



# Udskrift af Arbejdsrettens dom af 16. maj 2017

**I sag nr.:** AR2016.0467

Landsorganisationen i Danmark

for

Dansk El-Forbund,

Dansk Metal

og

Fagligt Fælles Forbund

(advokat Jesper Schäfer Munk)

*mod*

Dansk Arbejdsgiverforening

for

DI

for

Sintex A/S

(advokat Søren Møller Rasmussen)

*Dommere: Erik Kjærsgaard, Asger Tue Pedersen, Tina Reissmann, Thomas Rønnow, Jytte Scharling (retsformand), Nicolai Westergaard og Mads Øland.*

## **Indledning**

Sagen angår, om den indklagede virksomheds sygefraværspolitik er misbrug af ledelsesretten og således i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 1.

## **Parternes påstande**

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Dansk El-Forbund, Dansk Metal og Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede skal anerkende at have misbrugt ledelsesretten efter Hovedaftalens § 4, stk. 1.
2. Indklagede skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DI for Sintex A/S, har påstået frifindelse.

## **Sagsfremstilling**



Den indklagede virksomhed Sintex A/S (Sintex) er omfattet af Industriens Overenskomst og Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

Sintex er en højteknologisk virksomhed med speciale inden for pulver- og sinterteknologi. Virksomheden, som er stiftet i 1997, er et selvstændigt aktieselskab i Grundfos-koncernen og beskæftiger i dag 160 medarbejdere. Af en redegørelse fra virksomheden til brug for sagen om produktionslinjer og planlægning fremgår bl.a.:

”Sintex har et meget specielt produktionsudstyr. Der findes ikke en produktion magen til i DK, faktisk i hele Nord Europa, der har samme udstyr som Sintex. Fabrikken har meget specielle processer, der flere steder kræver lang oplæring og godkendelse for at kunne betjene udstyret.

MIM: Er en proces, hvor vi sprøjtestøber rustfri stål i en compound med rustfri stål pulver og termo plast. I processen bruges en masse gas (Brint) og en masse salpetersyre. Salpetersyren opløser plasten i emner, og i denne proces dannes formaldehyd. Både formaldehyd og salpetersyre er særdeles farlige stoffer, der kan give skader på mennesker ved forkert håndtering. Det er fra ledelsen, tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter krævet, at personalet har gennemgået en intern uddannelse for at kunne betjene udstyret samt kende alle sikkerhedsprocedurer ved udslip.

Ved almindelig drift af anlægget kontrolleres med sniffere på udvalgte steder dagligt, ligeledes bærer alle medarbejdere personlige sniffere, som advarer, hvis grænseværdierne overstiges. Der er ligeledes monteret sniffere og alarmer i området, der fortæller, hvis der er udslip.

Ved skift af syrebeholdere kræves det, at medarbejderne ifører sig heldragter og gasmasker med filter. Dette er for at sikre medarbejderne ved arbejdet. Det er derfor nødvendigt med fuld uddannet personale for at kunne betjene dette udstyr.

Det er ikke muligt at lukke udstyret ned, da det tager 14 dage, og ligeledes en uge for at starte op igen.

Hella linjerne: Disse linjer skal køre hele døgnet. På disse linjer producerer vi emner til Automobil industrien. Automobil industrien ligger pr definition ikke inde med lager, ligeledes vil de ikke forpligte sig til at aftage et større lager ved leverandøren, hvorfor vi ved disse linjer er tvunget til meget lille lager, og næsten at køre ”Just in time”.

Hvis linjerne stopper ved Hella, kan det få konsekvenser ved større automobil producenter, f.eks. General Motors og Ford. Der er i kontrakterne erstatningskrav bygget ind ved sådanne forsinkelser. Alle medarbejdere skal klare sig for at måtte betjene linjen, på alle procestrin. Der skal føres en log over disse. Testen går på alt fra betjening, til MSA og kontrol af de visuelle færdigheder for at sikre den rigtige kvalitet. I fremtiden vil der komme flere kunder fra samme branche, og kravene til leverandørerne vil løbende blive strammet. Udstyret lukkes kun ned ifm. planlagt vedligehold og planlagt ferier.



