

KENDELSE

i Afskedigelsesnævnets sag AFN 20230460.

Fagligt Fælles Forbund
for

A

mod

DIO I
for

Grundfos A/S

Sagen blev mundtligt forhandlet den 4. september 2023 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, tillidsrepræsentant B, tillidsrepræsentant C, Lead HR Specialist D, afdelingsleder E, produktionschef F og afdelingsleder G.

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om det var urimeligt, at Grundfos A/S den 22. marts 2023 opsagde A med den begrundelse, at hun ikke kunne varetage sin stilling som operatør, og at det ikke var muligt at imødekomme et helbredsbetings behov for at sidde ned i halvdelen af arbejdstiden.

Parternes påstande

Klager har principalt nedlagt påstand om, at indklagede, Grundfos A/S, skal anerkende, at afskedigelsen af A den 22. marts 2023 er i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3, og at afskedigelsen skal annulleres og A genansættes, jf. § 4, stk. 3, litra e.

Klager har subsidiært nedlagt påstand om, at Grundfos A/S skal betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse for kvalificeret urimelig afskedigelse af A med procesrente fra sagens anlæg.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling

Grundfos A/S producerer pumper. Der fremstilles årligt mange millioner enheder. Grundfos har her i landet p.t. fem fabrikker i Bjerringbro og én i henholdsvis Aalestrup, Odense, Brøndby og Farum.

A blev ansat i virksomheden som ufaglært den 1. december 1993. Fra 2016 arbejdede hun som ufaglært operatør i afdeling 2602 på en af fabrikkerne i Bjerringbro, hvor der produceres komponenter.

I efteråret 2021 fik A problemer med smerter i navnlig venstre ben og knæ.

Fra 1. april 2022 blev A's arbejdstid efter eget ønske nedsat fra 37 til 30 timer ugentligt.

Den 21. november 2022 blev der udarbejdet en mulighedserklæring vedrørende A. Heraf fremgår bl.a.:

"3. Medarbejderens funktionsnedsættelser

- Stående arbejde pga. smerter i begge ben.*
- Mobilitet udfordret pga. smerter i ben.*

4. Påvirkede jobfunktioner

- Arbejdsprocesser som man ikke kan sidde ned til.*
- Ordinære produktion som kræver meget mobilitet*

...

6. Arbejdsgivers og medarbejders forslag til ændringer i arbejdsfunktioner

- Grundfos ønsker en lægelig vurdering af, om der kan forventes væsentlig forbedring af bensmerter, således at A kan varetage ordinær produktion, som indebærer en stor del stående arbejde.*
- Skønner lægen, at A har brug for midlertidige skånehensyn i sit arbejde? I så fald hvilke og i hvor lang tid?*
- Grundfos ønsker derudover en lægelig vurdering om A skal have varige skånehensyn i forhold til ordinært arbejde, og i så fald hvilke?"*

I erklæringens pkt. 7 "Lægens vurdering", er der afkrydset i rubrikken: *"Arbejdsforholdene skønnes ikke forsvarlige, og der bør foretages yderligere ændringer. Lægen anfører de påkrævede skånehensyn i pkt. 8."*

I erklæringens pkt. 8 er anført:

"8. Lægens uddybende kommentarer til vurderinger i pkt. 7

- A har i efterhånden et par år haft smerter i benene. Hun er grundigt undersøgt og der har været forskellige årsager undervejs. Aktuelt har værst smerte i ve. ben, særligt knæ og læg. Der er lavet MR af ve knæ, som viser bruskforandringer.*

- Højest sandsynligt forårsaget af mange års fysisk tungt arbejde. Aktuelt stående og gående 30 timer pr uge. Betongulv og sikkerhedssko. Det provokerer en del og er klart forværende for hendes smerter. Har langt færre smerter i ferier.
- Hun har varige skånehensyn som beror på, at hun skal kunne sidde ned til ca. 50 % af sine arbejdsopgaver. Hvis dette kan tilgodeses, vil hun kunne blive i sine funktioner indtil påtænkt efterløn.

Varighed

- Pt skal have varige skånehensyn som ovenfor beskrevet."

Der blev afholdt et møde om mulighedserklæringen den 22. november 2022 med deltagelse af afdelingsleder E, to af Grundfos' socialrådgivere, tillidsrepræsentant B og A. Der er under nævnssagen fremlagt et referat af mødet, hvoraf fremgår bl.a.:

"Referat af samtale den: 22.11.22.

