

KENDELSE

I Afskedigelsesnævnets sag nr. 20230412 og 20230413:

Teknisk Landsforbund for
B og
A
(*Advokat Byrial Rastad Bjørst*)

mod

DI for
Babcock & Wilcox A/S
Falkevej 2
6710 Esbjerg
CVR: 25053664
(*Advokat Sidsel Devantier*)

Sagen blev mundtligt forhandlet den 9. oktober 2023 kl. 14.30 med højesteretsdommer Poul Dahl Jensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, B, HR-Manager C, teknisk assistent D, teknisk designer E, og Department Manager F.

Sagen blev procederet og optaget til afgørelse.

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

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om Babcock & Wilcox A/S var berettiget til som sket den 15. marts 2023 at opsiges B og A, der havde været ansat i virksomheden i henholdsvis 33 år og 20 år.

Parternes påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

- Indklagede, Babcock & Wilcox A/S, tilpligtes at betale 589.644 kr. til B med tillæg af procesrente fra sagens indbringelse for Afskedigelsesnævnet til betaling sker.
- Indklagede, Babcock & Wilcox A/S, tilpligtes at betale 393.630 kr. til A med tillæg af procesrente fra sagens indbringelse for Afskedigelsesnævnet til betaling sker.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

Sagsfremstilling

Babcock & Wilcox A/S er leverandører af teknologier til forbrænding af affald og biomasse. Virksomheden beskæftiger sig med alt fra udvikling og design til salg, konstruktion og idriftsættelse af energiproducerende anlæg. Virksomhedens to hovedprodukter er kedler og riste. Babcock & Wilcox A/S har en række søsterselskaber, heriblandt Babcock & Wilcox Renewable Service A/S.

B blev ansat den 8. januar 1990 som teknisk assistent hos Babcock & Wilcox A/S.

Stillingsbetegnelsen har senere udviklet sig til Senior Project Engineer. Hun blev opsagt den 15. marts 2023 og havde således 33 års anciennitet på opsigelsestidspunktet. Det fremgår af opsigelsen:

"Opsigelse

Vi skal hermed bekræfte, at du opsiges fra dit arbejde som Senior Project Engineer hos Babcock & Wilcox A/S i henhold til funktionærlovens bestemmelser som meddelt ved vores samtale i dag.

Opsigelsen er begrundet i, at på trods af forbedringer i omsætning og forretningsaktiviteter gennem 2022 er de finansielle resultater ikke bæredygtige, og derfor er det nødvendigt at tilpasse organisationen for at matche det aktuelle aktivitetsniveau og for at beskytte virksomheden på lang sigt.

De nærmere forhold i forbindelse med din fratrædelse har vi uddybet i medfølgende bilag."

I bilag til opsigelse af B fremgår det:

"Opsigelsesvarsel

Du har været ansat i Babcock & Wilcox A/S siden 8. januar 1990, og du er derfor berettiget til 6 måneders opsigelsesvarsel. Du er fritstillet pr. 17. marts 2023.

Opsigelsesperioden løber frem til 30. september 2023.

Fratrædelsesgodtgørelse

Du er i henhold til Funktionærloven berettiget til 3 måneders godtgørelse.

Godtgørelsen vil blive udbetalt med sidste måneds løn i overensstemmelse med gældende skatteregler på området."

A blev ansat den 1. oktober 2002 som maskintekniker (maskinteknolog) hos Babcock & Wilcox A/S. Stillingsbetegnelsen har senere udviklet sig til Senior Project Engineer. Han blev ligesom B opsagt den 15. marts 2023 og havde således 20 års anciennitet på opsigelsestidspunktet. Opsigelsen var formuleret på samme måde som opsigelsen af B, og vilkårene for opsigelsen var de samme,

herunder et opsigelsesvarsel på 6 måneder, fritstilling i opsigelsesperioden og en fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven.