**Sintringsovne:** Sintex har 8 ovne. I hver ovn afbrændes der 5 Nm<sup>3</sup> brint i timen (Sintex er den største forbruger af industri brint i DK). Der er sikkerhedsforanstaltninger, der skal overholdes i dette område, ligeledes skal der være en superbruger tilstede. Hvis temperaturen stiger i ovnene og køling ikke kører korrekt, kan vi risikere at brænde mellemstykke og kølerør af, med lang nedlukningstid til følge. Det samme gælder ved forkert gas, der kan ødelægge sintringsrøret. Det er ikke en mulighed at lukke ned for ovnene, da dette tager 8 timer, og 12-14 timer at starte op igen. Ovnene kører normalt 6 uger af gangen, hvorefter der lukkes ned for udskiftning af bånd. Det er pt. krævet at 6 ovne kører permanent, der kommer større krav til dette i det kommende år.

**Termisk sprøjtning:** En sprøjteproces benævnt HVOF (High Velocity Oxy Fuel). Forbrænding af procesgasserne giver en ekstrem høj flammehastighed på op til 1500 m/sek. og en flammetemperatur på 2800 grader. Anlæg, hvor der kræves indgående kendskab og rutine. Anlægget kan kun betjenes af én person ad gangen, derfor er der kun få medarbejdere med disse kompetencer.

**Medarbejdere og planlægning:** På Sintex er en del af lønnen baseret på kompetencer, netop fordi der kræves høje kompetencer for at drive store dele af produktionsmaskinerne. Opstillerne er højest lønnede, da flere områder kræver en lang uddannelse og erfaring for overhovedet at få monteret værktøjer og få maskinerne i gang. Der er få brugere til hver maskine, da det ofte er meget komplekse emner, der kræver indgående kendskab til maskinen og emnerne i denne. Det er derfor en nødvendighed med daglig planlægning for at få maskiner til at køre med de rigtige ting. Der planlægges på alle morgenmøder, hvor der hver der vurderes i hvilke områder, der er brug for at erstatte medarbejdere, foretage omrokering eller beordre medarbejdere fra andre skift til overarbejde. Denne planlægning gentages af produktionslederne og planlægger kl. 13, hvor der vurderes for aften og natthold. Til weekend skiftet er der hver fredag et planlægningsmøde med Teamkoordinator.”

Af tre ansættelseskontrakter vedrørende produktionsmedarbejdere dateret henholdsvis den 7. maj 1999, 31. juli 2000 og september 2000 fremgår om sygemelding:

”Sygdom skal meldes til: Sintex a/s ... til ...  
Første sygedag ved arbejdstids begyndelse. Efterflg. sygedag inden kl. 9.00”

Af Sintex' personalehåndbog fremgår bl.a.:

*”Sygefravær*

Fravær på grund af sygdom er gyldig fraværsgrund. Da fravær også kan skyldes forhold på arbejdspladsen (fysisk og psykisk arbejdsmiljø) og har konsekvenser for arbejdspladsen, vil sygefravær ofte ikke kun være en privat sag.

Formålet med en sygefraværspolitik er at fastlægge retningslinjer for at støtte sygemeldte på en aktiv og værdig måde.

Resultatet af at arbejde med en sygefraværspolitik skulle gerne være trivsel og arbejdsfastholdelse, samtidig med at virksomheden ser sit sygefravær mindsket og dermed den økonomiske omkostning nedbragt.



Sintex's mål er at fraværet gennemsnitlig er under 3 %.

#### *Sygemelding:*

Sygemelding skal altid meddeles pr. telefon for hver enkelt sygedag. (Aldrig sms).

Fra 4. sygedag har HR mulighed for at tage kontakt til medarbejderen for at få medarbejderens egen vurdering af helbredstilstanden og sygefraværets varighed. Formålet er at finde frem til årsagerne til fraværet og få løst de eventuelle problemer, der ligger bag. Den konkrete handlingsplan vil være afhængig af den enkelte situation. Løsningen kan evt. være mulighed for delvis raskmelding.

#### *Trivselssamtale/Fraværssamtale:*

Ved fravær omkring 5% skal nærmeste leder indkalde medarbejderen til trivsels/fraværssamtale.

