

# Usaglig afskedigelse

Regler, hensyn, behandling af sager, godtgørelse og praksis



Udgivet af CO-industri januar 2020  
Redaktion: Jesper Herrmann  
Layout: Ferslew Grafik

CO-industri  
Molestien 7, 3.  
2450 København SV  
Telefon 3363 8000  
[www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk)  
e-mail: [co@co-industri.dk](mailto:co@co-industri.dk)

# Reglerne om usaglig afskedigelse

## Indledning

For at være omfattet af reglen i Hovedaftalen om usaglig afskedigelse skal man som lønmodtager på det private arbejdsmarked være ansat efter en overenskomst, der er indgået mellem parter tilknyttet FH-DA-området.

Hovedaftalen er nemlig indgået mellem FH og DA og gælder dermed for de organisationer, som er medlem af disse organisationer. Hovedaftalen gælder også for lokale parter, der indgår tiltrædelsesoverenskomster. Altså overenskomster, hvor man lokalt aftaler sig ind i overenskomster, hvor Hovedaftalen gælder. Derudover kan man også lokalt aftale, at Hovedaftalen skal gælde.

Herudover indeholder funktionærloven en regel om usaglig afskedigelse, der i realiteten fuldstændig svarer til den regel, der følger af Hovedaftalen. Reglen i loven er faktisk en kopi. Derfor bør det ikke spille nogen rolle for udfaldet af en sag om usaglig opsigelse, om den bygger på den ene eller den anden regel.

I praksis er det muligt at bruge enten funktionærloven eller Hovedaftalen, når det gælder sager om usaglig afskedigelse af en funktionær, der er omfattet af en overenskomst på FH-DA-området.

Det betyder, at medarbejdere, der er omfattet af Industriens Funktionær-overenskomst, kan anvende begge regelsæt. Medarbejdere, der er omfattet af Industriens Overenskomst kan alene få behandlet deres sag om usaglig afskedigelse efter Hovedaftalen.

## Om begrebet ledelsesret

Med Hovedaftalen er det fastslået, at det er arbejdsgiverne, der har retten til at lede og fordele arbejdet samt at ansætte og afskedige de medarbejdere, man skønner – altså ledelsesret. Der er tale om, at der er fri antagelses- og afskedigelsesret, dog således at ledelsesretten skal udøves på en forsvarlig måde og i et samarbejde med de valgte tillidsrepræsentanter og under hensyntagen til de gældende overenskomster samt Samarbejdsaftalen mellem FH og DA.

I praksis indebærer det, at det er arbejdsgiveren, der egenhændigt kan beslutte, hvem der skal afskediges, når denne skønner det nødvendigt.

Det princip kan fraviges efter aftale og er fraveget ved Hovedaftalen mellem FH og DA. Derfor skal afskedigelser ske ud fra saglige hensyn. Afskedigelser er kun saglige, når der er en god begrundelse for, at netop den eller de berørte medarbejdere er blevet afskediget.

## Regler om usaglig afskedigelse

Af § 4, stk. 3 i Hovedaftalen mellem FH og DA fremgår blandt andet:

“Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler...”

Som beskrevet ovenfor gælder der en tilsvarende regel efter funktionærloven og af § 2 b fremgår blandt andet:

“Såfremt opsigelse af en funktionær, der er fyldt 18 år og som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse.”

## Umiddelbare forskelle mellem Hovedaftalen og funktionærloven

Vær opmærksom på, at beskyttelsen efter Hovedaftalen indtræder efter ni måneder, hvor det efter funktionærloven er efter 12 måneder.

Det betyder altså, at en medarbejder ikke er beskyttet mod usaglig afskedigelse, før han/hun har opfyldt kravet om anciennitet.

Herudover skal sager efter Hovedaftalen indbringes for Afskedigelsesnævnet, og sager efter funktionærloven skal indbringes for de almindelige domstole.

Dermed indebærer valget af regelsæt også et valg af forum.

# Afgrænsning – usaglig afskedigelse

Afskedigelser kan være begrundet i to forhold: virksomhedens eller medarbejderens.

Der kan være tale om en saglig afskedigelse, når den beror på eller holder sig til objektive og faktuelle kendsgerninger – altså når arbejdsgiveren ikke inddrager uvedkommende personlige vurderinger, interesser eller lignende.

En saglig afskedigelse kan være begrundet i virksomhedens forhold, når afskedigelsen sker som følge af arbejdsmangel. Det kan for eksempel være:

- Omstruktureringer
- Rationaliseringer
- Ordremangel og krisetid
- Lønbesparelse

En saglig afskedigelse med baggrund i medarbejderens forhold kan handle om:

- Manglende eller ringe arbejdsindsats
- Manglende evner
- For meget sygdom
- Brud på interne regler om sygemelding med videre
- Samarbejdsvanskeligheder
- Visse typer af illoyale/nedsættende skrivelser og tale om den virksomhed, man er ansat i.

Der kan tænkes mange flere eksempler på, hvad der kan være en saglig afskedigelsesgrund. Det vil være en konkret vurdering fra sag til sag. Dermed kan en saglig afskedigelsesgrund i én sag godt være en usaglig afskedigelsesgrund i en anden sag.

Derfor skal man være varsom med at konkludere noget, før man har undersøgt den enkelte sag til bunds. Man skal have alle oplysninger frem, herunder også om den afskedigede medarbejder har modtaget enten skriftlige eller mundtlige advarsler og for hvilke forhold.