Mødedeltagere:

Leder E, Socialrådgiver H, Socialrådgiver I, Medarbejder A samt TR B.

...

Status på nuværende tidspunkt:

A arbejder fortsat 30 timer om ugen som hun er ansat til. Hun oplever smerter især i venstre ben og knæ på daglig basis og nogle arbejdsopgaver er hårdere end andre for hende, fx arbejdet ved skæremaskinen.

Hvad kan medarbejderen gøre for at kunne genoptage arbejdet:

A arbejder som normalt, men har svært ved at se hvordan hun skulle fortsætte på dette niveau til hun kan gå på efterløn om 2,5 år.

Hvad kan arbejdspladsen gøre for at medarbejderen kan genoptage arbejdet?

A's praktiserende læge beskriver i mulighedsattesten, at hun har et varigt skånehensyn, som betyder at hun skal sidde ned ca. 50 % af hendes arbejdstid, og hendes smerter i benet forværres ved arbejde på betongulv og sikkerhedssko. E har ikke mulighed for at tilbyde A siddende arbejde i det omfang. Der er talt om A kan køre truck, men at komme op og ned fra den vil være en udfordring for A.

Udfordringer (fx med tilpasning af arbejdet på langt sigt i forhold til forventede skånehensyn):

E har en enkelt siddende arbejdsfunktion, som A kan betjene, men her vælger A alligevel at stå op, fordi hun synes at hendes tempo ellers bliver for lavt. E har undersøgt om der kan være andre afdelinger, der kan tilbyde

A 50 % siddende arbejde, men det er ikke muligt. Således er det en udfordring at fastholde A i produktionen på Grundfos, da det ikke lever op til det krav praktiserende læge stiller til arbejdsforholdene.

Mål (Herunder forventninger til varighed af sygemeldingen):

Kendes endnu ikke. A bliver for nuværende i hendes stilling hos E, men vi undersøger mulighederne for en afklaring i fleksafdelingen, for at undersøge om A's smerter bedres ved mere siddende arbejde.

Det italesættes at vi har en såkaldt trappe, som bruges i forsøg på at fastholde A på Grundfos, og H skitserer denne og afleverer til A.

Andet:

Vi taler om vilkårene for en afklaring i fleksafdelingen. For det første skal de have plads førend det kan startes op. Det er muligt at det kan ende med en ansættelse i fleksafdelingen, hvis afklaringen går godt, og der er en ledig stilling i fleksafdelingen, da A har høj anciennitet på Grundfos. Men det vil formentlig betyde en lønnedgang i timelønnen og det bekymrer A, især om det kan have betydning for hendes efterløn. Det italesættes i øvrigt, at den hårde tone som der er i A's nuværende afdeling, ikke kan/skal overføres til fleksafdelingen. A fortæller i den forbindelse at hun har en kontant personlighed, men at hun altid sørger for at tingene lander et godt sted, efter nogle timer eller dagen efter.

Aftaler:

- B bestiller ved A-kassen for at undersøge om evt nedgang i timelønnen kan have betydning for A's efterløn.
- A tænker over, om hun ønsker en afklaring i en fleksafdeling.
- A og B giver E besked i næste uge, omkring næste skridt.
- H og I undersøger muligheden for en afklaring i en fleksafdeling.
- I forsætter som tilknyttet socialrådgiver.

Dato for næste møde:

Afventes."

Den 7. december 2022 blev der afholdt et nyt møde. Af et mødereferat, der er fremlagt for nævnet, fremgår bl.a.:

"Møde indkaldt af TR C vedr. A.

Deltager: A

C

E

A har den 2/12 været hos egen læge hvor det fra lægens side stilles krav om min. 50 % siddende arbejde eller en deltids sygemelding.

A har pt. så ondt i sine ben at hun ikke kan holde ud at gå på arbejde og varetage ordinær produktion.

C: Har man i afd. Forsøgt at tage er hensyn som er mulige?

E: Ja, det som kan gøres indenfor den ordinære produktion er foretaget. Der er ifm. A`PDD rettet fokus på oplæring ved andre US i forsøget på at imødekomme evt. skånehensyn. Her bekræfter A at hun ikke vil oplæres og / eller arbejde ved de US som nævnes."

A blev efter dette møde fuldtidssygemeldt.