#### *Regler for sygemelding:*

##### *Timelønnede/Funktionærlignende ansatte:*

###### *Dag skift:*

1. sygedag meldes senest kl. 07:00
2. og efterfølgende sygedag(e) meddeles senest kl. 07:00

###### *Aften skift:*

1. sygedag meddeles senest kl. 14:45
2. og efterfølgende sygedag(e) meddeles senest kl. 10:00

###### *Nat skift:*

1. Sygedag meddeles senest kl. 22:45
2. Og efterfølgende sygedag(e) meddeles senest kl. 14:00

###### *Weekend skift:*

Sygedag skal så vidt muligt meddeles 3 timer før arbejdstids begyndelse.

##### *Funktionærer/Projekt værksted/Vedligehold:*

Nærmeste overordnede eller receptionen kontaktes pr. telefon for hver sygedag ved arbejdstids begyndelse.

#### *Kontaktpersoner:*

##### *Dag/aften/nat: MG – TS – Lager – Pakkeri*

1. Per Rytter Terkildsen – mobil .... / 2. Michael Nielsen – mobil ...

##### *Dag/aften/nat og weekend: PM – MIM – VK*

1. Michael Nielsen – mobil ... / 2. Per Rytter Terkildsen – mobil ...

Hvis der ikke bliver svaret hos en af kontaktpersonerne, skal der altid ligges en besked hos 1. kontaktpersonen. Herefter skal der også gives en sygemelding til Team koordinator: ... eller Ovn-telefon: ...

#### *Dokumentation for sygdom:*



Sintex kan bede om dokumentation for fravær. Denne dokumentation betales af Sintex ved fremvisning af kvittering.

*Langtids sygdom:*

Den sygemeldte medarbejder er forpligtet til, at deltage i kommunens opfølgning. Såfremt dette ikke sker, tilbageholdes sygeløn samt det tab Sintex har lidt i forhold refusion.

*Ved misligholdelse af ovenstående regler for sygemelding vil dagen(e) blive betragtet som fri uden løn.”*

I et referat af et møde afholdt den 23. august 2016, hvori tillidsrepræsentant A, tillidsrepræsentant B, HR-medarbejder Marianne Østergaard og HR-chef Mette Hovmøller Christensen deltog, er om sygefraværspolitikken anført:

”Ændres fra

*Trivselssamtale/Fraværssamtale:*

Ved fravær omkring 5% skal nærmeste leder indkalde medarbejderen til trivsels/fraværssamtale.

Ændres til:

*Trivselssamtale/Fraværssamtale:*

Ved fravær omkring 3 % kan arbejdspladsen indkalde medarbejderen til trivsels/fraværssamtale.”

Klager har som eksempel på Sintex' håndhævelse af sygefraværspolitikken henvist til forløbet omkring afskedigelse af tidligere medarbejder C.

Af ansættelseskontrakt af 5. februar 2013 vedrørende C fremgår bl.a.:

”§ 8 Sygdom

8.1. Her henvises til sygefraværspolitik.

Sygefraværspolitikken udleveres ved ansættelse.

Den opdaterede og gældende sygefraværspolitik findes på Selskabets intranet.”

Den 28. september 2015 blev C udsat for en arbejdsulykke og var i den forbindelse sygemeldt i nogle dage.



Den 6. oktober 2015 blev C indlagt akut og opereret for en lyskebrok. Efterfølgende pådrog han sig en hjernerystelse ved et fald på cykel. Han var i denne forbindelse sygemeldt indtil den 3. november 2015, hvor der efter indhentelse af en mulighedserklæring blev holdt et statusmøde på virksomheden. På mødet blev det aftalt, at han skulle begynde på arbejde igen fra den 3. november og resten af uge 45 med opgaver i henhold til mulighedsattesten. Fra uge 46 var det planen, at han skulle varetage sine almindelige arbejdsopgaver. Mandag den 9. november i uge 46 mødte C ikke på arbejde. Han kontaktede først sin leder kl. 10.30. I forbindelse hermed fik han en skriftlig advarsel, dateret den 12. november 2015, for tilsidesættelse af virksomhedens personalepolitik.

Den 13. november 2015 mødte C ikke ved arbejdstids begyndelse. Han kontaktede sin leder kl. 08.30. Han blev samme dag tildelt en ny skriftlig advarsel for denne tilsidesættelse af personalepolitikken.