## Usaglig afskedigelse og ældre medarbejdere med høj anciennitet

For ældre medarbejdere med høj anciennitet gælder en særlig regel. Det vil sige medarbejdere med en anciennitet på 25 år og derover og en alder omkring 50 eller derover. Der er tale om en socialt baseret regel.

Reglen indebærer, at en virksomhed har en særlig pligt til at holde på sådanne medarbejdere i en afskedigelsessituation. I det omfang, det er muligt, skal man derfor som virksomhed ikke afskedige disse medarbejdere, og som en følge heraf gælder en særlig pligt til at undersøge muligheden for at omplacere disse medarbejdere.

I følge praksis skal en yngre medarbejder med en kortere eller samme anciennitet afskediges før eller i stedet for en ældre medarbejder med høj anciennitet, hvis deres kompetencer er sammenlignelige. Derfor spiller den aldersmæssige sammensætning på virksomheden og medarbejdernes individuelle kompetencer ofte en afgørende rolle ved vurderingen af denne type sager.

Det betyder, at det er muligt at afskedige medarbejdere med høj alder og lang anciennitet, hvis der på grundlag af en samlet vurdering i det enkelte tilfælde ikke ses at foreligge anden mulighed. Der er således også et hensyn at tage til virksomhedens fortsatte drift.

Der gælder altså en særlig og skærpet saglighedsvurdering, når der skal afskediges medarbejdere i denne gruppe.

Endelig skal der peges på, at man skal være opmærksom på reglerne om forskelsbehandling, der også omfatter bestemmelser om forskelsbehandling grundet alder. Dette regelsæt bør også indgå ved vurderingen af sager der umiddelbart angår spørgsmålet om hvorvidt der foreligger en usaglig afskedigelse.

## Grundlæggende om beskyttelse mod usaglig afskedigelse

Det er udgangspunktet i Danmark, at der er fri antagelses- og afskedigelsesret. Det betyder, at det er arbejdsgiveren, der efter eget valg bestemmer, hvilke medarbejdere der blandt andet skal afskediges. Men der gælder nogle begrænsninger. For det første gælder der en regel om beskyttelse mod usaglig afskedigelse efter Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), og for det andet gælder en tilsvarende regel efter funktionærloven.

De offentligt ansatte, der er omfattet af en overenskomst, er i vidt omfang omfattet af en lignende regel.

Dette indebærer, at det ikke er alle medarbejdere, der er beskyttet mod usaglig afskedigelse. Medarbejdere, der ikke er funktionærer og som er ansat på det private arbejdsmarked og som ikke er omfattet af Hovedaftalen, har ikke nogen beskyttelse mod usaglig afskedigelse.

Denne pjece er et relevant redskab til overordnet at vurdere, om der skal rejses en sag om usaglig afskedigelse over for en virksomhed med baggrund i industriens overenskomster

# Bevisbyrde i sager om usaglig afskedigelse

Udgangspunktet er, at det er den afskedigede, der skal bevise, at afskedigelsen er usaglig - der er ligefrem bevisbyrde. Dette indebærer også, at bevisbyrden i sager om usaglig opsigelse kan siges at skifte fra medarbejderen til arbejdsgiveren og eventuelt tilbage igen. Det alt afhængigt af de beviser, der fremlægges i sagen.

Når man skal vurdere, om en afskedigelse er usaglig, må man tage udgangspunkt i begrundelsen. Man må spørge sig selv: Er der noget om det? Det er altid de konkrete omstændigheder, der afgør, om der er en sag eller ikke.

Det er som regel vanskeligere at bevise, at en afskedigelse er usaglig, når den beror på virksomhedens forhold, end når det gælder medarbejderens forhold. Der er også en tendens til, at sager, der beror på medarbejderens forhold, enten er mere klare eller mere uklare i forhold til om der er tale om en usaglig afskedigelse – afhængigt af de konkrete omstændigheder i sagen. Desuden er fakta i sagerne aldrig ens, da der jo gælder personlige og konkrete forhold.

Hvis en afskedigelse bliver begrundet med arbejdsmangel - arbejdsgiverens forhold - i form af ordredgang og dermed økonomiske omstændigheder, omorganisering eller omstruktureringer, er det virksomheden, der er nærmest til at have overblikket og dermed styre bevisførelsen. Oftest er der noget om snakken i denne sammenhæng. Og derved er det en vanskelig opgave at bevise, at der reelt er andre årsager til afskedigelsen.

Det er derfor en dårlig idé at hævde, at der for eksempel ikke er arbejdsmangel på grund af økonomiske problemer, hvis virksomheden kan dokumentere, at der er tale om ordredgang. Det er typisk virksomheden, der er tættest på at vide noget om dette.

Til gengæld ser det ud til at være nemmere at vinde sager, når man tager udgangspunkt i medarbejderens forhold. Typisk ved medarbejderen det samme som virksomheden i forhold til omstændighederne for en afskedigelse. Man er stillet mere lige og har den samme indsigt i sagens fakta. Dog kan der være vidt forskellige opfattelser af, hvad der er sket i den eller de situationer, som en afskedigelse beror på.

I mange tilfælde er det virksomheden, der ligger inde med de oplysninger, der kan bruges som beviser i sager om usaglig afskedigelse. Derfor gælder der en regel om, at en arbejdsgiver i et vist omfang har pligt til at fremlægge alle relevante oplysninger vedrørende afskedigelsen. Dog skal man bede om at få adgang til informationerne.

Endelig skal man være opmærksom på, at der er omvendt bevisbyrde ved afskedigelse af medarbejdere med høj alder og en anciennitet på 25 år eller derover. Det følger af Afskedigelsesnævnets praksis.

