

KENDELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr. 20240333:

Dansk Metal

for

[person 1]
(Advokat Lene Casadepax)

mod

Dansk Industri v/DIO I

for

Færch A/S

Rasmus Færch Vej 1

7500 Holstebro

CVR nr. 13823540

(Advokat Marta Valgreen Knudsen)

Sagens behandling mv.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 9. september 2024 kl. 14.30 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af [person 1], tillidsrepræsentant [person 2], Technical Production Manager [person 3], Managing Director [person 4] og Site Director [person 5].

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

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om Faerch A/S' opsigelse af [person 1] ved brev af 26. februar 2024 var urimelig. I givet fald skal der tages stilling til genansættelse og godtgørelse.

Parternes påstande

Klager, Dansk Metal for [person 1], har nedlagt følgende påstande:

1. Afskedigelsen af [person 1] underkendes, og [person 1] genansættes, jf. hovedaftalens § 4, stk. 3 litra e. [person 1] stilles lønmæssigt som om, der aldrig har været udøvet en ansættelsesretlig sanktion.
2. Indklagede, Faerch A/S, skal betale en godtgørelse på kr. 851.224,00 eller en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse til [person 1], med procesrente fra sagens anlæg.

Indklagede, Dansk Industri v/DIO I for Faerch A/S har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

Sagsfremstilling

Faerch A/S blev grundlagt i 1969 og producerer innovativ fødevareremballage.

Faerch A/S er her i landet beliggende i Holstebro og består her ud over administrationen af fire afdelinger – en lagerafdeling, en termoformafdeling, en ekstruderafdeling og en produktionsteknisk afdeling.

[person 1] blev ansat i Faerch A/S den 17. september 1990. Han var tilknyttet den produktionstekniske afdeling, hvor han betjente de fleste af maskinerne som "Thermoform Technician" og desuden havde visse specialopgaver med reparation af maskiner.

I januar 2024 mistede Faerch A/S en stor kunde, hvilket medførte nedgang på 5 procent i produktionen. Virksomheden besluttede som følge heraf at reducere medarbejderstaben med 5 procent i de fire afdelinger. Faerch A/S opsagde således i alt 12 medarbejdere, herunder fem medarbejdere i ekstruderafdelingen, én medarbejder i lagerafdelingen, to medarbejdere i termoformafdelingen og fire medarbejdere i produktionsteknisk afdeling. [person 1] var en af de fire medarbejdere i produktionsteknisk afdeling, som blev opsagt.

[person 1] blev opsagt den 26. februar 2024. I opsigelsesbrevet er "kapacitetstilpasning" anført som begrundelse for opsigelsen.

Det er oplyst, at den overordnede leder for hver afdeling samt teamlederen for de forskellige medarbejdergrupper årligt har foretaget en gennemgang af de enkelte medarbejders kompetencer, performance og udviklingsmuligheder, og at gennemgangen blev anvendt som et ledelsesredskab.

Ved gennemgangen blev anvendt seks parametre, herunder medarbejdernes fleksibilitet, evne til at tage ansvar for opgaver samt at overholde deadlines, vilje og motivation, samarbejde, kompetencer og udviklingspotentiale.

Den årlige gennemgang blev udmøntet i en matrix, hvor den pågældende medarbejders kompetencer blev vurderet inden for de seks parametre med en score fra 1 til 5, hvor 1 er den laveste og 5 er den højeste. Score 1 (limited), 2 (basic), 3 (good) 4 (very good) og 5 (superior):