Den 11. januar 2016 meldte C sig syg i overensstemmelse med sygefraværspolitikken. Han meldte sig herefter syg ved daglige telefonopringninger fra den 12. januar til den 15. januar og på ny mandag den 18. januar. Den 19. januar mødte C ikke på arbejde og sygemeldte sig ikke. Han blev herefter samme dag opsagt med sædvanligt opsigelsesvarsel. C orienterede den 27. januar 2016 virksomheden om, at han den 19. januar var syg af stress og ikke i stand til at sygemelde sig, samt at han var indlagt på hospital fra den 20. til den 27. januar 2016. Sintex udbetalte herefter sygeløn fra den 27. januar 2016 til udløbet af opsigelsesperioden den 16. februar 2016. Efter afholdelse af organisationsmøde den 19. april 2016 udbetalte Sintex sygeløn for perioden 20. til 26. januar 2016.

### **Forklaringer**

Der er afgivet forklaring af C, A, B, Rico Juul Amstrup, Mette Hovmøller Christensen, Per Rytter Terkildsen og Henrik Strunge Andersen.

C har forklaret bl.a., at han har arbejdet som reparatør på Sintex fra sin ansættelse den 23. februar 2013 og frem til sin opsigelse den 19. januar 2016.

Den 28. september 2015 var han udsat for en arbejdsskade. Mens han var i færd med sit arbejde, råbte en kollega pludselig til ham, at han skulle komme væk. Der stod en grøngul sky omkring ham af salpetersyre og formaldehyd. Det havde ikke været muligt for ham at se



skyen på grund af den gasmaske, han bar. Det viste sig senere, at gasmasken ikke var godkendt i relation til de stoffer, som han havde været udsat for. På vej hjem fra arbejde blev han dårlig. Han var syg i weekenden. Efterfølgende fik han akut brok og blev hasteindlagt.

Han har fået to advarsler for at have tilsidesat virksomhedens personalepolitik. Den ene af gangene, hvor han ikke meldte fravær ved arbejdstids begyndelse, var hans hund løbet væk, og han havde ledt efter den om natten. Da han var indlagt med brok, kontaktede han ikke rettidigt sin leder for at sygemelde sig. Han kunne som indlagt ikke blot ringe, som det passede ham, og det var ikke muligt for ham at ringe tidligere, end han gjorde. Han husker ikke, hvornår han blev raskmeldt, men han husker, at der blev udarbejdet en mulighedserklæring. Så vidt han husker, aftalte han med sin arbejdsgiver, at han ikke skulle ringe med daglige sygemeldinger i denne periode. Han har ikke ringet hver dag efter, at han blev opereret.

Han fik de to skriftlige advarsler samtidig. Det er hans opfattelse, at han fik advarslerne, fordi han ikke ville skrive under på en advarsel vedrørende arbejdsulykken. Arbejdsulykken var ikke hans ansvar, da han ikke er ansvarshavende, og idet den person, som stod for anlægget, kendte til, at der var udført en konstruktionsændring, som senere førte til ulykken. Han sagde til sin chef, at han gerne ville vise advarslen vedrørende arbejdsulykken til sin tillidsrepræsentant. Da de dagen efter skulle til møde igen, frafaldt chefen advarslen vedrørende arbejdsulykken, men gav ham i stedet de to advarsler vedrørende manglende sygemelding.

Den 19. januar 2016 mødte han ikke på arbejde, fordi han var syg med stress. Han havde det for dårligt til at kunne sygemelde sig. Han var indlagt fra den 20. januar 2016 og ca. en uge frem. Han kunne heller ikke sygemelde sig den 20. januar 2016, da han havde det dårligt, og fordi forholdene på hospitalet ikke tillod det.

Det ville have været muligt for arbejdspladsen at sætte en anden til at udføre hans arbejde, da der var en på samme vagt som ham, som kunne udføre de samme opgaver.

A har forklaret bl.a., at han arbejder som opstiller på Sintex og er tillidsrepræsentant for Faglig Fælles Forbunds medlemmer.



