at tilkendte godtgørelsesbeløb ikke kan kræves forrentet fra dette tidspunkt.

Indklagede har overordnet anført, at opsigelserne af A og B ikke var usaglige. Virksomheden led under en markant ordrenedgang og var i perioden fra august til december 2022 nødsaget til at afskedige 22 ud af 96 medarbejdere med tilknytning til produktionen. Yderligere reduktion blev opnået ved, at et antal medarbejdere i perioden selv sagde op. Det er da også ubestridt, at der var arbejdsmangel som følge af nedgang i ordrebeholdningen, og at det var nødvendigt med afskedigelser for at tilpasse medarbejdertallet til nedgangen i ordrer og indtjening. Nedgangen ramte især produktionen i armeringshallen, hvor A og B arbejdede. Ved afskedigelser af det omfang, der er tale om i denne sag, må der indrømmes virksomheden en vis frihed i skønnet over, hvem der bedst kan undværes. Udvalget skete ud fra saglige kriterier som effektivitet, samarbejde og fleksibilitet, og der blev skelet til anciennitet. Der var problemer med trivsel og arbejdsklima på fabrikken, og ved udvælgelsen indgik en vurdering af, hvem der kunne være med til at sikre et godt arbejdsklima. Ledelsesgruppen drøftede udvælgelsen flere gange og foretog en samlet vurdering af tilfredsheden med hver enkelt medarbejders indsats i forhold til de opstillede kriterier. Det endte med, at A og B fik farvemarkeringsrød, som blev givet til medarbejdere, som efter ledelsens vurdering bedst kunne undværes. Ved udvælgelsen af dem var det ledelsens vurdering, at deres indsats inden for samarbejde og effektivitet var mindre tilfredsstillende end øvrige medarbejdere. Virksomheden havde

ikke pligt til at tillægge deres anciennitet på 16 og 18 år afgørende vægt i bedømmelsen, jf. herved Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 13. juni 2013 i sag 20130303. B havde et relativt højt sygefravær bl.a. i form af afbrudte arbejdsdage, og han havde ikke krav på at blive stillet bedre end sine kolleger, når virksomheden i den opståede situation med arbejdsmangel skulle afgøre, hvem der bedst kunne undværes, jf. Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 10. oktober 2009 i sag 20090538.

Betingelserne efter renteloven for at forrente en eventuel godtgørelse fra sagens anlæg er ikke opfyldt. Ved sagens anlæg nedlagde klager ikke påstand om betaling af et bestemt beløb, men alene om godtgørelse fastsat efter Afskedigelsesnævnets skøn. Der kan derfor ikke kræves rente fra sagens anlæg, jf. f.eks. kendelse af 29. juni 2020 i faglig voldgiftssag 2019-691.

### **Opmandens begrundelse og resultat**

Sagens hovedspørgsmål er, om opsigelserne af A og B den 27. oktober 2022 var usaglige.

Fra april 2022 oplevede Industri Beton A/S en nedgang i ordrebeholdningen. I månederne forud for april 2022 havde ordrebeholdningen været på lidt over 400 mio. kr. I april 2022 faldt beholdningen til 375 mio., og i de følgende måneder faldt ordrebeholdningen yderligere, således at den i august var nede på 227 mio. kr. og i december på 175 mio. kr.

Virksomhedens ledelse besluttede derfor at gennemføre et større antal afskedigelser på fabrikken Perstrup Beton Industri for at tilpasse antallet af medarbejdere til den faldende ordretilgang. I løbet af efteråret 2022 opsagde virksomheden 22 medarbejdere, herunder A og B.

Klager har ikke bestridt, at der var arbejdsmangel som følge af nedgangen i ordrebeholdningen, og at der var behov for at afskedige et antal medarbejdere, men klager har anført, at den konkrete udvælgelse af A og B, der havde været ansat i virksomheden i 16 og 18 år, ikke var saglig.

I en arbejdsmangelssituation, hvor det er nødvendigt at afskedige et større antal medarbejdere, har arbejdsgiveren i forhold til medarbejdere, der ikke nyder en særlig ansættelsesretlig beskyttelse, et vidt skøn med hensyn til at afgøre, hvem der ud fra saglige kriterier bedst kan undværes.

Efter bevisførelsen lægges det til grund, at udvælgelsen af, hvem der skulle afskediges, blev drøftet flere gange på møder i ledelsesgruppen, hvor de enkelte medarbejdere blev gennemgået og vurderet i forhold til kriterierne samarbejde, effektivitet og fleksibilitet. Udvælgelsen er således sket i en grundig proces og ud fra saglige kriterier, hvor den endelige udvælgelse er foretaget ud fra en samlet vurdering af tilfredsheden med den enkelte medarbejders indsats bedømt i forhold til de opstillede kriterier.

A og B havde en anciennitet på 16 og 18 år, og efter bevisførelsen må det lægges til grund, at virksomheden ved udvælgelsen kun tillagde medarbejdernes anciennitet særskilt betydning, hvis ancienniteten var på 25 år eller derover. Dette kan imidlertid efter opmandens opfattelse ikke føre til, at opsigelserne af A og B anses for usaglige. Som nævnt førte ordrenedgangen til, at virksomheden i løbet af efteråret 2022 måtte afskedige 22 medarbejdere, og udvælgelsen af A og B skete efter saglige kriterier. Ledelsen havde ikke pligt til i stedet at vælge at opsigelse medarbejdere med lavere anciennitet, når det ud fra de opstillede saglige kriterier var ledelsens vurdering, at A og B bedre kunne undværes end de medarbejdere med lavere anciennitet, som ledelsen valgte at beholde.

På den baggrund finder opmanden, at opsigelserne af A og B er sket ud fra saglige kriterier, og at der ikke er grundlag for at tilsidesætte virksomhedens konkrete vurdering af, at A

og B ud fra de opstillede udvælgelseskriterier var blandt de medarbejdere, der bedst kunne undværes, når virksomheden var nødsaget til at afskedige et større antal medarbejdere som følge af arbejdsmangel.

Indklagedes påstand om frifindelse tages herefter til følge.

**Thi bestemmes:**

Industri Beton A/S frifindes.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 28. april 2023

Poul Dahl Jensen