Assessment Criteria Manufacturing

	1 LIMITED	2 BASIC	3 GOOD	4 VERY GOOD	5 SUPERIOR	ASSESSMENT (1 to 5)
Flexibility	Showing limited flexibility; often does not feel comfortable in changes and react with resistance	Showing variable flexibility; often requires support and guidance in acting and handling changes	Typically showing a flexible approach; react proactively and with confidence in changes	Showing a high level of flexibility; proactively approach to every day work; react with confidence and curiosity to change	Showing an exceptional flexible mindset; is perceived as role model for handling changes with confidence and acting as support and with guidance for others	
Taking responsibility	Demonstrates limited responsibility of tasks and achieving results; limited responsibility of planning and meeting deadline	Demonstrates basic responsibility of tasks and achieving results; basic responsibility of planning and meeting deadline	Demonstrates a good sense of responsibility of tasks and achieving results, and a good sense of responsibility of planning and meeting deadline	Demonstrates a very good sense of responsibility of tasks and achieving results, and a very good ability to planning and meeting deadline; work effectively to meet department and company targets	Demonstrates superior sense of responsibility of tasks and achieving results, and superior ability to planning and meeting deadline; always work effectively to meet department and company targets	
Willingness & Motivation	Willingness and motivation partly limited and below expectations; manager intervention required frequently	Willingness and motivation mostly meeting expectations; sometimes manager intervention required	Always demonstrating good willingness and motivation; no or only minor manager support required	Willingness and motivation continuously exceeding expectations; no manager support required; is very energized	Always demonstrating high willingness and outstanding motivation; is highly energized and widely seen as example on motivation	
Collaboration skills	Limited contribution in team settings; limited knowledge and information sharing; and coordinating with others	Contributes to knowledge and information sharing to some extent; typically works well with colleagues and responds to feedback; basic understanding of others	Valued contributor; works well with colleagues, teams and superiors; actively shares knowledge and information and asks for feedback; good understanding of others	Drives collaboration; works well with colleagues on all levels and with different backgrounds; facilitates knowledge and information sharing and feedback culture	Continuously strengthens team dynamics; develops structure and mindset to strengthen collaboration; drives and supports diversity within organization; take the lead in information and knowledge sharing	
Competency Matrix	Not performing or showing any potential to performing at the level of expected competencies according to competency matrix	Limited performing at the level of expected competencies according to competency matrix	Performing at the level of expected competencies according to competency matrix	Performing above the level of expected competencies according to competency matrix	Performing above the level of expected competencies according to competency matrix and developing further competencies not in competency matrix	
Overall Performance	Under Performer	Performer	Good Performer	High Performer	Top Performer	
Growth Potential	Demonstrates no significant growth potential	Demonstrates growth potential, but likely to be limited to current or similar role, level or area of responsibility	Demonstrates high growth potential also beyond current role, level or area of responsibility, but mostly within previous career paths and areas of expertise	Demonstrates very high growth potential also beyond previous career paths and areas of expertise with certain preparation required	Is extremely flexible and has superior growth potential with only limited preparation required	

Det er endvidere oplyst, at [person 1] i organisationsgennemgangen i 2022 havde fået en gennemsnitsscore på 2,3. I 2023 havde han fået 2,0, og i 2024 havde han også fået en gennemsnitsscore på 2,0.

Ved afskedigelserne i 2024 indstillede afdelingslederen og teamlederen, hvilke medarbejdere i deres afdeling, som de mente skulle udvælges til afskedigelse.

Indstillingerne fra de fire afdelinger viste, at tre af de i alt 12 medarbejdere, der var indstillet til afskedigelse – herunder [person 1] – havde mere end 25 års anciennitet.

Den 13. februar 2024 blev der afholdt et møde mellem afdelingslederne og virksomhedens HR-afdeling om mulighederne for omplacering af de tre medarbejdere med mere end 25 års anciennitet.

I mødereferatet er anført bl.a.:

"Formål med mødet

Gennemgang af medarbejderliste for evt. mulighed for omplacering/omskoling.

Thermoform: [person 7], [person 1] og [person 8] - afvist på baggrund af nedgang i arbejde (afdelingen opsiges 2 FTE), ingen åbne stillinger, samt ringere kvalifikationer end andre ansatte.

Extrusion: [person 7], [person 1] – afvist på baggrund af nedgang i arbejde (afdelingen opsiges 2 FTE), ingen åbne stillinger, samt ringere kvalifikationer end andre ansatte.

Maintenance: [person 8] – ikke aktuelt med omplacering til afdelingen, da afdelingen kræver svendebrev.