Den 24. januar 2023 blev der afholdt en sygefraværssamtale med deltagelse af A, E, tillidsrepræsentant B, værkstedsassistent J og socialrådgiver I. Af et fremlagt mødereferat fremgår bl.a.:

"Er der opgaver medarbejderen vil kunne udføre under sygemeldingen fx under en delvis raskmelding?

Ja, A's skånehensyn ifølge lægen, både nu og i fremtiden, er at A skal have 50% procent siddende arbejde. Det kan ikke imødekommes i E's afdeling, men det kan det i fleksafdelingen. Vi vil i fleksafdelingen lave en afklaring af A's arbejdsevne, herunder hvordan knæet reagerer når A arbejder et sted hvor hendes skånehensyn kan imødekommes.

Hvad kan arbejdspladsen gøre for at medarbejderen kan genoptage arbejdet?

Tilbyde en plads i fleksafdelingen. Det understreges, at der ikke med sikkerhed kan tilbydes i et job i fleksafdelingen efter afklaringen.

Mål (Herunder forventninger til varighed af sygemeldingen):

Vi forventer at afklaringen vil tage 8-12 uger."

Den 23. februar 2023 blev der afholdt en opfølgningssamtale med samme deltagere og lederen af fleksafdelingen, G. Af et fremlagt mødereferat fremgår bl.a.:

"Er der opgaver medarbejderen vil kunne udføre?

Ja, A skånehensyn vurderes opfyldt i fleksafdelingen. A arbejder godt med mange opgaver.

Udfordringer (fx med tilpasning af arbejdet på langt i sigt forhold til forventede skånehensyn):

A beskriver at det er hårdt for hendes fingre og håndled at arbejde for længe på stationen hvor der skal skrues gevind. G og J vil derfor ændre lidt på A's opgaver. Dertil skal A have fokus på at sidde mere ned, så hun sidder ned mindst 50 % som er skrevet i mulighedserklæringen. A oplever, at hun

arbejder langsommere når hun sidder ned og den "vane" er svær for hende at ændre.

Det understreges, at der ikke er nogle krav om A's effektivitet i fleksafdelingen, som hun ellers har været vant til.

Andet:

A fortæller, at hun synes det har været svært at være i fleksafdelingen og hun har følt sig ensom, fordi hun ikke har hørt noget fra E siden hun startede op. E fortæller, at han har fulgt op via mails fra J og ikke direkte til A. Vi aftaler, at E og B sammen vil besøge A i fleksafdelingen.

A spørger ind til hendes muligheder for at blive på Grundfos. G fortæller, at hun ikke på nuværende tidspunkt kan sige noget om, at det er muligt for A at blive ansat i fleksafdelingen. Vi forventer at afklaringen vil tage 8-12 uger."

Den 15. marts 2023 blev der igen afholdt opfølgningssamtale. Af et fremlagt mødereferat fremgår bl.a.:

"Udfordringer (fx med tilpasning af arbejdet på langt i sigt forhold til forventede skånehensyn):

Der er ikke nok arbejde i fleksafdelingen, CSR 4, til at A kan tilbydes en ændring i hendes kontrakt til en aftalebaseret ansættelse her. Der er ej heller mulighed for at tilbyde A en ansættelse i de andre fleksafdelinger, da de også mangler arbejde. E har tidligere forespurgt, om der er en mulighed i produktionen for at A kan overflyttes dertil, men det har ikke været muligt at finde et sted hvor A's skånehensyn, om at 50 % af arbejdsdagen skal være siddende, kan overholdes. Vi taler om, at så er det svært at det kan være andre muligheder for at A fortsat kan være ansat på Grundfos.

B nævner et uddrag fra en rapport fra Dansk Industri (med forbehold for at huske forkert omkring, hvem der har skrevet rapporten). I rapporten understreges, at der skal gøres en særlig indsats for at fastholde medarbejdere med høj anciennitet og som er tæt på at forlade arbejdsmarkedet. B nævner, at E's rundspørgen til produktionslederen på egen fabrik bør udvides til andre fabrikker og på højere ledelsesniveau. Det vil E gøre.

A spørges ind til hvor fleksibel hun er i forhold til andre fabrikker, aften og nat. A fortæller at hun er meget fleksibel i forhold til arbejdspladser, men hun vil helst blive på daghold. Men aften og nat er også muligt, hvis der ikke kan findes andre løsninger. A er ikke interesseret i at blive fritstillet hvis hun skulle ende med at blive opsagt. A vil fortsat gerne arbejde.