Der er fremlagt følgende oversigt over virksomhedens økonomiske nøgletal for perioden 2017-2021:

Financial highlights

DKK'000	2021	2020	2019	2018	2017
Key figures					
Revenue	388,262	436,632	660,562	646,906	1,604,025
Gross profit	82,249	192,349	27,777	-1,497,194	-1,135,830
Profit before interest and tax (EBIT)	-42,477	37,114	-169,575	-1,665,898	-1,294,685
Net financials	-17,458	-194,535	-258,268	-104,960	-16,675
Profit/loss for the year	-48,057	-166,026	-443,452	-1,797,212	-1,321,270
Balance sheet					
Total assets	414,896	392,475	310,001	461,534	589,122
Investments in property, plant and equipment	3,671	7,102	4,003	3,451	7,065
Equity	-20,972	26,810	-4,178,842	-3,726,134	-1,927,269
Financial ratios					
Gross margin	21.2%	44.1%	4.2%	-231.4%	-70.8%
Equity ratio	-5.1%	6.8%	-1,348.0%	-807.3%	-327.1%
Net margin (%)	-6.1%	-38.0%	-67.1%	-277.8%	-82.4%
Operational metrics					
Average number of full-time employees	222	271	325	382	552

Opsigelsen af B og A var en del af en afskedigelsesrunde, der blev gennemført i marts 2023, hvor Babcock & Wilcox A/S opsigede i alt 10 medarbejdere. I den forbindelse fremkom virksomheden den 2. marts 2023 med en udmelding, hvoraf fremgår:

"We have positioned our company as a global leader in the clean energy transition with the support of the talent, hard work and determination of our people. Every member of the B&W team should be proud of their contributions in helping to improve the business, seize new opportunities and shape the next evolution of our company.

While we have come a long way in our waste-to-energy projects business in recent years and now have a strong backlog and high-quality execution in both manufacturing and our projects, our bottom-line profitability remains challenged. As a result, it is necessary to restructure our business to remove significant costs so that we can serve the waste-to-energy market and our customers in a lean, efficient and competitive manner for many years to come. The cost reductions will be delivered from a wide range of actions already underway, including an expected reduction in white collar staff in our Denmark operations.

Next steps

Today, we will start the consultation with our employee representatives regarding the workforce reductions. We will provide more information to you in the weeks ahead on these ac-

tions including how and when they will take place, and the options to support affected employees, including potential internal career moves and outplacement support. We will be working closely with all business areas to determine the new structure of the Renewable segment and want to reinforce our commitment to facilitating internal moves where we can.

It is important to stress that our waste-to-energy talent and technologies remain critical to the success of the B&W Renewable segment and we will continue to aggressively pursue growth in the aftermarket and new build project space. However, the timing of projects remains difficult to forecast, and as a result, we must restructure our business model to ensure our cost base is sustainable in periods where project activity fluctuates. This sustainable base will help B&W continue to grow its installed base of market-leading solutions and protect the legacy of its waste-to-energy technology created by our dedicated team members.

Moving forward, we will focus on building on our strong aftermarket business and will work to increase our market share in key geographies, develop routes to market in territories with developing project pipelines, and execute projects with a balanced risk approach.

As we plan for the future, we need to structure the company with an entrepreneurial mindset embracing simplicity, pragmatism and frugality. Those principles will drive innovation and equip us to invest into our strategic priorities and shape the future of the Renewable segment.

We understand that these changes can be challenging, and we greatly appreciate your professionalism as we work through them together to ensure the continued competitiveness of our company”.

Den 23. marts 2023 offentliggjorde Babcock & Wilcox A/S en jobannonce vedrørende en stilling som Project Planner Coordinator. Af stillingsopslaget fremgår:

”We are looking for someone to work closely with the project managers and schedulers to support several projects at a time. You support and coordinate day-to-day project activities according to set timelines and budget milestones. You will report directly to the Planning Manager.

It is naturally a varied role, with typical tasks including coordinating the schedule, issues and budget of the project, and reporting on the current state of the project. Some tasks remain the same through a project and others depend on where we are in the project life cycle. You assist schedulers in capturing and distributing project related documents into a Project Lifecycle Management tool that tracks versions, revisions and statuses throughout the life of a project. Ensure the accuracy of change orders including but not limited to documentation, revisions, and required approvers. You manage the document approval process including final approval signatures, completed implementation and are responsible for reviewing various reports for quality assurance.

Our project organisation is involved from proposal and lead through engineering, procurement, commissioning and warranty, until we successfully hand over the finished power plan

to the customer. And so are you. Cycles range between 2.5-3 years or shorter 2-8 weeks, so you need to stay focused both on lengthy projects as well as the short term. We expect 10-20 travel days a year.