Det betyder, at virksomheden skal bevise, at den ud fra “afgørende hensyn” har et sagligt grundlag for at afskedige den pågældende medarbejder i stedet for andre medarbejdere med kortere anciennitet.

## Indsigelse, fagretlig behandling og tillidsrepræsentantens opgaver

Hvis man mener, at en afskedigelse er usaglig, skal der gøres indsigelse over afskedigelsen. Det er nemlig et krav for, at en sag kan indbringes for Afskedigelsesnævnet.

Der stilles ikke strenge krav til indsigelsen. Praksis er, at det nok ikke kræver meget mere end, at man ”smækker med døren” på vej ud af kontoret i forbindelse med, at man har fået udleveret sin opsigelse. Man bør dog enten selv eller med tillidsrepræsentantens hjælp sørge for, at der mundtligt eller skriftligt bliver gjort indsigelse. Den bør falde i forbindelse med udleveringen af opsigelsen eller meget kort tid efter.

Ifølge reglerne fra Afskedigelsesnævnet skal sagen nemlig behandles og afsluttes senest 14 dage efter afskedigelsen, hvis sagen skal kunne indbringes for Afskedigelsesnævnet.

Der gælder dog en undtagelse, hvis arbejdsgiveren har givet urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen. Så kan fristen for den lokale forhandling forlænges op til maksimalt tre måneder. Denne frist beregnes også fra det tidspunkt, hvor afskedigelsen falder.

I denne situation er det også meget vigtigt, at medarbejderen eller tillidsrepræsentanten reagerer så hurtigt som muligt. Det vil sige, så snart man får oplysninger om, at arbejdsgiveren har afgivet urigtige oplysninger.

Ved den lokale forhandling skal der naturligvis protesteres over afskedigelsens saglighed. Samtidig kan man efterlyse eventuel manglende informationer, bede om en uddybende forklaring på afskedigelsen med videre. Desuden skal man sørge for, at der bliver udarbejdet et skriftligt forhandlingsreferat, hvilket der gælder en pligt til efter industriens overenskomster. En lokal forhandling kan selvfølgelig munde ud i, at virksomheden trækker afskedigelsen tilbage, men sker det ikke, skal sagen bringes videre til forbundet eller forbundene.

Hvis sagen bliver ført videre, finder der sædvanlig fagretlig behandling sted: mæglingssmøde og organisationsmøde.

Endelig skal man være opmærksom på, at sagen inden syv hverdage (mandag-fredag) efter afslutningen af den fagretlige forhandling, ved afgivelse af klageskrift, skal indbringes for Afskedigelsesnævnet. Der er tale om en ufravigelig frist.

Hvis der er en tillidsrepræsentant på virksomheden, skal vedkommende hjælpe et medlem i forbindelse med en usaglig afskedigelse. I øvrigt skal man være opmærksom på, at der efter overenskomsternes bestemmelser gælder en pligt til at orientere tillidsrepræsentanten om forestående afskedigelser.

På side 10 i denne pjece er et skema til brug for sager om usaglig afskedigelse.



## Procedure, Afskedigelsesnævnet og de civile domstole

En sag om usaglig afskedigelse af timelønnede medarbejdere kan behandles ved Afskedigelsesnævnet, hvis ansættelsen er omfattet af Hovedaftalen. For funktionærer gælder det samme, men der er også den mulighed, at man i stedet indbringer sagen for de almindelige domstole og dermed gør brug af § 2b i funktionærloven.

Afskedigelsesnævnet er oprettet som følge af reglen om usaglig afskedigelse i Hovedaftalen. Nævnet har udarbejdet en særlig forretningsorden, der fastlægger de regler, som gælder for sammensætningen af nævnet, udveksling af processkrifter, procesmåden, vidner med videre. Der er i vidt omfang tale om regler, der svarer til dem, der gælder ved afviklingen af en faglig voldgift på industriens område.

Afskedigelsesnævnet består af fem medlemmer, når sagen skal afgøres: En formand, der er højesteretsdommer, to medlemmer der er udpeget af FH, og to medlemmer der er udpeget af DA.

Klageskrift skal indgives senest syv hverdage (mandag-fredag) efter afslutningen af den fagretlige behandling. Overskrides man fristen, afviser Afskedigelsesnævnet sagen. Svarskrift skal falde senest syv hverdage, efter klageskriftet er modtaget af Afskedigelsesnævnet. Endvidere skal skriftvekslingen være afsluttet senest syv hverdage, før sagen skal procederes.

Ifølge Afskedigelsesnævnets forretningsorden skal der holdes et forberedende møde senest 10 hverdage, efter klageskriftet er indgivet. Formålet med mødet er at få afklaret, om sagen kan forliges, inden den videreføres for nævnet.

Afviklingen af sagerne for Afskedigelsesnævnet sker ved mundtlig procedure og ved førelse af vidner, som det er tilfældet ved en faglig voldgift. I sager, hvor man forsøger at få underkendt en afskedigelse, forsøger nævnet at nå frem til en afgørelse, inden afskedigelsesvarslet udløber. Det lykkes dog ikke altid at komme i mål med.

Sager, der afvikles for de civile domstole, følger de regler, der gælder efter retsplejeloven om behandling af sager i første instans.

## Afgørelse i sager om usaglig afskedigelse

Der er umiddelbart tre mulige udfald i sager om usaglig afskedigelse uanset, om de afgøres for Afskedigelsesnævnet eller for en civil domstol.

Fra lønmodtagerside, og som den klagende part, er der mulighed for, at vi kan nedlægge to forskellige påstande i sager om usaglig afskedigelse.