Alle medarbejdere på opsigelseslisten, der er omfattet af 25-års reglen, er gennemgået mht. kompetencer og mulighed for at kunne varetage en lignende funktion i en anden afdeling."

Den 22. marts 2024 blev der afholdt mæglingssmøde, og den 24. april 2024 blev der afholdt organisationsmøde om sagen. Der kunne ikke opnås enighed på møderne.

Der er fremlagt lønsedler i sagen, hvorefter [person 1]s ugeløn er 10.784,02 kr.

Forklaringer

[person 1] har forklaret bl.a., at han har været ansat i Faerch A/S i 34 år som termoformtekniker. Han var glad for arbejdet og kollegerne. Han var ansat i produktionsteknisk afdeling, hvor hans arbejdsopgaver var at opstille maskinerne, og få dem til at køre. Han havde også specialopgaver med reparation, fordi han altid kunne få maskinerne til at køre, hvis de drillede. Han

var god til at lære fra sig. I produktionsteknisk afdeling arbejdede der 50-60 medarbejdere, hvoraf han havde sidemandsoplært de 10.

Hans daglige teamleder var på opsigelsestidspunktet [person 6]. [person 4] var afdelingsleder.

Der var nogle af maskinerne, som han ikke kunne betjene på grund af dårlig ryg efter en arbejdsskade, og han havde en aftale med [person 6] om, at han ikke behøvede at håndtere de lave maskiner. Der var tale om 5 maskiner ud af 60 maskiner i afdelingen. Ikke alle medarbejdere kunne betjene alle maskiner i afdelingen, og han havde ikke indtryk af, at det var et problem.

Han var skuffet over opsigelsen, fordi han var god til sit arbejde, og hans maskiner havde altid kørt godt. Han havde aldrig fået påtaler af [person 4] eller [person 6].

Han vidste ikke noget om, at hans arbejdspræstation blev vurderet i en matrix - første gang han hørte om den var til mæglingssmødet. Han var på en seniorordning efter aftale med [person 4], sådan at han fik mindre natarbejde. Seniorordningen var en rettighed, der var beskrevet i medarbejderhåndbogen, og der var mange andre kolleger på seniorordning. Det var mindst 5 år siden, at han sidst havde været til MUS-samtale.

Hos Faerch A/S blev der ikke benyttet vikarer på det område, hvor han arbejdede, men der blev benyttet vikarer i termoformafdelingen, som var den største afdeling med omkring 150 ansatte. Han mener, at han hurtigt ville kunne lære at bestride en stilling i termoformafdelingen eller lagerafdelingen.

Fritstillingen udløb ved udgangen af august 2024. Han har søgt et job, som han har fået afslag på. Han vil først kunne gå på pension om 2 år. Der er jobs, som han ville kunne få, men de ligger for langt fra Holstebro, hvor han bor.

[person 2] har forklaret bl.a., at han er tillidsrepræsentant i hele produktionsteknisk afdeling.

I forbindelse med den pågældende opsigelsesrunde blev han indkaldt til et møde, hvor han fik at vide, hvilke personer der skulle afskediges. Han havde ikke set vurderingerne i personalegennemgangen før. Han mente, at [person 1]s arbejdsindsats var god, og det var også den almindelige opfattelse i afdelingen. Han undrede sig derfor over, at [person 1] havde fået lav score i matrixen.

Der er travlt i deres afdeling lige nu, men der har lige været et dialogmøde, hvor der er blevet varslet yderligere nedskæringer, fordi noget produktion skal væk fra Holstebro.

Han kender til en tidligere omplacering i afdelingen. Det drejede sig om en kollega, der havde nogle personlige problemer, og som blev omplaceret til en anden afdeling i en slags viceværtjob.

[person 1] havde påtaget sig et stort ansvar i afdelingen, idet han stod for en del sidemandsoplæring, og han havde også haft meget overarbejde.

Der var blevet slået 2 stillinger op i produktionsteknisk afdeling den 29. august 2024. Der var ikke vikarer i denne afdeling.

[person 3] har forklaret bl.a., at han er salgschef i Faerch A/S.