Your Tasks

- *Collection and coordination of monthly PSR scheduling information.*
- *Maintain project list database.*
- *Maintain vacation spreadsheet for scheduling.*
- *Compile all initial schedule information from Proposals.*
- *Set up Engineering studies in Primavera.*
- *Routine validation of Project EPS codes in Primavera.*
- *Document and refresh training guides.*
- *Coordinate and compile quarterly loadboard information.*
- *Follow up (chase the team) on department actions and deadlines.*
- *Collate information required to support implementation of new loadboard and ERP system.*

We imagine your background looks something like:

- *Prior experience as a coordinator, administrator or personal assistant in a project setting. If you have worked in the process industry e.g. plants in the energy sector, the oil industry, the chemical or pharmaceutical industry, this is an advantage.*
- *Ability to multitask and highly organized.*
- *Work strong as part of a team.*
- *Provide daily leadership, staying calm under pressure.*
- *Positive and result-oriented mindset.*
- *Strong and repeated communication.*
- *An adeptness in IT – experience with Primavera is an advantage.*
- *Fluency in English.*
- *Adaptable to working in a global organization across multiple time zones.*

The role will be based in either Denmark or UK."

Den 17. april 2023 offentliggjorde Babcock & Wilcox Renewable Service A/S en jobannonce vedrørende en stilling som Boiler & Grate Inspector. Af stillingsopslaget fremgår:

"Do you have experience from the energy- and boiler industry or perhaps from Pulp & Paper industry? Then perhaps you are the Boiler & Grate inspector we are looking to add to our team at Babcock & Wilcox Renewable Service.

The tasks are varied, customer-facing and includes an intense period of traveling during our season in Q2 & Q3 primarily to our customers in Scandinavia. We are looking for someone with a systematic and structured mind-set. Strong verbal and written communication skills and an interest in stakeholder management.

Qualification requirements

The ideal candidate brings experience from inspection work, operations and maintenance, or design/construction from one of the following areas:

- *Boilers WtE or Biomass experience is a big advantage*
- *Combustion equipment and grates*
- *Ash and slag handling systems*

We will provide the required theoretical and practical training needed to prepare you for conducting individual inspections, status assessments and reporting when the time comes.

The role requires approx. 80 travel days primarily during Q2 & Q3.

Background

You are trained mechanical engineer, technician or have several years' experience from working with boilers or grates at a high technical level. You communicate fluently both written and verbally in English and a Scandinavian language. Any additional languages are a bonus. The role requires someone with an eye for detail, structure and the ability to approach tasks quite systematically.

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han er uddannet maskintekniker. Han blev ansat i Babcock & Wilcox A/S i 2002. Han arbejdede i kedelafdelingen, hvor han beskæftigede sig med fremstilling af kedler. Han indhentede tilbud, og han rejste ud til underleverandørerne i bl.a. Polen og Kroatien og kontrollerede deres arbejde. Han beskæftigede sig både med produktion af nye kedler og med reparation af "gamle" kedler. Han brugte særlige programmer til beregning. De særlige tegningsprogrammer i 3D brugte han ikke. Han havde ikke noget ledelsesansvar. Arbejdspladsen lå i Esbjerg. Hans leder var G, der sad i USA, og de kommunikerede på engelsk. Han udførte ind i mellem arbejde for Babcock & Wilcox Renewable Service A/S, der havde hjemsted i Holsted, hvor en del medarbejdere fra Babcock & Wilcox A/S flyttede ud til. Han blev ikke tilbudt den stilling som Boiler & Grate Inspector, som Babcock & Wilcox Renewable Service A/S slog op i april 2023. Han blev heller ikke tilbudt den stilling som Project Planner Coordinator, som Babcock & Wilcox A/S slog op i marts 2023. Stillingen lå uden for det, han havde beskæftiget sig med, men han ville kunne finde ud af det, eventuelt efter en kortere oplæring. Virksomheden havde på intet tidspunkt tilbudt ham efteruddannelse. Fra 2005 til 2022 havde han været tillidsrepræsentant. Han har ikke fundet nyt arbejde.