Sintex er på mange områder en højt specialiseret virksomhed, hvorfor det ikke er muligt blot at hente folk ind udefra. Det er et farligt arbejdsområde, hvis man ikke har det fornødne faglige kendskab. Det er virksomhedens politik, at de ansatte skal melde sig syge hver dag ved arbejdstids begyndelse – også ud over den første sygedag. Han har vanskeligt ved at se argumenterne for, at medarbejderne skal melde sig syge på denne måde. Virksomheden startede med få ansatte, hvor der ikke var mange til at betjene maskinerne, og hvor det derfor kunne være et problem, hvis der var sygdom. Det er måske ti år siden. Det var dengang i orden med krav om daglige sygemeldinger. I dag kan man skaffe vikarer eller hente folk ind fra andre skift, og der er derfor ikke længere saglig grund til kravet om, at man skal melde sig syg hver dag. Virksomheden stiller endvidere krav om, at sygemelding skal ske ved telefonisk henvendelse til nærmeste leder. Tidligere kunne sygemelding ske pr. sms, men det tog vist overhånd, og virksomheden meldte derfor ud, at sygemelding ikke længere kunne ske på den måde.

Han har selv prøvet at melde sig syg for ca. et halvt år siden. Dengang talte han på første sygedag med sin nærmeste leder, Per Rytter Terkildsen. Ved sin sygemelding på andendagen blev han mødt med et ”du lyder da til at have det noget bedre i dag”, selv om han ikke havde det bedre. Han har hørt om lignende oplevelser fra andre medarbejdere. Han følte ikke, at bemærkningen om, at han lød til at have det bedre, gik tæt på, men han tænkte over det og blev lidt træt af det. Der blev med bemærkningen sagt noget lidt indirekte. Det er dog muligt, at det blot var en flink bemærkning.

Han har som tillidsrepræsentant forsøgt at få ændret sygefraværspolitikken. Der har aldrig været enighed om fraværspolitikken, som har været drøftet på SU-møder, men politikken har ikke været forelagt til ændring. Det har tidligere været en del af sygefraværspolitikken, at der ved 5 % sygefravær skulle holdes en samtale efter fire dage. For nyligt konstaterede virksomheden, at man ikke kunne overholde det, og bestemmelsen blev derfor ændret til, at man ”kunne” holde en samtale efter 3 % fravær. Ændringen var virksomhedens idé. De har som tillidsrepræsentanter godkendt ændringen i den forstand, at de ikke kunne ændre på det. Det er noget, som har været diskuteret højlydt.

Sintex kræver også i praksis daglige sygemeldinger, og så vidt han ved, bliver reglerne håndhævet over for alle personalegrupper. I enkelte tilfælde har en medarbejder opnået en aftale om ikke at skulle sygemelde sig dagligt, når der var tale om sygdom, som naturligt ville





være længerevarende. Er der ikke indgået en aftale om, at daglige sygemeldinger ikke er nødvendige, vil manglende sygemelding typisk blive påtalt mundtligt, inden medarbejderen bliver sat til fri uden løn. Bortset fra C, er han ikke bekendt med, at medarbejdere er blevet trukket i løn som følge af manglende sygemelding.

Når der kommer en sygemelding, flytter virksomheden medarbejderne rundt for at få tingene til at køre, hvor det er nødvendigt. Principielt kan virksomheden ikke blot tage en vikar ind til at varetage en af specialprocesserne, da det er nødvendigt med allerede oplærte medarbejdere. I stedet rokeres der rundt på de medarbejdere, som allerede er mødt ind. Det er flere år siden, at nogen er blevet kaldt ind for at erstatte en syg medarbejder, når de ikke skulle have været på arbejde. Det er muligt for virksomheden at se, hvem der er stemplet ind ved arbejdstids begyndelse.

B har forklaret bl.a., at han har arbejdet hos Sintex i ni år, indtil han ved årsskiftet 2016/2017 begyndte i forsvaret. Han har i ca. seks år været tillidsrepræsentant for Dansk Metal.