1. Vi kan nedlægge påstand om underkendelse af opsigelsen. Det indebærer, at den afskedigede medarbejder skal genindtræde i sit job. En påstand af denne art udløser et krav om efterbetaling af løn m.v., hvis afgørelsen i sagen falder efter det tidspunkt, hvor medarbejderen er fratrukket ved opsigelsesvarslets udløb. Kravet dækker dermed løn m.v. for perioden, hvor medarbejderen er fratrukket, og indtil genindtrædelsen i jobbet.

Sager om underkendelse af en afskedigelse er sjældne, fordi det er en forudsætning for at få medhold i sagen, at samarbejdet mellem den afskedigede medarbejder og arbejdsgiveren ikke har lidt væsentlig skade. Bevisbyrden hviler på arbejdsgiveren, men der er tale om en let bevisbyrde.

2. Vi kan nedlægge påstand om betaling af en godtgørelse for usaglig afskedigelse. Godtgørelsen skal fastlægges efter praksis eller som et fastsat beløb i påstanden.

I sager, der indbringes for Afskedigelsesnævnet, anvender vi ofte den første model, og i sager, der indbringes for en civil domstol, den anden model.

Det er også en mulighed, at begge påstande nedlægges samtidig. Det betyder, at der skal tages stilling til betaling af godtgørelse, hvis vi ikke får medhold i påstanden om underkendelse af opsigelsen.

Fra arbejdsgiverside nedlægges der typisk påstand eller påstande om frifindelse eller betaling af en mindre godtgørelse, end vi kræver.

Sager om usaglig afskedigelse har altså tre mulige udfald:

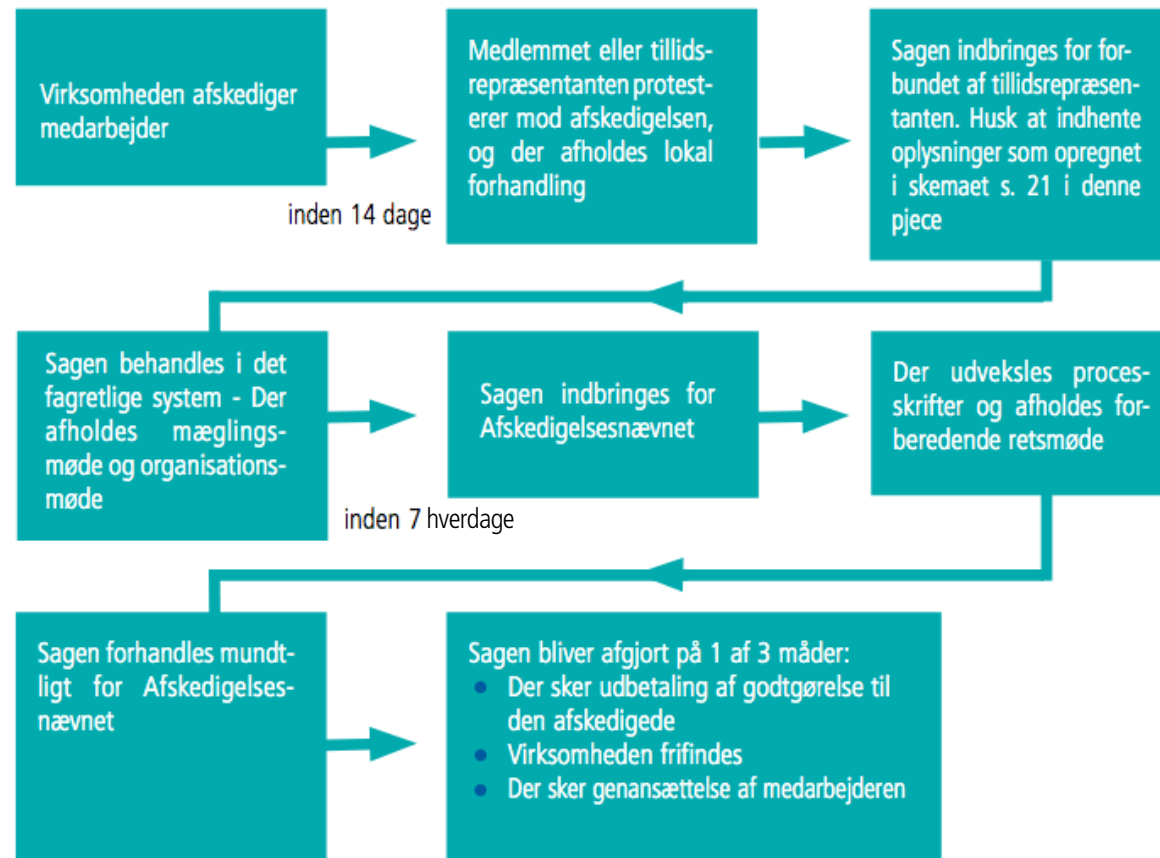
- underkendelse af opsigelsen
- betaling af godtgørelse
- frifindelse.

Størrelsen af en godtgørelse for usaglig afskedigelse afhænger af sagens konkrete omstændigheder, herunder anciennitet, grundlaget og dermed omstændighederne ved opsigelsen, om medarbejderen har fået enten mundtlige eller skriftlige påtaler, og om virksomheden har forsøgt at omplacere medarbejderen mv.

Dog kan godtgørelsen i sager, der indbringes for Afskedigelsesnævnet, højst udgøre et beløb svarende til 52 ugers løn, og i sager efter funktionærloven kan en godtgørelse højst udgøre seks måneders løn.

# Sagsforløb i hovedtræk – Afskedigelsesnævnet

## Typisk sagsforløb i hovedtræk



Sagen kan naturligvis forliges og dermed afsluttes, inden sagsforløbet er tilendebragt.