B har forklaret bl.a., at hun er uddannet teknisk assistent. Hun blev ansat i Babcock & Wilcox A/S i 1990. Hun startede i kedelafdelingen. I 1999 flyttede hun til montage og service afdelingen, men vendte senere tilbage til kedelafdelingen, hvor hun beskæftigede sig med fremstilling af kedler. Kedlerne produceres i Polen, Tyskland, Kroatien, Kina og Indien. Hun har rejst en del til disse lande. Noget af arbejdet i kedelafdelingen minder om arbejdet i risteafdelingen. På opsigelsestidspunktet var hun beskæftiget med kedelprojektet i Nuuk og Sisimiut i Grønland. Efter

opsigelsen af hende har H overtaget arbejdet med dette projekt, og han har lige fået forlænget sin ansættelse med 2 måneder. Der er et tæt samarbejde med Babcock & Wilcox Renewable Service A/S, som får knowhow fra Babcock & Wilcox A/S. I 2018-2019 havde hun været udlånt til Renewable Service til dokumentationsopgaver. Medarbejdere fra Babcock & Wilcox A/S arbejder på den adresse i Holsted, hvor Renewable Service hører til. Hendes leder var G, der sad i USA. Hun har boet flere år i USA i 1980'erne, hvor hun gik på college i Chicago. Hun taler godt engelsk. Hun fik ikke tilbudt stillingen som Project Planner Coordinator. Hun ville kunne have varetaget stillingen efter oplæring. Hun ville også kunne gå op på fuld tid. Den stilling, som I blev ansat i den 1. april 2023, havde hun ikke hørt om. Hun er aldrig blevet tilbudt efteruddannelse. Hun har ikke fået nyt job.

C har forklaret bl.a., at hun er HR-Manager i Babcock & Wilcox A/S. Virksomheden havde kørt med store underskud i en række år. I 2017 havde virksomheden et underskud på 1,3 mia. kr. og i 2018 på næsten 1,8 mia. kr. I de følgende år faldt underskuddet, således at det i 2021 var på 48 mio. kr. Underskuddene skyldtes navnlig underskudsgivende projekter i England. Selskabet ville være gået konkurs, hvis ikke de amerikanske ejere havde tilført selskabet betydelig kapital. Samtidig måtte "blødningen" stoppes. Man tog ikke nye projekter ind, men måtte færdiggjorde de projekter, man var i gang med, selv om man tabte penge på dem. Der blev gennemført en global integration og i den forbindelse en omstrukturering. Der skulle arbejdes på tværs af tekniske discipliner, og opgaver skulle outsources. Der blev gennemført nedskæringer med fyringsrunder næsten hvert år. Antallet af medarbejdere, der i 2017 var på 552, var i 2022 faldet til 150. Som anført i udmeldingen af 2. marts 2023 skulle man så vidt muligt søge at omplacere folk, så man kunne beholde dem. Det er svært at finde ny kvalificeret arbejdskraft, og derfor blev omplaceringsmuligheder i søsterselskabet Babcock & Wilcox Renewable Service A/S også undersøgt. Ved fyringsrunden i marts 2023 var det planen, at 22 skulle afskediges. Der blev nedsat en projektgruppe, der undersøgte mulighederne for omplacering. Det lykkedes at reducere antallet af afskedigelser, således at det endte med, at 10 blev afskediget. Ledelsen var opmærksom på, at B havde mere end 25 års anciennitet, og at A tidligere havde været tillidsrepræsentant. De havde været oppe og vende ved tidligere fyringsrunder, men her havde man kunnet beholde dem i virksomheden. I den nye globale virksomhedsstruktur blev deres stillinger som Senior Project Engineer nedlagt, og de arbejdsopgaver, de havde udført, blev splittet op. Nogle af opgaverne blev outsourcet til den indiske virksomhed Cyient. H er ansat på en seniorkontrakt, der udløber den 30. september 2023. Som følge af en ny mindre opgave i England er hans ansættelse forlænget med 2 måneder til ultimo november 2023. Han har kørt Grønlandsprojektet i mål, efter at B var blevet fritstillet i opsigelsesperioden. Hverken B eller A blev tilbudt stillingen som Project Planner Coordinator. Den stilling er blevet besat med én udefra. B og A blev ikke vurderet som kvalificerede til stillingen.

D har forklaret bl.a., at hun er uddannet som teknisk assistent. Hun var ansat i Babcock & Wilcox A/S fra 1987 og frem til 2023, hvor hun blev opsagt samtidig med B og A. Efter hendes opfattelse ville B og A være i stand til også at arbejde med riste. Babcock & Wilcox A/S arbejdede tæt sammen med søsterselskabet Babcock & Wilcox Renewable Service A/S.

E har forklaret bl.a., at han er uddannet som teknisk designer. Han har været Lead Engineer hos Babcock & Wilcox A/S i 2 år. B og A kunne godt have arbejdet med riste og service på kedler. Da

hans afdeling blev flyttet fra Esbjerg til Holsted på den adresse, hvor Babcock & Wilcox Renewable Service A/S er beliggende, valgte han at tilegne sig stillingsændringen som en opsigelse.