Ligesom de ansatte, han repræsenterede, arbejdede han på daghold. De mødte ind kl. 7 og skulle melde sig syge ved arbejdstids begyndelse både første og efterfølgende sygedage. Der var ikke noget driftsmæssigt behov for, at de hver dag skulle melde sig syge, og det er hans opfattelse, at kravet herom er begrundet i, at virksomheden ønsker at nedbringe sygefraværet. Det samme gør sig gældende for så vidt angår kravet om, at sygemelding skal ske telefonisk. Det er nemmere at skrive en sms end at ringe til sin leder. Muligheden for at sygemelde sig pr. sms blev afskaffet for ca. otte år siden. Han husker ikke, om han var tillidsrepræsentant på det tidspunkt, men han er ikke blevet spurgt om ændringen. Ændringen er formentlig sket, fordi den personlige kontakt mindsker sygefraværet. Nogle af hans medlemmer har følt sig pressede i forbindelse med sygemeldinger, og det er noget, der i perioder er blevet talt om på virksomheden. Ved længere sygemeldinger, hvor man på forhånd kunne se, at sygemeldingen ville vare en periode, behøvede man ikke ringe ind hver dag. Det var sund fornuft.

Kort efter, at han startede som tillidsrepræsentant, blev der holdt et møde med bl.a. A og Mette Hovmøller Christensen, hvor de talte om at få ændret sygefraværspolitikken. I slutningen af mødet måtte de konstatere, at de aldrig blev enige med HR om politikken. Kanterne var trukket skarpt op, og de har aldrig godkendt sygefraværspolitikken. På et tidspunkt blev politikken ændret således, at der kunne holdes en samtale efter 3 % sygefravær.



De var enige om, at det var en god idé, at det ikke var pligtmæssigt med en samtale.

Virksomheden begrundede ændringen med hensynet til at spare ressourcer. På et tidspunkt fik de også ændret det tidspunkt, som natholdet skulle melde sig syge på, da disse medarbejdere tidligere skulle sygemelde sig så tidligt på dagen, at de ikke var stået op. C er, så vidt han ved, den eneste medarbejder, som har fået tilbageholdt løn som følge af manglende sygemelding, og han har efterfølgende fået sine penge.

Det er ikke hans opfattelse, at der er sket erstatning af de medarbejdere, der meldte sig syge. Andre folk er alene blevet hentet ind, når der var opgaver, som man ikke kunne nå, som f.eks. reparationsopgaver. Det ville være muligt for virksomheden at omplacere medarbejderne, hvis man var villig til at give dem den fornødne uddannelse, og virksomheden kan således selv vælge, om man ønsker at indrette sig således, at man kan dække sig selv ind ved sygdom. Ved sygemeldinger så man ikke tiltag fra virksomheden side til at forberede sig på, at medarbejderen kunne være syg i mere end én dag.

Han var på et tidspunkt selv sygemeldt i en uge. Han indgik dengang en aftale med sin leder om, at han ikke skulle ringe de sidste par dage.

Rico Juul Amstrup har forklaret bl.a., at han siden 1997 har været ansat på Sintex. Siden 2008 har han været produktionsdirektør.

Medarbejderne på Sintex er højt specialiserede. Det kræver to-tre måneders oplæring at blive opstiller, ligesom det kræver fire-seks uger at lære at betjene ovnene. En del af medarbejderne skal være certificerede, og der foretages hele tiden kontrol af arbejdet. Det er nødvendigt at holde planlægningsmøder tre gange om dagen for at styre den daglige produktion.

Det fremgår af virksomhedens sygefraværspolitik, at medarbejderne skal sygemelde sig hver dag. Kravet herom har været gældende siden virksomhedens start i 1997, hvor der ikke var ret mange ansatte. På grund af den komplekse produktion, er det nødvendigt at vide, hvilke medarbejdere der er til rådighed. Det er ikke tilstrækkeligt til at håndtere den daglige planlægning, at man kan se, hvem der er stemplet ind kl. 7, da medarbejderne blot kan være forsinkede, og planlægning må ske ved arbejdsdagens begyndelse. Han har ikke kendskab til, at der har været klaget over politikken, som fungerer godt. Tillidsmand A har først protesteret kraftigt over politikken, efter nærværende sag opstod. Politikken omfatter alle



personalegrupper og ikke blot de grupper, hvor medarbejderne er højt specialiserede.

Ledelsen har valgt, at fraværspolitikken skal gælde for alle. Det er en bevidst politik at behandle alle medarbejdere så lige som muligt. Dette gælder f.eks. også for bonuspolitikken. HK'erne melder også dagligt deres sygefravær, men det kommer altid an på det enkelte sygdomstilfælde. Hvis der er tale om sygdom, som man på forhånd kan se vil vare flere dage, behøver medarbejderen ikke ringe hver dag.