# Sagsforløb i hovedtræk – Afskedigelsesnævnet

## Afskedigelse af medarbejder med høj anciennitet

Skema til brug for sager om afskedigelse af ældre medarbejdere med høj anciennitet. Når en tillidsrepræsentant står over for en sag om en mulig usaglig afskedigelse, anbefales det, at følgende oplysninger tilvejebringes:

Navn	Forbund	Født den	Alder
Berørte virksomhed	Medarbejderens ansættelsesdato	Ansættelsesform	
		<input type="checkbox"/> Timeløn <input type="checkbox"/> Funktionær <input type="checkbox"/> Funktionærlign. ansættelse	
Hvilke kvalifikationer/uddannelse har medarbejderen	Tilbageværende medarbejdere i afdeling/virksomhed* se *næste side	Bemærkninger	

Skemaet kan ses i en fuld A4-størrelse på side 22.

# Eksempler på afgørelser i sager ført for Afskedigelsesnævnet

De afgørelser, der omtales nedenfor, udgør alene eksempler på praksis fra Afskedigelsesnævnet.

Hvis du vil vide mere om praksis, kan du benytte for eksempel Arbejdsrettens hjemmeside eller Schultz lovportaler.dk.

Eksemplerne forholder sig til flere af de afgørende elementer i en sag, der skal føres for Afskedigelsesnævnet, herunder hvad overskridelse af frister indebærer, hvad der skal til for at blive genansat, bevisbyrden i sager, hvad 25 års-reglen indebærer, niveauet for godtgørelsens størrelse mv.

4.  
januar  
2008

## – Fagligt Fælles Forbund mod HTS

Sagen drejer sig om, hvorvidt betingelsen om ni måneders anciennitet er opfyldt, se hovedaftalen § 4, stk. 3, litra a, jf. litra b og d.

Der bliver fremlagt en række bilag i sagen herunder særligt en ansættelses-aftale og opsigelsen. Opmanden i sagen konstaterer, at den afskedigede medarbejder på opsigelsestidspunktet havde mindre end ni måneders anciennitet.

Opmanden giver HTS medhold i, at sagen afvises.

Altså er betingelsen om ni måneders anciennitet absolut.

*Tilkendegivelse i Sag 1062/07*

27.  
september  
2005

## – HK/Privat mod Grafisk Arbejdsgiverforening

Sagen drejer sig blandt andet om, hvorvidt der er protesteret overfor en opsigelse, og om der er blevet holdt lokal forhandling.

To personer er blevet afskediget. I den forbindelse finder der en samtale sted mellem den ene af de opsagte og en afdelingsleder, hvor medarbejderen protesterer over opsigelsen. Derimod er der ikke noget, der kan understøtte, at den anden opsagte medarbejder har foretaget sig noget, der kan minde om, at der er gjort indsigelse.

Samtidig er det ubestridt, at der er arbejdsmangel på virksomheden, og at medarbejderne på virksomheden generelt har en meget høj anciennitet. Bortset fra to tillidsrepræsentanter er alle medarbejdere med under 25 års anciennitet afskediget, og alle tilbageværende medarbejdere har over 25 års anciennitet.

Opmanden i sagen konstaterer, at samtalen med afdelingslederen opfylder kravet til, at der er sket lokal forhandling. Derimod er der ikke sket indsigelse for den anden medarbejders vedkommende, hvorfor sagen for denne medarbejders vedkommende afvises.

Dernæst bemærker opmanden, at sagligheden af afskedigelsen for den første medarbejders vedkommende skal ses i forhold til, at valget står mellem medarbejdere med samme høje anciennitet. I en sådan situation er det en opgave for arbejdsgiveren – ud fra saglige hensyn – at afgøre, hvem af de ansatte der skal afskediges. Der er tale om et vidt skøn over, hvem der bedst kan undværes, og der er ikke noget grundlag for at tilsidesætte det skøn virksomheden har foretaget.

Altså skal der ganske lidt til for, at der er gjort indsigelse, og at der er holdt lokal forhandling. Der kan ikke stilles krav om, at der er tale om en formelt set forhandling efter den relevante overenskomst. Dernæst indebærer afgørelsen, at når ancienniteten for de tilbageværende medarbejdere er den samme, er det virksomhedens opgave at foretage valget af, hvem der skal afskediges.

*Tilkendegivelse i Sag 1306/05*

8.  
marts  
2002

### **– Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund mod Danmarks Frisørmesterforening**

Sagen drejer sig om, hvorvidt to sager om afskedigelse er blevet fremmet hurtigt nok.

I sagen opsiges to medarbejdere den 23. marts 2000. Den 16. maj 2000 rejses krav om godtgørelse for usaglig afskedigelse, hvilket afvises ved breve af 24. maj 2000.

Herefter går der knap fem måneder til den 11.-12. oktober 2000, før der optages forhandling mellem organisationerne – mæglingssmøde. I den forbindelse meddeler virksomheden, at der foreligger passivitet.

Opmanden i sagen anfører, at det følger af Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra c, at der “omgående” skal optages forhandlinger mellem organisationerne, og når parterne ikke har aftalt at suspendere fristen for organisationernes forhandling, er der gået for lang tid. Derfor konkluderer opmanden, at sagerne afvises fra realitetsbehandling i Afskedigelsesnævnet.

Altså skal man sørge for, at sager om usaglig afskedigelse fremmes hurtigst muligt for at sikre sig, at sagen faktisk kan blive behandlet for Afskedigelsesnævnet. Ellers kan der foreligge passivitet.