Der blev i hvert fald siden 2018 lavet en årlig såkaldt organisationsgennemgang af medarbejderne i form af en matrix. Det samme bliver gjort i alle de øvrige lande, hvor Færch A/S er til stede. Formålet er at sikre, at talenter bliver spottet og understøttet, og at virksomheden kan sammensætte de bedste hold. Han er således også selv blevet vurderet.

Parametrene i organisationsgennemgangen er dem, som efter ledelsens erfaring bidrager bedst til virksomheden samlet set. Det er ikke kun faglighed, der bliver vurderet, men f.eks. også, om man er en god kollega og fleksibel. Generelt bliver matrixen ikke brugt som grundlag for MUS-samtaler, idet det ikke er formålet med den, og en gennemsnitsscore på 2 er ikke dårligt, men – som der også står i matrixen – "basic".

Færch A/S mistede en kunde, hvis køb udgjorde 5 procent af produktionen i Holstebro, og der måtte skæres ned blandt medarbejderne for at bevare konkurrencedygtigheden. Færch A/S havde desuden lidt store tab på verdensplan. Det var nødvendigt at afskedige 12 medarbejdere i produktionen i Holstebro.

Afskedigelsesprocessen foregik på den måde, at de enkelte ledere skulle levere en bruttoliste til ham baseret på de seneste matrixer. Listen med navne blev efter hans gennemgang sendt til HR, som bl.a. tog sig af at få undersøgt muligheder for omplacering mv. HR fjernede nogle fra listen af sociale grunde, bl.a. sygemeldte, fleksjobbere og lærlinge. Der blev indkaldt til omplaceringsmøde med repræsentanter for afdelingerne, og derefter blev tillidsrepræsentanterne orienteret.

Der er p.t. fortsat arbejdsmangel i produktionsafdelingerne, og Faerch A/S må forventes at lægge mere produktion fra Holstebro ud til andre fabrikker tæt på køber-landene. Det forventes, at ca. 17 procent vil skulle lægges ud, og at der skal afskediges yderligere 10-15 produktionsmedarbejdere i Holstebro. Der har været drøftelser i samarbejdsudvalget og dialogmøder om dette.

[person 4] har forklaret bl.a., at han har været afdelingsleder for hele produktionsteknisk afdeling i 4 år. Der var 55 "Tecnoform-" og "Maintenance-teknikere i afdelingen, hvoraf 8 havde mere end 25 års anciennitet.

Der er tre forskellige grupper i produktionsteknisk afdeling. Første gruppe er opstilling, som er den, [person 2] og [person 1] arbejdede i, anden gruppe er klargøring, og tredje gruppe er reparation og vedligeholdelse. Der var enkelte overlap, men ellers var medarbejderne fast placeret i deres egen gruppe. [person 1] havde haft en bi-funktion med klargøring. Det var dog ikke en egentlig klargøringsfunktion, men han havde hjulpet til.

Han har været med til at gennemgå medarbejderne i samarbejde med teamlederen, der er tæt på den enkelte medarbejder. Afdelingslederne er altid med ved udfyldning af matrixen for at sikre en uvildig vurdering af den enkelte medarbejder.

Ved gennemgangen systematiserede man årligt lederens tanker om de forskellige medarbejdere via matrixen. Matrixen er et ledelsesredskab, der bruges til at spotte talenter og sammensætte medarbejderhold, der fungerer bedst muligt.

[person 1] blev vurderet til 2, og man kan ikke beskrive [person 1] som en dårlig medarbejder. 2 ("basic") svarer efter hans mening omtrent til 7 på 12-skalaen. [person 1] var således dygtig nok, men andre medarbejdere var dygtigere. Der havde været enkelte mindre episoder med [person 1], hvor han syntes, at [person 1] havde optrådt en smule ufleksibelt.

Der skulle afskediges 4 medarbejdere i hans afdeling på grund af en mistet stor kunde. Han skulle derfor komme med nogle navne på medarbejdere, som potentielt skulle afskediges. Han havde brugt matrixen for organisationsgennemgangen i 2022, 2023 og 2024 ved denne vurdering. Et år tidligere havde han udpeget to andre medarbejdere til afskedigelse ved samme procedure, dvs. med matrixen som grundlag. De havde været der i henholdsvis 12 og 18 år.