Mette Hovmøller Christensen har forklaret bl.a., at hun har været HR-chef på Sintex siden 2004.

Det fremgår af virksomhedens sygefraværspolitik, at medarbejderne ved sygdom skal melde sig syge hver dag ved arbejdstids begyndelse. Fraværspolitikken indeholder foruden denne bestemmelse også en række punkter, som sigter mod at støtte medarbejderne i at komme tilbage på arbejde. Det er ikke hensigten at presse medarbejdere med kravet om daglige sygemeldinger, og virksomheden anerkender, at medarbejderne kan være for syge til at møde ind. Det er alene et spørgsmål om, at det skal være muligt at tilrettelægge arbejdet i forhold til sygemeldinger. Reglen, som altid har været gældende på virksomheden, gælder for alle personalegrupper. I praksis håndhæves reglen ikke, hvis der er tale om sygdomstilfælde, hvor man fra starten kan se, at sygemeldingen vil vare i en periode. Der aftales da typisk et tidspunkt, hvor man taler med medarbejderen igen. Politikken skal således forstås på den måde, at det er muligt individuelt at fravige kravet om daglig sygemelding. Der er et særligt behov for daglige sygemeldinger i produktionen, mens virksomheden i relation til kontoropgaver mere er sammenlignelig med andre virksomheder. På kontoret kan behovet for daglig sygemelding derfor aftales mere fleksibelt. Det er hendes opfattelse, at politikken fungerer godt, og at medarbejderne har forståelse for, at politikken er nødvendig af hensyn til planlægningen.

Det har været møder mellem ledelsen, HR og tillidsrepræsentanterne, hvor man har drøftet sygefraværspolitikken, men hun kan ikke genkende, at fronterne skulle have været tegnet skarpt op. Tidspunktet for, hvornår man på daghold skulle sygemelde sig, var tidligere kl. 9, men blev ændret til kl. 7. Det er en beslutning, som tillidsrepræsentanterne har deltaget i. Det var nødvendigt at få ændret tidspunktet til arbejdstids begyndelse. Virksomhedens behov har ændret sig i takt med, at den er vokset. Det var tidligere muligt at sygemelde sig pr. sms, men dette blev ændret, da de oplevede, at der nogle gange blev modtaget tomme sms'er fra



medarbejderne. Det blev den 23. august 2016 besluttet at ændre politikken fra, at medarbejderne skulle til samtale ved 5 % sygefravær, til at medarbejderne kunne blive indkaldt til samtale ved 3 % fravær. Bestemmelsen blev ændret, da den obligatoriske samtale ikke ville harmonere med den lavere procentsats. I stedet ønskede virksomheden at bedømme individuelt, om der var behov for at holde et møde.

Hun har som HR-chef været involveret i forløbet, der førte til opsigelse af C. Henrik Strunge Andersen, som var C's daglige leder, har løbende opdateret hende. C blev udsat for en arbejdsulykke den 28. september 2015. I samme uge havde han planlagt fri, hvilket han afholdt. Den 5. oktober 2015 mødte han ikke ved arbejdstids begyndelse og sygemeldte sig først senere på dagen. Han fik som følge deraf en mundtlig påmindelse om sygefraværspolitikken, men blev ikke trukket i løn. Den 6. oktober 2015 hørte Henrik Strunge Andersen om morgenen ikke fra C, men fik senere en sms fra ham om, at han var indlagt. Først den 8. oktober 2015 modtog de meddelelse om, at C var indlagt med lyskebrok. Der blev indgået aftale med C om en mulighedserklæring, og han genoptog arbejdet den 2. eller 3. november 2015. Den 9. november 2015 ringede C ca. kl. 10.30 og fortalte, at han havde brugt natten til at lede efter sin hund, der var løbet væk, og at han ringede så sent, fordi han havde været træt. Han mødte ikke ind den dag. De besluttede at give C en skriftlig advarsel. Den 13. november 2015 udeblev C igen fra arbejde uden at give besked ved arbejdstids begyndelse. Han ringede senere på dagen og sagde, at han havde sovet over sig, og at han ville komme ind. De valgte at give ham endnu en skriftlig advarsel, som C accepterede. De ønskede endnu ikke at skride til opsigelse, da de ville se, om de ikke kunne komme videre med et samarbejde. C har ikke fået begge advarsler samtidig. Advarslen vedrørende den 9. november 2015 blev givet den 12. november 2015. I samme uge, som han fik denne advarsel, drøftede de også en advarsel i relation til arbejdsulykken, som de endte med ikke at give ham. Den 11. januar 2016 blev C syg, og han ringede dagligt for at sygemelde sig i perioden frem til den 18. januar 2016. Den 18. januar 2016 oplyste han, at han ville møde den 19. januar 2016. Han mødte imidlertid ikke, og de modtog ingen sygemelding. Efter forgæves at have forsøgt at kontakte ham telefonisk, besluttede de sig i lyset af det forudgående forløb for at opsiges ham. Henrik Strunge Andersen og tillidsrepræsentant B kørte ud til C's bopæl med et opsigelsesbrev. Der var ingen hjemme, og de lagde opsigelsen i postkassen.