*Kendelse i Sag 970/00 og 971/00*

11.  
juni  
2019

### – Serviceforbundet mod Danavagt ApS

Sagen drejer sig om, hvorvidt en anmodning om videreførelse af seks afskedigelser med henblik på genansættelse kommer for sent.

I sagen opsiges seks medarbejdere den 28. juni 2018. Imidlertid fremsætter man først anmodning om videreførelse den 5. december 2018, hvilket er mere end fem måneder efter opsigelserne. Samtidig er situationen den, at de opsagte medarbejdere har et opsigelsesvarsel på seks måneder. På det tidspunkt er der ingen udsigt til, at sagen om genansættelse kan afsluttes inden udløbet af opsigelsesvarslene den 31. december 2018.

Opmanden anfører, at klager på vegne af de afskedigede medarbejdere ikke har gjort, hvad der kan forventes i denne type sag, hvor der er nedlagt påstand om genansættelse.

I Hovedaftalens § 4, stk. 3 anbefales det, at sager om usaglig afskedigelse skal behandles hurtigt. Og sager, hvor der nedlægges påstand om genansættelse, skal så vidt muligt være afsluttet, inden udløbet af den afskedigede medarbejders opsigelsesvarsel.

Opmanden afviser sagen fra realitetsbehandling efter en samlet bedømmelse af forløbet i sagen sammenholdt med påstanden om genansættelse og løn efter fratrædelsestidspunktet.

Altså skal sager om genansættelse fremmes så hurtigt som muligt, så sagen kan nå at blive forhandlet for Afskedigelsesnævnet, inden opsigelsesvarslene udløber. Ellers er der mulighed for, at sagen kan blive afvist.

*Tilkendegivelse i Sag 20180999*

14.  
september  
2016

### – HK Danmark mod Grakom Arbejdsgivere

Sagen drejer sig om, hvorvidt der foreligger arbejdsmangel på tidspunktet for afskedigelsen af en medarbejder, om virksomheden har forsøgt af omplacere denne samt om der skulle ske genansættelse.

En medarbejder opsiges den 31. marts 2016 med den begrundelse, at der er arbejdsmangel på grund af svigtende ordrer. Samtidig opkøber virksomheden en konkurrerende virksomhed og ansætter såvel lærlinge som andre medarbejdere.

Opmanden bemærker efter en samlet vurdering, at det ikke er tilstrækkeligt godtgjort, at der på tidspunktet for opsigelsen foreligger arbejdsmangel, eller at en sådan situation er forestående. I tilknytning gør opmanden opmærksom på, at virksomheden burde have søgt at omplacere den opsagte medarbejder.

Desuden anfører opmanden, at efter medarbejderens forklaring om samarbejdsrelationerne mellem ham og produktionsdirektøren, er der ikke grundlag for en genansættelse.

På dette grundlag tildeler opmanden den opsagte medarbejder en godtgørelse på 150.000 kroner ud fra sagens oplysninger og medarbejderens anciennitet på cirka 18 år.

Altså skal der foreligge arbejdsmangel, og det er udgangspunktet, at virksomheden har den bevisbyrde. Det er samtidig en skærpende omstændighed i relation til godtgørelsens størrelse, at der ikke forsøges omplacering, når der ikke er arbejdsmangel. Ancienniteten spiller også en rolle i den sammenhæng.

*Kendelse i Sag 20160524*



19.  
oktober  
2009

### – 3F mod Cargo Service A/S

Sagen drejer sig om en medarbejder med mere end 25 års anciennitet, der opsiges, og om medarbejderen skal genansættes, da der ikke er søgt omplacering.

En medarbejder opsiges fra containerafdelingen i virksomheden. Der er arbejdsmangel i afdelingen.

I sådan en situation kan arbejdsgiveren ud fra saglige hensyn bestemme, hvem der skal afskediges. Det er Afskedigelsesnævnets praksis, bemærker opmanden. Imidlertid har en virksomhed, der afskediger en medarbejder med mere end 25 års anciennitet, samtidig en særlig forpligtelse til så vidt muligt at undlade at afskedige vedkommende, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden den overvejende del af sit aktive arbejdsliv.

Derfor skal virksomheden godtgøre, at afgørende hensyn har gjort afskedigelsen af en medarbejder med så høj anciennitet påkrævet.

Opmanden anfører, at der var arbejdsmangel i containerafdelingen, og at derfor var behov for at reducere antallet af medarbejdere i den. Men virksomheden har ikke forud for afskedigelsen undersøgt, om det er muligt at omplacere den afskedigede medarbejder til andre afdelinger i virksomheden, hvor vedkommende også har udført arbejde.

På den baggrund konstaterer opmanden, at virksomheden ikke har ført bevis for, at det var påkrævet at afskedige medarbejderen, hvorfor vedkommende skal genansættes.

Altså gælder der en særlig forpligtelse til at søge at undgå opsigelse af medarbejdere med mere end 25 års anciennitet, selv når der foreligger arbejdsmangel. Samtidig er der også en forpligtelse til at søge at omplacere denne type af medarbejdere.

*Tilkendegivelse i Sag 20090527*

1.  
juni  
2011

## – HK/Privat mod Schur Pack Denmark A/S

Sagen drejer sig om opsigelsen af en medarbejder med mere end 25 års anciennitet og om opsigelsen er saglig som følge af medarbejderens sygefravær og manglende fleksibilitet, som virksomheden hævder.

Ved opsigelsen er der arbejdsmangel. Virksomheden angiver, at der ved udvælgelsen af den afskedigede medarbejder er lagt vægt på sygefraværet og manglende fleksibilitet.

