

USAGLIG AFSKEDIGELSE KOSTEDE VIRKSOMHEDEN KR. 250.000

En medarbejder, der blev afskediget efter 32 års ansættelse, blev af Afskedigelsesnævnet tilkendt kr. 250.000 i godtgørelse svarende til 32 ugers løn.

Sagen kort

Sagen drejede sig om en medarbejder (herefter "Medarbejderen"), der blev afskediget efter 32 års ansættelse som kranfører med forefaldende arbejde på samme fabrik.

Medarbejderen havde endvidere fungeret som tillidsmand på fabrikken i sammenlagt 16 år. Fem dage inden afskedigelsen ophørte Medarbejderens tillidsmandsfunktion.

Ledelsen på fabrikken valgte at afskedige Medarbejderen under henvisning til arbejdsmangel. 40 procent af de ansatte i virksomheden var som følge af denne arbejdsmangel blevet afskediget. Medarbejderen var umiddelbart op til afskedigelsen beskæftiget med at nedlukke en fabrik sammen med én anden medarbejder.

Medarbejderen påklagede afskedigelsen til Afskedigelsesnævnet, idet han mente, at der var tale om en usaglig afskedigelse.

Det juridiske grundlag

Medarbejderen arbejdede på DA/LO området. Efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, må vilkårligheder ikke finde sted, når der afskediges en arbejdstager.

Afskedigelsesnævnets afgørelse

Afskedigelsesnævnet lagde afgørende vægt på, at der forelå en arbejdsmangelsituation. Nævnet fandt, at arbejdsgiveren havde løftet denne bevisbyrde. Såfremt der foreligger en arbejdsmangelsituation, er det Afskedigelsesnævnets klare udgangspunkt, at det er arbejdsgiveren, der alene beslutter, hvem der skal afskediges.

Dog findes der i Afskedigelsesankenævnet en modifikation til det ovennævnte udgangspunkt. Såfremt medarbejderen har været ansat i virksomheden i over 25 år uden afbrydelse, skal en virksomhed godtgøre vægtige grunde for at afskedige en medarbejder med så lang anciennitet frem for en medarbejder med kortere anciennitet.

Derfor påhviler det en virksomhed at godtgøre, at afgørende hensyn har forårsaget afskedigelsen af en medarbejder med 32 års anciennitet.

Arbejdsgiveren anførte, at der var tale om samarbejdsvanskeligheder mellem virksomheden og Medarbejderen, som var grunden til at netop denne medarbejder blev afskediget. Men det lykkedes ikke arbejdsgiveren at overbevise Afskedigelsesankenævnet om, at der forelå så grundlæggende samarbejdsvanskeligheder med Medarbejderen, at en afskedigelse af netop ham var på sin plads. De eventuelle diskussioner, der havde været med Medarbejderen, var hovedsageligt grundet i Medarbejderens stilling som tillidsrepræsentant og kunne derfor ikke tillægges betydning i henhold til den almindelige arbejdsindsats.

Afskedigelsesnævnet fandt således ikke, at der forelå vægtige grunde for at afskedige netop denne medarbejder. Dette grundede Afskedigelsesnævnet også med, at virksomheden burde have truffet valget mellem de 90 tilbageværende medarbejdere og ikke blot blandt de to medarbejdere, der arbejdede med at nedlukke en fabrik.

Der blev ved udmåling af godtgørelsen lagt vægt på, at der var tale om en usaglig afskedigelse, at Medarbejderen var 54 år gammel og havde arbejdet på fabrikken i 32 år, og at han havde fungeret som tillidsmand i sammenlagt 16 år. Herefter blev der tilkendt 32 ugers løn til Medarbejderen svarende til kr. 250.000.

Derfor kan der fremhæves følgende momenter, som Afskedigelsesankenævnet lagde afgørende vægt på:

- At der forelå arbejdsmangelsituation, hvorfor arbejdsgiveren derfor som udgangspunkt har frit skøn over, hvilke medarbejdere, der bedst kan undværes

- At Medarbejderen var ansat i over 25 år og at der derfor skulle foreligge vægtige grunde for at afskedige netop ham ifølge den i praksis udviklede 25-års regel
- At arbejdsgiveren ikke kunne løfte bevisbyrden for, at der forelå tilstrækkelige vægtige grunde
- At hele medarbejderstaben i samme arbejdskategori skulle tages under betragtning, når der skulle udpeges personen, der skulle afskediges.

Afskedigelsesnævnets kendelse viser, at der fortsat gælder en 25-års regel, der under særlige omstændigheder giver mulighed for, at medarbejderen kan opnå en væsentligt højere godtgørelse efter DA/LO- Hovedaftalen end efter funktionærlovens § 2b.

Virksomheder skal derfor fortsat være opmærksomme på, at der skal foreligge velargumenterede grunde for en afskedigelse af en medarbejder med lang anciennitet, for at denne medarbejder ikke senere kan kræve en høj godtgørelsessum.

Hvis du har spørgsmål eller ønsker yderligere information om afskedigelse af medarbejdere, er du velkommen til at kontakte advokat Dan Moalem (dmo@mwblaw.dk), advokatfuldmægtig Lotte Witt (lwi@mwblaw.dk) eller advokatfuldmægtig Pinar Gökçen (pgo@mwblaw.dk).

Ovenstående er ikke juridisk rådgivning, og Moalem Weitemeyer Bendtsen indestår ikke for, at indholdet af ovenstående er korrekt. Moalem Weitemeyer Bendtsen har med ovenstående ikke påtaget sig ansvar af nogen art som konsekvens af en læsers benyttelse af ovenstående som grundlag for beslutninger eller overvejelser.