F har forklaret bl.a., at han har været ansat hos Babcock & Wilcox A/S siden 2007. I 2017 blev han afdelingsleder for kedelafdelingen. Da den globale virksomhedsstruktur blev implementeret i 2022, blev kedelafdelingen nedlagt, og han blev leder af Boiler og Proces. B og A blev flyttet til Boiler Engineer. De har ikke arbejdet med riste. At de skulle det, har ikke været oppe og vende. Kedler og riste er to meget forskellige produkter. Han var ikke med i den projektgruppe, der undersøgte omplaceringsmuligheder under fyringsrunden i marts 2023. B og A var værdsatte medarbejdere, som han gerne ville have beholdt. Babcock & Wilcox Renewable Service A/S blev spurgt, om de havde ledige stillinger, som B og A kunne omplaceres til. Det havde de ikke. Stillingen som Boiler & Grate Inspector kræver særlige kompetencer, som B og A ikke har. Stillingen er endnu ikke besat. I sidder fysisk direkte hos kunden "Din Forsyning", og det er et krav, at den, der varetager stillingen, skal kunne arbejde i programmet Inventor. Programmet Primavera kræver mindst et års oplæring, før man kan bruge det. B's og A's stillinger er nedlagt i den nye struktur. Deres arbejdsopgaver er fordelt på flere forskellige jobs, således at arbejdet ikke kun udføres af medarbejdere i virksomheden her i landet, men også af medarbejdere i USA og i virksomheden Cyient i Indien.

Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at B og A havde passet deres arbejde hos Babcock & Wilcox A/S samvittighedsfuldt i henholdsvis 33 år og 20 år. Under hensyn til deres lange anciennitet og alder burde Babcock & Wilcox A/S have undladt at udtage dem til opsigelse grundet virksomhedens forhold. Arbejdet med kedler og riste er så ensartet, at de kunne have varetaget relevant arbejde med riste efter en kortere oplæring. Virksomheden har ikke i tilstrækkeligt omfang forsøgt at omplacere dem til andre stillinger i Babcock & Wilcox A/S eller i søsterselskabet Babcock & Wilcox Renewable Service A/S. De to virksomheder er integrerede og samstyrede og i fysisk nærhed. Ved opsigelser i Babcock & Wilcox A/S må det derfor med rimelighed kunne forventes, at muligheden for omplacering til Babcock & Wilcox Renewable Service blev undersøgt, jf. herved Afskedigelsesnævnets kendelse af 14. september 2016 i sag 20160524. Virksomheden har da også oplyst, at man undersøgte omplaceringsmulighederne også i søsterselskabet.

For så vidt angår B burde virksomheden under hensyn til hendes lange anciennitet og store erfaring særligt have undersøgt, om hun kunne varetage den opslåede stilling som Project Planner Coordinator samt de stillinger, som varetages af H, I og J. Virksomheden burde også have undersøgt muligheden for omplacering til de stillinger, som varetages af K, E, L samt M.

For så vidt angår A burde virksomheden under hensyn til hans lange anciennitet og store erfaring særligt have undersøgt, om han kunne varetage de opslåede stillinger som Project Planner Coordinator, Boiler & Grate Inspector samt de stillinger, som varetages af H, I og J. Virksomheden burde også have undersøgt muligheden for omplacering til de stillinger, som varetages af K, E, L samt M.

Fælles for de to er, at virksomheden ikke undersøgte omplaceringsmulighederne grundigt nok. B og A ville kunne have varetaget de nævnte stillinger med en kort oplæring.

Som følge af det anførte er opsigelsen af B og A ikke rimeligt begrundet, og de er berettigede til en godtgørelse svarende til halvanden uges løn pr. ansættelsesår.

Indklagede har anført navnlig, at opsigelserne af B og A den 15. marts 2023 var sagligt begrundet i hensynet til virksomhedens drift og økonomi.