Opmanden bemærker, at medarbejderens sygefravær har været højt i forbindelse med flere slidgigtoperationer, men før disse og efterfølgende har fraværet ikke været højt. Derfor kan der ikke lægges vægt på fraværet ved opsigelsen. Ligeledes angiver opmanden, at den manglende fleksibilitet ikke har medført driftsmæssige vanskeligheder. Det kan der derfor heller ikke lægges vægt på.

Opmanden ser også på anciennitetsfordelingen i virksomheden, og om medarbejderen kan afskediges for at undgå en skævvridning af aldersfordelingen af medarbejderstaben. Dette i en situation, hvor der har været tre afskedigelsesrunder. Opmanden bemærker, at virksomheden ikke har ført bevis for, at det er afgørende nødvendigt at opsiige medarbejderen for at få en større aldersspredning.

Opmanden konkluderer, at opsigelsen er usaglig og tilkender godtgørelse, der fastsættes til 150.000 kroner.

Altså skal man være opmærksom på, at det ikke er usædvanligt i denne type sager, at virksomheden peger på en eller flere konkrete omstændigheder, der udgør årsagen til afskedigelsen. Det indebærer, at virksomheden skal løfte beviset for samtlige angivne omstændigheder. Samtidig skal man være opmærksom på, at aldersspredningen på en virksomhed – især efter flere afskedigelsesrunder – kan være afgørende for, om en afskedigelse af en medarbejder med høj anciennitet er saglig. Ved udmåling af godtgørelsen er der lagt vægt på, at ingen af grunde til opsigelsen, som virksomheden giver, er holdbare.

*Tilkendegivelse i Sag 20110170*

3.  
marts  
2005

### – Dansk Metal mod DS Håndværk og Industri

Sagen drejer sig om, hvorvidt afskedigelsen af en medarbejder med 38 års anciennitet er usaglig, og hvilken betydning det har for udmålingen af en eventuel godtgørelse, at den opsagte medarbejder takker nej til et tilbud om genansættelse.

Medarbejderen opsiges ved brev af 3. september 2004 på grund af manglende ordrer.

Opmanden bemærker, at opsigelsens saglighed må vurderes på baggrund af Afskedigelsesnævnets praksis, hvor det i en arbejdsmangelsituation som udgangspunkt er arbejdsgiveren, der ud fra saglige hensyn skal afgøre, hvem af de ansatte der skal afskediges.

Samtidig anfører opmanden, at det også følger af nævnets praksis, at arbejdsgiveren har en særlig pligt til så vidt muligt at undlade at afskedige medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 25 år. Virksomheden skal derfor godtgøre, at afgørende hensyn har gjort det påkrævet at afskedige medarbejderen.

Opmanden konstaterer, at virksomheden ikke har ført bevis for, at der ved afskedigelsen er taget de nødvendige særlige hensyn til hans anciennitet. Der er også tale om en dygtig og værdsat medarbejder, og der er ikke fremkommet en egentlig begrundelse for opsigelsen.

Derfor finder opmanden, at opsigelsen er usaglig. Godtgørelsen fastsættes til 75.000 kroner, da medarbejderen har takket nej til en genansættelse. I øvrigt lægger opmanden vægt på medarbejderens alder, anciennitet, løn og øvrige forhold ved fastsættelsen af godtgørelsen.

*Tilkendegivelse i Sag 1241/05*

29.  
marts  
2009

## – Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet mod Gumlink A/S

Sagen drejer sig om opsigelsen af to medarbejdere, hvoraf den ene har mere end 25 års anciennitet og den anden har under 25 års anciennitet.

Der er arbejdsmangel på tidspunktet for afskedigelserne.

Opmanden henviser til, at virksomheden ud fra saglige hensyn bestemmer, hvem af de ansatte der skal afskediges. Det følger af Afskedigelsesnævnets faste praksis, som også siger, at der skal tages særlige hensyn til medarbejdere med mere end 25 års anciennitet.

For den medarbejders vedkommende, der har 25 års anciennitet, konstaterer opmanden, at der er tale om en stabil og dygtig medarbejder. Desuden bemærker opmanden, at virksomheden har været rigtig længe om at forholde sig til den stress, det er konstateret, at medarbejderen lider under. Samtidig er den handlingsplan, som er sat i værk i forhold til medarbejderens stresssituation, ikke ført ud i livet, da virksomheden opsiges vedkommende.

Opmandens konklusion er, at det er urimeligt, at virksomheden skrider til afskedigelse inden forudgående omplacering og uddannelse i overensstemmelse med den bebudede, men ikke realiserede handlingsplan. Det kan derfor ikke anses for godtgjort, at afgørende hensyn nødvendiggjorde, at medarbejderen blev afskediget. Det udløser en godtgørelse på 100.000 kroner.

I forhold til den anden medarbejder, der ikke har 25 års anciennitet, angiver opmanden, at det er afgørende, om afskedigelsen er sket ud fra saglige kriterier. Altså en vurdering af hvilke medarbejdere, der bedst kunne undværes.

Opmanden bemærker, at der ikke er grundlag for at antage, at det ikke skulle være sket med rimelig hensyntagen også til anciennitet, hvorfor opsigelsen er saglig.

Altså skal man være opmærksom på, at der gælder to forskellige standarder for bedømmelse af om en afskedigelse er usaglig, og at de hænger sammen med, om man har mere end 25 års anciennitet.

*Tilkendegivelse i Sag 1089/08*

29.  
november  
2018

## – Teknisk Landsforbund mod Semco Maritime A/S

Sagen drejer sig om, hvorvidt opsigelsen af en medarbejder med 28 års anciennitet er usaglig.