Vi har i forbindelse med opstart aftalt at A kunne få en plads i fleksafdelingen i 8 uger. De 8 uger udløber den 24.03.23, dvs i næste uge. G siger ok til at A forbliver i fleksafdelingen indtil den 24.03.23, da E forventer at havde en løsning/afklaring på A's ansættelse inden da.

Aftaler:

(...) E går tilbage til afdelingen og undersøger igen om der kan findes en plads til A et sted på Grundfos. (...)"

A blev opsagt den 22. marts 2023. I opsigelsesbrevet er anført bl.a.:

"Opsigelsen er begrundet i et 8 ugers afklaringsforløb i flexafdelingen samt din egen læges vurdering af, at du har behov for et skånehensyn, hvor du skal sidde ned i 50 % af din arbejdstid for at løse de opgaver i den stilling, du er ansat til at varetage i Grundfos. Dette skånehensyn har vi i Grundfos desværre ikke mulighed for at imødekomme."

Til brug for Afskedigelsesnævnets behandling af sagen har klager bl.a. fremlagt en udateret opstilling af arbejdsfunktioner i produktionen på Grundfos, som efter tillidsrepræsentant B opfattelse er mulige at udføre siddende.

Vidneforklaringer

A har forklaret bl.a., at hun har været ansat i Grundfos i 29 år i forskellige afdelinger. Før hun kom til Grundfos, arbejdede hun som tjener i ca. 13 år. Hun har aldrig modtaget advarsler eller kritik af sit arbejde på Grundfos. Hun begyndte at få knæproblemer i september 2021, men først i november 2022 fik hun en diagnose. I efteråret 2021 var E blevet hendes leder. Hun talte med E om sine problemer bl.a. i forbindelse med, at hun skulle have fri for at gå til lægen. Når hun var på arbejde, gik eller stod hun meget op, og det blev ikke forsøgt ændret fra E's side. I april 2022 fik hun efter eget ønske reduceret arbejdstiden til 30 timer om ugen, ikke af helbredsgrunde, men fordi hun gerne ville være mere sammen med sin mand. Hun havde herefter fri hver fredag.

Hun kan ikke huske, hvad hun og E talte om under det seneste af de årlige PDD-møder (svarende til MUS-samtaler), ud over at hun sagde, at hun ønskede yderligere oplæring. De talte ikke om hendes helbred. Hun har ikke set referatet af mødet den 7. december 2022, før det blev fremlagt under nævnssagen. Hun har ikke afvist oplæring og/eller arbejde ved de US som nævnes, sådan som der står i mødereferatet. Hun har kun sagt, at hun ikke var glad for nogle såkaldt grønne arbejdsfunktioner.

Hun fik udarbejdet en mulighedserklæring den 21. november 2022 og tænkte ikke over, at behovet for at kunne sidde ned 50 % af tiden kunne blive et problem. Mulighedserklæringens punkt 6 er udfyldt af hendes afdelingsleder E, men det er baseret på noget, hun har fortalt ham.

Hun husker ikke, hvad der blev talt om på mødet den 22. november 2022. Hun har truck-kørekort, men har ikke forholdt sig til muligheden for at køre truck og husker ikke at være blevet spurgt om det under mødet.

Da hun var til læge den 2. december 2022, fik hun at vide, at hun skulle melde sig syg på halv tid, hvis hun ikke kunne sidde mere ned. Hun bad derfor E og tillidsrepræsentant C om et møde. E var ikke indforstået med, at hun skulle på halv tid. De talte ikke om forhold vedrørende hendes arbejde, som kunne ændres. Hun var herefter sygemeldt på fuld tid og kom tilbage den 3. januar 2023 i en af virksomhedens fleksafdelinger. Hun troede, at det var for at blive arbejdsprøvet, eventuelt med mulighed for varig beskæftigelse i fleksafdelingen. I fleksafdelingen passede hun imidlertid sig selv og blev ikke testet i siddende arbejde. Der var ingen maskiner i fleksafdelingen, der lignede dem i hendes hidtidige afdeling, og hun blev ikke klogere på, hvordan hun kunne sidde ned halvdelen af tiden. Hun mener ikke at have sagt nej til at være i "recycling", men dette arbejde var hårdt for hendes hænder.

Ingen har talt med hende om at slække lidt på hendes generelt høje effektivitet, der lå over gennemsnittet.