Det var hans ansvar, at der ikke var blevet afholdt MUS-samtaler med [person 1], men det var ikke normalt, at man blev gjort bekendt med sin score fra organisationsgennemgangen. Han har løbende dialog med medarbejderne, men ikke nødvendigvis i MUS-samtaler.

Han talte ikke selv med [person 1] om muligheder for omplacering inden afskedigelsen, og han kendte ikke meget til 25-års-reglen. HR vejledte afdelingerne herom.

Der var 55 teknikere ansat i produktionsteknisk afdeling. 8 havde mere end 25 års anciennitet. 2 af disse 8 medarbejdere blev udvalgt til opsigelse, men den

ene på grund af for meget sygefravær. De to øvrige på listen havde henholdsvis 6 og 10 års anciennitet. Hvis han havde skullet pege på en anden end [person 1], ville det have været en med højere score.

[person 5] har forklaret bl.a., at han er fabriksdirektør med det overordnede ansvar for produktionen.

I ekstruder-afdelingen laver man folie af granulat. I termoform-afdelingen former man produkterne. I produktionsteknisk afdeling fremstiller man foliebakkerne. Det var ikke muligt uden videre at rykke fra den ene afdeling til den anden, og rent teknisk sker der hele tiden noget nyt. Hvis man som medarbejder skal kunne være fleksibel og hjælpe sine kolleger, tager oplæring til det niveau mindst et halvt år. Der bliver kun brugt vikarer i ferieperioder og kun til visse afgrænsede funktioner.

Matrixen var et ledelsesredskab, som brugt løbende, uanset om der var afskedigelser. Det var afdelingslederne og teamlederne, der foretog vurderingen, fordi de bedst kunne vurdere de enkelte medarbejders kompetencer. Det gjaldt især teamlederne, som var sammen med medarbejderne hver dag.

Ved den pågældende afskedigelsesproces blev der lavet en kompetencevurdering af medarbejderne baseret på gennemgangen i årene 2022, 2023 og 2024. HR skulle herefter sørge for, at eventuelle sociale hensyn mv. blev vurderet. og at muligheder for omplacering blev undersøgt. Der skulle ske afskedigelser i alle afdelinger, og der var på opsigelsestidspunktet ingen ledige stillinger, som [person 1] kunne omplaceres til.

Parternes argumenter

Klager har til støtte for de nedlagte påstande anført navnlig, at virksomheden ikke har taget særlige hensyn til anciennitet ved udvælgelsen af de medarbejdere, der skulle afskediges, at virksomheden ikke har godtgjort, at udvælgelsen af [person 1] er sagligt begrundet, og at virksomheden ikke har godtgjort, at man nøje har undersøgt mulighederne for at omplacere [person 1] i stedet for at opsiges ham.

Matrixen er reelt blevet brugt som opsigelsesgrundlag, uden at [person 1] har fået en chance for at rette op på sin relativt lave bedømmelse.

[person 1] var omfattet af 25-årsreglen. Det er ikke godtgjort, at man har undersøgt mulighederne for at have [person 1] ansat på nedsat tid, som vikar eller lignende.

Indklagede har til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand anført navnlig, at afskedigelsen var saglig, og at der er taget særlige hensyn til ancienniteten i overensstemmelse med 25-årsreglen.

Det var nødvendigt at opsiges medarbejdere på grund af ordrenedgang. Der blev taget sociale hensyn ved udvælgelsen. [person 1] var samlet set blandt de medarbejdere, som virksomheden bedst kunne undvære. Virksomhedens ledelse undersøgte mulighederne for omplacering, før det blev besluttet at opsiges [person 1], men der var ingen relevante ledige stillinger på opsigelsestidspunktet.

Situationen er fortsat den, at der ikke er relevante ledige stillinger.