Af opsigelsen fremgår det, at den beror på ”organisatoriske og driftsmæssige tilpasninger ift. virksomhedens aktuelle projekt-, ordre- og markedssituation”. Det er blandt andet oplyst, at virksomheden som underleverandør har oplevet svigtende ordretilgang med deraf følgende arbejdsmangel og en 40 procents nedgang i omsætningen.

Opmanden bemærker, at det er godtgjort, at der er arbejdsmangel, og at der har været flere afskedigelsesrunder. Spørgsmålet er så, om virksomheden var nødsaget til at afskedige medarbejdere med mere end 25 års anciennitet.

I overensstemmelse med den faste praksis, der gælder for Afskedigelsesnævnet, bemærker opmanden, at der er ført bevis for, at virksomheden nøje overvejede mulighederne for at beholde den opsagte medarbejder i hans stilling.

Opmanden finder desuden, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte ledelsens vurdering af, hvem virksomheden efter omstændighederne bedst kunne undvære. For den opsagte medarbejder var der planlagt men endnu ikke gennemført en opkvalificering af de faglige kompetencer. Det gør dog ikke, at virksomheden burde have afskediget en anden medarbejder, anfører opmanden. Endelig pointerer opmanden, at der på opsigelsestidspunktet ikke var ledige stillinger, som den opsagte medarbejder kunne omplaceres til.

Derfor bliver virksomheden frifundet.

Altså er det muligt at afskedige en medarbejder med mere end 25 års anciennitet. Det kræver dog, at alle aspekter vedrørende beskæftigelsessituationen, muligheden for omplacering og efteruddannelse m.v. undersøges.

*Tilkendegivelse i Sag 20180617*

4.  
august  
2009

### - Fagligt Fælles Forbund - 3F mod Maxit A/S

Sagen drejer sig om opsigelsen af en medarbejder med 38 års anciennitet. Desuden er det en principiel afgørelse vedrørende principperne for udmåling af en godtgørelse.

Opmanden i sagen slår fast, at der er adskillige opgaver, som den opsagte medarbejder fortsat kan udføre, og at virksomheden slet ikke overvejede mulighederne for at beholde ham eller omplacere ham. Derfor er opsigelsen usaglig.

I forhold til godtgørelsens størrelse bemærker opmanden:

”... at den afskedigede som udgangspunkt har krav på en godtgørelse, hvis størrelse “skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager”, og som ikke kan overstige 52 ugers løn.

En sags omstændigheder kan således i sig selv begrunde en betydelig godtgørelse inden for den aftalte ramme på 52 ugers løn, og anciennitet er i sig selv en væsentlig udmålingsfaktor.

I overensstemmelse hermed indgår der ved udmåling af godtgørelse efter Afskedigelsesnævnets praksis – ud over ancienniteten – en sags konkrete omstændigheder, herunder typeomstændigheder som f.eks., om virksomheden i opsigelsesperioden har tilbudt at trække opsigelsen tilbage, om den afskedigede straks er blevet fritstillet i en opsigelsesperiode af betydelig længde og har kunnet udnytte fritstillingen til indtjening ved andet arbejde uden modregning, og om den afskedigede i øvrigt har søgt og fået eller har rimelig udsigt til at få passende arbejde af varig karakter. I sager, hvor afskedigelsen vel er anset for usaglig, men hvor der ved bedømmelsen af den afskedigede med rimelighed har kunnet tages hensyn til negative forhold vedrørende den afskedigede, kan sådanne forhold indgå i afgørelsen om udmåling som en væsentlig reducerende faktor. Det er indbygget i bestemmelsens maksimering af godtgørelse til 52 ugers løn, at godtgørelsesudmåling skal følge lønudviklingen. En fast beløbsgrænse for alle eller en vis type af sager er allerede derfor uden mening.”

Opmanden bemærker i forlængelse heraf, at der er tale om en åbenbart urimelig afskedigelse af en 57-årig medarbejder med 35 års anciennitet. Virksomheden overvejede end ikke, om det gennem omplacering var muligt at beholde medarbejderen, der var særdeles pligttopfyldende.

Desuden anfører opmanden, at medarbejderen ikke blev fritstillet i opsigelsesperioden, og at virksomheden ikke tilbød at trække opsigelsen tilbage. Den opsagte medarbejder har søgt nyt arbejde, men har ikke fået det. Samtidig tilbød virksomheden medarbejderen en godtgørelse på 100.000 kroner, men betinget af, at han gav afkald på at protestere over afskedigelsen.

Opmanden fastsætter godtgørelsen til omtrent 35 ugers løn svarende til 250.000 kroner.

Altså er det væsentligt at være opmærksom på samtlige konkrete omstændigheder, når man kommer med et forslag til godtgørelsens størrelse. Det er, uanset om den skal fastsættes af Afskedigelsesnævnet eller en civil domstol.

*Kendelse i Sag 20081168*

Navn	Forbund	Født den	Alder

Berørte virksomhed	Medarbejderens ansættelsesdato	Ansættelsesform
		<input type="checkbox"/> Timeløn <input type="checkbox"/> Funktionær <input type="checkbox"/> Funktionærlign. ansættelse

Hvilke kvalifikationer/uddannelse har medarbejderen	Tilbageværende medarbejdere i afdeling/virksomhed* se *næste side	Bemærkninger





**CO-industri**

Molestien 7, 3 · 2450 København SV  
+45 3363 8000 · [co@co-industri.dk](mailto:co@co-industri.dk)