I oktober 2022 påbegyndte Babcock & Wilcox A/S en ny fase af integration af ingeniøraftdelingerne i primært Danmark og USA. Den afdelingsstruktur, som hidtil havde været i Danmark, skulle herefter lukkes ned, og medarbejderne skulle fordeles ud fra den nye globale afdelingsstruktur – Global Engineering. Endvidere havde selskabet haft store underskud siden 2017. For at mindske omkostninger og matche den globale struktur blev det i starten af 2023 besluttet at øge samarbejdet med den indiske outsourcing organisation Cyient. Som led i organisationsændringerne samt outsourcing af opgaverne for at opnå besparelser, var det i starten af 2023 nødvendigt at gennemføre endnu en afskedigelsesrunde.

I en nedskæringsituation som den foreliggende er det op til arbejdsgiver ud fra saglige forretningsmæssige hensyn til virksomhedens karakter, drift, økonomi og optimering mv. at dimensionere virksomheden også i forhold til bemanning.

Når begrundelsen for opsigelse er arbejdsmangel, tilkommer det virksomheden – ud fra saglige hensyn – at vurdere, hvem af de ansatte der skal opsiges. Der er en formodning for, at man som arbejdsgiver – i egen interesse – op siger den eller de medarbejdere, som virksomheden bedst kan undvære.

I det foreliggende tilfælde nedlagde Babcock & Wilcox A/S B's og A's stillinger, og det gøres gældende, at beslutningen herom blev truffet ud fra saglige hensyn til virksomhedens økonomi og drift.

Som følge af B's lange anciennitet på 33 år var Babcock & Wilcox A/S forpligtet til at undersøge muligheden for at omplacere hende til en anden stilling i virksomheden. Ledelsen gennemførte i den forbindelse en lang proces, hvor man forsøgte at finde en omplaceringsmulighed for B. Dette var imidlertid ikke muligt. Den nye globale virksomhedsstruktur medførte, at størstedelen af de arbejdsopgaver, som B havde særlig erfaring og kompetencer indenfor, bortfaldt eller blev outsourcet. På opsigelsestidspunktet var der ikke ledige stillinger i Babcock & Wilcox A/S, der matchede hendes kompetencer, eller som hun med en kortere oplæring kunne varetage. Virksomheden havde ikke pligt til at opsiges en anden medarbejder, som er mere kompetent til den pågældende stilling for derved at skabe en omplaceringsmulighed for B. Ledelsen gik endda videre, end virksomhedens forpligtelse til omplacering tilsiger, og undersøgte, om der var ledige stillinger i søsterselskabet Babcock & Wilcox Renewable Service A/S, som B kunne omplaceres til. Dette var heller ikke tilfældet.

Det gøres derfor gældende, at Babcock & Wilcox A/S har opfyldt sin omplaceringsforpligtelse i forhold til B.

For så vidt angår A gøres det gældende, at beslutningen om at nedlægge hans stilling ligeledes blev truffet ud fra saglige hensyn til virksomhedens økonomi og drift.

A havde en anciennitet på 20 år, og det gøres gældende, at Babcock & Wilcox A/S ikke havde en omplaceringsforpligtelse i forhold til ham, jf. herved Afskedigelsesnævnet – Sagsbehandling og praksis, 2021, side 115. Uanset dette undersøgte ledelsen muligheden for at omplacere ham. På opsigelsestidspunktet var der imidlertid ikke ledige stillinger i Babcock & Wilcox A/S, som matchede hans kompetencer, eller som han med en kortere oplæring kunne have varetaget. Babcock & Wilcox A/S var heller ikke forpligtet til at undersøge mulighederne for at omplacere A til en stilling i søsterselskabet Babcock & Wilcox Renewable Service A/S, men dette blev alligevel undersøgt. Der var imidlertid heller ikke relevante ledige stillinger i denne virksomhed.

Som følge af det anførte var det sagligt at opsiges B og A.

Til støtte for den subsidiære påstand gøres det gældende, at en eventuel godtgørelse bør udmåles til et rent symbolsk beløb og ikke højere end svarende til en uges løn pr. ansættelsesår.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår, om Babcock & Wilcox A/S' opsigelser af B og A den 15. marts 2023 var usaglige.

Efter en række år med store underskud besluttede Babcock & Wilcox A/S at gennemføre en omfattende omstrukturering, der bl.a. havde til formål at spare på lønomkostningerne. Som led i denne omstrukturering blev B's og A's stillinger som Senior Project Engineer nedlagt, og deres arbejdsopgaver blev splittet op bl.a. således, at nogle af opgaverne blev outsourcet til udførelse af virksomheden Cyient i Indien.