Opmandens begrundelse og resultat

Efter det fremkomne må det anses for godtgjort, at det var nødvendigt for Faerch A/S at opsiges et antal medarbejdere fra virksomheden i Holstebro på grund af arbejdsmangel som følge af, at man havde mistet en stor kunde, som havde aftaget ca. 5 procent af produktionen. Der er intet grundlag for at anfægte, at virksomhedens ledelse fandt det nødvendigt at afskedige i alt 12 teknikere, heraf 4 i den afdeling, hvor [person 1] arbejdede.

Det følger af nævnets faste praksis, at det ved arbejdsmangel 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 dem, som bedst kan undværes.

[person 1] havde imidlertid været ansat i mere end 25 år, da han blev afskediget. Efter nævnets faste praksis påhviler det herefter virksomheden at godtgøre, at afgørende hensyn har gjort det påkrævet for virksomheden at opsiges [person 1] fremfor en anden medarbejder med væsentligt lavere anciennitet.

Det beror på de nærmere omstændigheder, hvad der skal til for, at det kan anses for godtgjort, at afgørende hensyn har gjort det nødvendigt at afskedige en medarbejder med mindst 25 års anciennitet.

Der må herved lægges vægt på, at virksomheden som nævnt måtte opsiges i alt hele 12 produktionsmedarbejdere, heraf 4 i den afdeling – produktionsteknisk afdeling – hvor [person 1] arbejdede som tekniker. I produktionsteknisk afdeling var der 55 teknikere, hvoraf 8 havde mindst 25 års anciennitet.

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at [person 1] blev udvalgt til opsigelse ud fra en sammenligning med alle i hans afdeling, som det kunne være relevant at opsiges.

Det må efter de afgivne forklaringer anses for godtgjort, at virksomhedens ledelse som grundlag for at udvælge de medarbejdere, man bedst kunne undvære – heriblandt [person 1] – brugte de seneste medarbejderbedømmelser, som i hvert fald siden 2018 var blevet foretaget årligt af medarbejdernes nærmeste ledere med henblik på at spotte talenter og understøtte ledelsens løbende bestræbelser på at få medarbejderstaben til at fungere bedst muligt. De parametre, som indgik i bedømmelsen, må anses for saglige også i forhold til virksomhedens behov, når der som her skulle udvælges flere medarbejdere til opsigelse på grund af arbejdsmangel. De anvendte parametre var af en karakter, som erfaring opnået via anciennitet ikke havde negativ betydning for samlet set. Uanset at medarbejderne normalt ikke var gjort bekendt med bedømmelserne, fordi de alene blev brugt som et ledelsesværktøj, er der ikke grundlag for at anfægte sagligheden af, at virksomheden i den foreliggende situation, hvor der skulle udvælges 12 produktionsmedarbejdere til opsigelse, lagde afgørende vægt på hensynet til kvalifikationer ud fra en helhedsbedømmelse af virksomhedens driftsmæssige behov, idet enkelte afvigelser herfra var begrundet i saglige, herunder sociale hensyn.

Efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer, må det endvidere anses for godtgjort, at alder og anciennitet er indgået i virksomhedens endelige vurdering af, hvem der skulle opsiges. Det må således lægges til grund, at en bruttoliste med navne blev forelagt for virksomhedens HR-afdeling, der bl.a. sikrede, at virksomheden forud for den endelige beslutning om opsigelse vurderede mulighederne for at omplacere de 3 af 12 medarbejdere, som havde mindst 25 års anciennitet. HR-afdelingen fjernede også ud fra sociale hensyn nogle af dem, der af produktionsafdelingerne var indstillet til opsigelse, fra bruttolisten.

Det må anses for godtgjort, at virksomheden forud for opsigelsen nøje har undersøgt mulighederne for at omplacere [person 1] til en anden passende stilling, der var ledig, i stedet for at opsiges ham. Det må efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at der på opsigelsestidspunktet ikke var passende stillinger i nogen relevant afdeling, som var ledige, heller ikke deltidsstillinger. Virksomheden var ikke forpligtet til at tilbyde [person 1] ansættelse som vikar i ferieperioder.

Som følge af det anførte skal den indklagede virksomhed frifindes.

Thi bestemmes:

Færch A/S frifindes.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 25. september 2024

Lars Hjortnæs