B har forklaret bl.a., at han er tillidsrepræsentant for A. Han har været i Grundfos i 3 år. Siden januar 2023 har han arbejdet i A's afdeling. Han kender ikke som sådan maskinerne i afdelingen, men han har sin daglige gang i området og har konstateret, at mange medarbejdere udfører arbejde siddende. En finplanlægger er ansvarlig for produktionsplanlægningen, som meldes ud til medarbejderne hver morgen.

Han deltog i mødet den 24. januar 2023 og spurgte bl.a., om A kunne arbejde mere siddende. Han er ikke enig med virksomheden i, at det ikke var en mulighed at indrette driften sådan, at hun kunne sidde ned i halvdelen af arbejdstiden. Han har dog ikke faglig forudsætning for at vurdere de sikkerheds- og sundhedsmæssige aspekter ved at sidde ned ved maskinerne.

C har forklaret bl.a., at hun har været ansat i Grundfos i 21 år. Hun har været tillidsrepræsentant de sidste 7 år. Hun har ikke sin daglige gang i den afdeling, A arbejdede i før forløbet i fleksafdelingen. Hun bistod A under mødet den 7. december 2022. Hun husker ikke, at A på mødet sagde nej til at arbejde ved bestemte maskiner.

D har forklaret bl.a., at hun har været ansat i Grundfos siden 2017 og arbejder i HR. Der var en opsigelsesrunde på grund af ordrenedgang i foråret 2023, hvor 120 medarbejdere fra produktionen blev afskediget, efter at 41 medarbejdere i juni 2022 havde accepteret en frivillig

fratrædelsesordning. Det er den enkelte afdelingsleders konkrete vurdering, om det er foreneligt med driften, at en medarbejder går ned i tid, men det er i praksis svært at imødekomme et sådant ønske. Fleksafdelingen er etableret, fordi Grundfos A/S ønsker i muligt omfang at fastholde medarbejdere, med nedsat funktionsevne, men der blev også afskediget medarbejdere i fleksafdelingen i forbindelse med afskedigelsesrunden i juni 2023. Hun var inddraget i opsigelsen af A og drøftede med E, hvad Grundfos A/S havde gjort for at imødekomme A's skånebehov. Hun mener, at Grundfos havde gjort, hvad man kunne.

E har forklaret bl.a., at han har været ansat i Grundfos i 17 år og siden november 2021 har været leder af produktionen i bl.a. den afdeling, hvor A var beskæftiget. Afdelingen er indrettet med ca. 20 maskiner, hvoraf de fleste er såkaldt rødt udstyr, som er store industrimaskiner, der af arbejdsmiljømæssige grunde højst må betjenes af samme medarbejder i begrænsede periode. Det er en såkaldt finplanlægger, der står for den daglige planlægning af produktionen. Finplanlæggeren skal sikre, at "kabal" går op, således at der på en driftsmæssigt forsvarlig måde kan ske den lovgivningsmæssigt påkrævede rotation blandt medarbejderne mellem "røde" og "grønne" arbejdsstationer hver anden time. Størstedelen af de maskiner, som anvendes i afdelingen, er ikke indrettet til siddende arbejde, og det vil ikke være arbejdsmiljømæssigt forsvarligt, hvis en medarbejder alligevel udfører arbejdet siddende.

Kort efter, at han kom til afdelingen i 2021, blev han af en af virksomhedens socialrådgivere orienteret om A's helbredsproblemer. Han talte med A om situationen. Han talte også med finplanlæggeren om at prøve at aflaste A så meget som muligt inden for de driftsmæssige kravs rammer. Han var løbende i dialog med A. I forbindelse med den årlige PDD-samtale drøftede de oplæring i at betjene flere såkaldt grønne arbejdsstationer, men da kendte han ikke hendes konkrete skånebehov, og de havde derfor kun talt om en eller anden form for aflastning. Efter hans opfattelse kunne oplæring i flere grønne funktioner aldrig have været nok til at imødekomme det skånebehov, som mulighedserklæringen viste, at hun havde.

Da han i november 2022 bad A om at indhente en mulighedserklæring, var det for at få belyst helt konkret, hvilket skånebehov der skulle imødekommes. Da han så, at lægen anbefalede 50 % siddende arbejde, var han straks klar over, at det af driftsmæssige grunde næppe ville være muligt i hans afdeling.