Beslutningen om at nedlægge deres stillinger må anses for en konsekvens af den omstrukturering, der var begrundet i virksomhedens økonomiske situation, og beslutningen kan ikke tilsidesættes som usaglig.

Som følge af stillingsnedlæggelsen og opsplitningen, herunder outsourcing, af de arbejdsopgaver, der tidligere havde ligget i stillingerne, var der ikke mulighed for, at B og A kunne beskæftiges i stillinger med de samme opgaver, som de hidtil havde arbejdet med. En fortsat beskæftigelse af dem forudsatte derfor, at der var mulighed for at omplacere dem til andre stillinger. Var der mulighed for det, kan det ikke anses for sagligt at opsiges dem. Afgørelsen af sagen beror derfor på, om Babcock & Wilcox A/S har opfyldt sin pligt til at søge B og A omplaceret til andre stillinger.

Virksomhedens pligt til at søge omplacering gælder i forhold til stillinger, der var ledige omkring det tidspunkt, hvor B og A blev opsagt, og pligten gælder ikke kun for så vidt angår B, der havde været ansat i virksomheden i 33 år, men efter opmandens opfattelse også i forhold til A, der havde en anciennitet på 20 år. Hvis der således var en ledig stilling, som han kunne omplaceres til, forelå der ikke arbejdsmangel som følge af nedlæggelsen af hans stilling. Som følge af B's anciennitet på 33 år havde Babcock & Wilcox A/S en særlig forpligtelse til så vidt muligt at undlade at afskedige hende. Hvis der var mulighed for at omplacere til samme stilling, havde ledelsen derfor pligt til først at tilbyde stillingen til B.

I Babcock & Wilcox A/S' udmelding af 2. marts 2023 om omstruktureringen er det anført, at virksomheden vil "reinforce our commitment to facilitating internal moves where we can". HR-Manager C har forklaret, at der blev nedsat en projektgruppe, der skulle undersøge mulighederne for omplacering, og at det lykkedes at reducere antallet af afskedigelser, således at det endte med, at 10 medarbejdere, herunder B og A, blev afskediget.

På den baggrund må det lægges til grund, at Babcock & Wilcox A/S nøje undersøgte omplaceringsmulighederne for B og A. Det var imidlertid ledelsens vurdering, at der omkring opsigelsestidspunktet ikke var ledige stillinger – hverken i Babcock & Wilcox A/S eller i søsterselskabet Babcock & Wilcox Renewable Service A/S – der matchede B's og A's kompetencer, og at stillingerne derfor ikke kunne varetages af dem uden længere tids oplæring eller efteruddannelse.

Klager har henvist til en række stillinger som relevante omplaceringsmuligheder, og spørgsmålet er, om Babcock & Wilcox A/S burde have tilbudt B og A at blive omplaceret til nogen af disse stillinger.

Om de enkelte stillinger, som klager har henvist til, bemærkes følgende:

Efter bevisførelsen lægges det til grund, at den stilling som Project Planner Coordinator, som blev opslået som ledig i marts 2023, blev overvejet som en relevant omplaceringsmulighed. Det var imidlertid ledelsens vurdering, at B og A ikke havde de fornødne kompetencer til at varetage stillingen, herunder at de ikke havde erfaring med et planlægningsprogram kaldet Primavera, og at det ville kræve ca. 1 års oplæring for at kunne arbejde med det.

Opmanden finder ikke grundlag for at tilsidesætte ledelsens vurdering af, at B og A ikke havde de fornødne kompetencer til at varetage stillingen som Project Planner Coordinator, og at det ville kræve ca. et års oplæring for at kunne arbejde med programmet Primavera. Der er derfor ikke grundlag for at fastslå, at ledelsen burde have tilbudt stillingen til B og/eller A.

For så vidt angår den stilling, som H var blevet ansat i den 1. november 2022, var der tale om en tidsbegrænset stilling, der udløb den 30. september 2023. Stillingen skulle således ophøre på det tidspunkt, hvor opsigelsesperioden efter opsigelsen af B og A udløb. En omplacering til denne stilling var derfor ikke en mulighed. Det forhold, at stillingen efterfølgende blev forlænget med 2 måneder til udløb ved udgangen af november 2023, kan ikke føre til en anden vurdering af muligheden for omplacering.

I blev efter det oplyste ansat den 1. april 2023 i søsterselskabet Babcock & Wilcox Renewable Service A/S. Hun har kompetence inden for brugen af programmet Inventor, der er en forudsætning for at varetage stillingen, hvor hun arbejder på et serviceprojekt for kunden Din Forsyning i Esbjerg. Indklagede har oplyst, at der i forbindelse med afskedigelserne i marts 2023 blev taget en dialog med ledelsen i Babcock & Wilcox Renewable Service A/S om mulighederne for at ansætte en medarbejder fra Babcock & Wilcox A/S i stillingen, herunder B og A. Vurderingen var imidlertid, at stillingen krævede tung tegningserfaring samt en person, der kunne bruge de nødvendige programmer, herunder Inventor, med det samme, at B og A ikke havde kompetencer inden for Inventor, og at det ville tage ca. et år at blive oplært i Inventor i tilstrækkelig grad for at

kunne varetage stillingen. Stillingen blev derfor ikke anset for en relevant omplaceringsmulighed for B og A.

Opmanden finder ikke grundlag for at tilsidesætte ledelsens vurdering af, at B og A ikke havde de fornødne kompetencer til at varetage den stilling, som I blev ansat i, og at det ville kræve ca. et års oplæring for at kunne arbejde med programmet Inventor. Der er derfor ikke grundlag for at fastslå, at ledelsen burde have tilbudt stillingen til B og/eller A.

J startede efter det oplyste i lære hos søsterselskabet Babcock & Wilcox Renewable Service A/S den 1. oktober 2022 og blev derefter ansat som teknisk designer. Han har erfaring med 3D systemer, herunder Inventor, der er væsentlige forudsætninger for udførelsen af hans arbejdsfunktioner. B og A havde ingen erfaring og kompetence inden for 3D systemer og Inventor, og det ville efter ledelsens vurdering kræve års oplæring, for at de kunne varetage stillingen. Stillingen blev derfor ikke anset for en relevant omplaceringsmulighed for B og A.

Opmanden finder ikke grundlag for at tilsidesættelse ledelsens vurdering.

For så vidt angår E stilling som Lead Engineer har indklagede oplyst, at der er tale om en karrierestilling, der bl.a. kræver viden om og erfaring i arbejdet med riste, hvor der arbejdes med 3D tegneprogrammet Inventor. B og A arbejdede med kedler og havde ingen erfaring i at arbejde med riste, ligesom de ikke havde nogen erfaring i at arbejde med tegneprogrammet Inventor.

Efter det anførte finder opmanden ikke grundlag for at fastslå, at Babcock & Wilcox A/S burde have tilbudt B og/eller A en stilling som Lead Engineer. E's forklaring om, at B og A godt kunne have arbejdet med riste, kan ikke føre til en anden vurdering.

For så vidt angår de stillinger, der blev varetaget af K, L og M, må det efter oplysningerne i sagen lægges til grund, at de ikke var ledige omkring det tidspunkt, hvor B og A blev opsagt. Babcock & Wilcox A/S havde derfor ikke pligt til at søge B og A omplaceret til nogen af disse stillinger.

Hvad endelig angår den stilling som Boiler & Grate Inspector, som Babcock & Wilcox Renewable Service A/S opslog ledig den 17. april 2023, og som klager har henvist til som en relevant omplaceringsmulighed for A, har indklagede oplyst, at Babcock & Wilcox Renewable Service A/S vurderede, at A ikke havde de nødvendige kompetencer til at bestride denne stilling. Der er tale om en stilling, hvor der arbejdes med riste, og hvor den pågældende fysisk kravler rundt og besigtiger ristene. Det er som udgangspunkt ingeniører, der ansættes i en sådan stilling. Stillingen kræver specialiseret viden. Stillingen er endnu ikke besat.

Opmanden finder ikke grundlag for at fastslå, at stillingen som Boiler & Grate Inspector burde være tilbudt til A.

Som følge af det anførte er det sammenfattende opmandens opfattelse, at Babcock & Wilcox A/S ikke har tilsidesat sin pligt til at søge B og A omplaceret til andre stillinger. Det bemærkes herved, at muligheden for omplacering til stillinger i søsterselskabet Babcock & Wilcox Renewable Service A/S også blev undersøgt. Der har derfor ikke været anledning til at tage stilling til, om Babcock & Wilcox A/S havde en retlig pligt hertil.

Indklagedes påstand om frifindelse tages herefter til følge.

Thi bestemmes:

Babcock & Wilcox A/S frifindes.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 30. oktober 2023

Poul Dahl Jensen