Han forhørte sig før opsigelsen hos lederne af de andre afdelinger på Grundfos om mulighederne for at imødekomme A's skånebehov der, men svarene var negative. Der foregår noget arbejde med truckkørsel på virksomheden, men der var ikke nogen ledig stilling, og desuden indebærer

det af produktions- og driftsmæssige grunde hyppige på- og afstigninger samt træk og håndtering af tunge affaldsbeholdere, og der er således ikke tale om siddende arbejde.

Et afgørende problem ved at imødekomme A's skånebehov i hans og andre produktionsafdelinger er, at hele produktionen nødvendigvis må være indrettet efter de store industrimaskiner med produktionsopgaver, der varierer løbende, samtidig med, at lovgivningsmæssige forbud mod oftere gentaget arbejde skal overholdes. Rotationsbehov, arbejdstidsregler og produktions- og driftsmæssige behov skal derfor hele tiden kunne gå op i en højere enhed. Hvis en medarbejder skal sidde ned i halvdelen af arbejdstiden, skal andre medarbejdere i modsvarende omfang kunne pålægges at overtage "røde" opgaver, og det kan måske godt gå op ind i mellem, men ikke alle dage. Virksomhedens driftsmæssige behov var således efter hans opfattelse til hinder for, at man kunne imødekomme behovet for at sidde ned i halvdelen af arbejdstiden.

E har forklaret bl.a., at han har været ansat i Grundfos i 29 år og er produktionschef i virksomheden. Der er som udgangspunkt ikke noget maskinel i afdelingerne, der er egnet til siddende arbejde, kun i E's afdeling er der enkelte funktioner, der forsvarligt kan udføres siddende. Gældende krav om at undgå ensidigt gentaget arbejde og forkerte arbejdsstillinger begrænser mulighederne meget for at have siddende arbejdsfunktioner i produktionen. Det ville ikke være driftsmæssigt forsvarligt at indkøbe specielt udstyr til siddende betjening, idet fremtiden for virksomheden i lyset af kravene om at undgå ensidigt gentaget arbejde er, at medarbejderne går rundt mellem maskinerne uden gentagne bevægelser.

Han fik kendskab til A's situation på et ledermøde, hvor E orienterede om hendes skånebehov og spurgte, om der var mulighed for at beskæftige A i en af fabrikkens andre afdelinger. Dette var imidlertid ikke muligt på grund af de nævnte produktionsmæssige forhold. Han forhørte sig også selv hos de andre fabrikker. Den beskæftigelsesmæssige situation på Grundfos var ikke god omkring afskedigelsestidspunktet, hvor man var bekendt med en ordrenedgang. Der blev gennemført kollektive afskedigelser i juni 2023.

G har forklaret bl.a., at hun er produktionsleder på en fleksafdeling. Hun har været ansat i Grundfos i ca. 22 år. I hendes fleksafdeling arbejder de svageste, herunder medarbejdere med betydelige skånebehov eller medarbejdere med mentale eller kognitive udfordringer, men også ret velfungerende "fleksjobbere". Der er ikke vikarer ansat på fleksværkstedet. Visitering til afdelingen sker på et ugentligt møde i samarbejde med en socialrådgiver, og det var sådan, hun blev orienteret om A's problemer. Hun havde på det tidspunkt kun mulighed for at imødekomme A's skånebehov

ved at lade hende udføre "recycling", hvor alt arbejde kunne udføres siddende.

Formålet med at afprøve A i fleksafdelingen var at afdække, om det hjalp tilstrækkeligt på smerterne, hvis skånebehovet blev opfyldt. Der var ganske vist i afdelingen ingen ledige stillinger af den karakter, som der kunne fastansættes i, heller ikke i "recycling", hvor man i så fald først måtte opsiges en anden, men man kunne jo ikke på forhånd udelukke, at der nåede at komme sådan en. Det er hendes vurdering, at A fik det bedre i afdelingen, når hendes skånebehov blev imødekommet, men A sagde dog, at det var meget hårdt for hendes hænder at arbejde i "recycling". Hun afslog et ønske fra A om at deltage i et truckkursus, idet kurset var for medarbejdere, der aktivt kørte truck i afdelingen og brugte deres truckkørekort. Hun talte med A og tillidsrepræsentanten om containerkørsel med truck, men det var ikke en mulighed på grund af tunge træk og megen bevægelse op og ned af trucken.

Parternes argumenter

Klager har til støtte for de nedlagte påstande bl.a. gjort gældende, at indklagede har en særlig forpligtelse over for medarbejdere, der som A har 29 års anciennitet og har været en pligtopfyldende, stabil og effektiv medarbejder, som ikke under sin langvarige ansættelse har fået nogen påtaler. Hendes smerteproblemer må desuden formodes at være arbejdsmæssigt betingede. Virksomheden burde have gjort mere for at omplacere hende, herunder undersøgt muligheden for at komme til lagerafdelingen, hvor hun kunne have kørt truck. Virksomheden har ikke gjort nok for at imødekomme A's skånebehov, men har blot overladt til finplanlæggeren at foretage mindre justeringer i As arbejde. Det er uden betydning, at virksomheden i juni 2023 gennemførte en større afskedigelsesrunde, idet det er forholdene på opsigelsestidspunktet, som er afgørende.

Indklagede har til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand bl.a. gjort gældende, at afskedigelsen af A ud fra Hovedaftalen skal undergives en almindelig saglighedsvurdering. Der gælder ikke en særligt vidtgående pligt for virksomheden til at omplacere hende eller tilpasse arbejdsforholdene. Opsigelsen af A var saglig, fordi hun ikke længere kunne varetage de opgaver, hun var ansat til at udføre som operatør, som følge af et permanent skånebehov, der ikke kunne imødekommes uden at pålægge virksomheden en urimelig byrde. Selv om man næppe havde pligt til det, forsøgte Grundfos visse tilpasninger i perioden fra november 2021 til opsigelsestidspunktet den 22. marts 2023, og virksomheden undersøgte forgæves mulighederne for en omplacering.

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

Opmanden udtaler:

For Afskedigelsesnævnet angår sagen alene, om afskedigelsen af A var urimelig i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3, og i givet fald, om hun skal genansættes.

A blev efter 29 års ansættelse opsagt den 22. marts 2023 fra sin stilling som ufaglært medarbejder i produktionen af pumper mv. hos Grundfos A/S. Afskedigelsen blev begrundet med, at virksomheden ikke kunne imødekomme det behov for at sidde ned i halvdelen af arbejdstiden, som var fastslået af hendes læge i en mulighedserklæring og bekræftet i et 8 ugers afklaringsforløb i virksomhedens fleksafdeling.

Spørgsmålet er, om virksomheden burde have omplaceret A eller gjort mere for at give hende mulighed for at sidde ned i mindst halvdelen af sin arbejdstid.

Efter bevisførelsen kan det ikke lægges til grund, at der på opsigelsestidspunktet var relevante stillinger ledige, som A i forbindelse med møder og samtaler om hendes smerteproblemer havde tilkendegivet at være interesseret i, og hvor det nævnte skånehensyn var opfyldt. Der er ikke grundlag for at fastslå, at virksomheden har tilsidesat en omplaceringspligt.

Efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer, må det lægges til grund, at virksomheden forud for opsigelsen havde vurderet, at ændring af arbejdstilrettelæggelsen med henblik på, at A altid skulle sidde ned i mindst halvdelen af sin arbejdstid, ville skabe reelle driftsmæssige problemer på grund af produktionens karakter, herunder navnlig behovet for at opretholde en kontinuerligt effektiv drift af maskinerne med skiftende produktionsopgaver og samtidig overholde gældende krav mv. i forhold til medarbejderne vedrørende bl.a. ensidigt gentaget arbejde. Der er ikke efter den bevisførelse, der har fundet sted, grundlag for at tilsidesætte virksomhedens vurdering, idet det ikke kan føre til et andet resultat, at der i A's afdeling var enkelte arbejdsfunktioner, der kunne udføres siddende, jf. herved bl.a. det fremlagte referat af E's samtale med A den 22. november 2022.

Under hensyn til virksomhedens driftsmæssige behov kan der ikke stilles krav om, at virksomheden skulle have ladet det "komme an på en prøve", før man konkluderede, at det ville skabe for store problemer at ændre den samlede driftsplanlægning sådan, at A altid med sikkerhed kunne sidde ned i mindst halvdelen af sin arbejdstid.

På den anførte baggrund var afskedigelsen den 22. marts 2023 sagligt begrundet i A's og virksomhedens forhold.

Som følge af det anførte skal indklagede frifindes.

Thi bestemmes

Grundfos A/S frifindes.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 17. september 2023.

Lars Hjortnæs