Per Rytter Terkildsen har forklaret navnlig, at han siden 2006 har været produktionsleder på Sintex.



Der er på virksomheden et særligt kompetence- og sikkerhedsmæssigt behov for at kunne planlægge placeringen af medarbejdere. Det tager lang tid at sidemandsoplære en medarbejder, og medarbejderen skal efterfølgende godkendes.

De er tre ledere, som modtager sygemeldinger fra hele virksomheden. Det er korrekt, at han bl.a. har modtaget en sygemelding fra A, og at han i den forbindelse har sagt til ham, at han lød bedre. Det sagde han, fordi han faktisk lød til at have det bedre. Det var ikke for at presse ham på arbejde. Nogle arbejdsområder er farlige eller kræver særlige godkendelser, fordi der produceres til bilindustrien, og er derfor særligt svære at finde afløsere til. Det er et puslespil, som skal gå op. Kommer der en sygemelding, må han finde en medarbejder, som kan bestride stillingen, og et andet område kommer så til at stå stille. Det andet område kan måske lettere besættes eller bedre tåle at stå stille. Melder en medarbejder fra aftenholdet sig syg, kigger han på, om han er nødt til at tage en medarbejder ind fra dagholdet, eller om de kan undvære en medarbejder på posten.

Ved længere sygemeldinger aftales det med medarbejderen, at man tales ved, når der er en afklaring med det lægelige. Man skal forstå bestemmelsen om daglige sygemeldinger således, at dette gælder, medmindre andet aftales. Politikken fungerer godt, og han har stor glæde af den i forhold til planlægning af arbejdet. Det er hans opfattelse, at medarbejderne også har forståelse for politikken. Det er afgørende, at sygemeldingen meddeles kl. 7, da natholdet går hjem kl. 7.15, og det ved arbejdsdagens start skal være muligt at have overblik over, hvem der møder.

Henrik Strunge Andersen har forklaret bl.a., at han siden 2004 har været vedligeholdelsesleder på Sintex. Han modtager sygemeldingerne fra sit team, og det fungerer godt med reglen om daglige sygemeldinger, som der er stort behov for særligt i produktionen. Som følge af de krævede specialkompetencer er det ikke muligt at sætte alle medarbejdere ind på de forskellige poster.

### **Parternes argumentation**

Klager har anført navnlig, at Sintex ved sin formulering og håndhævelse af sygefraværspolitikken har tilsidesat sine forpligtelser til at udvise almindelig forsvarlighed og hensyntagen til arbejdstagernes interesser. Sintex har således indført en meget striks



sygefraværspolitik med henblik på at få bragt sygefraværet ned under 3 % og dermed mindske den økonomiske omkostning ved sygefravær. Det er problematisk, at virksomhedens nedskrevne retningslinjer ikke giver mulighed for fleksibilitet og konkret skønsudøvelse i det enkelte tilfælde, og at selv helt saglige og kendte undskyldelige overtrædelser medfører advarsler, løntilbageholdelse og i sidste ende vilkårlige og usaglige ansættelsesretlige konsekvenser som afskedigelse, således som det bl.a. har været tilfældet for C.

Der er tale om en personalepolitik og håndhævelse heraf, der er yderst vidtgående og rækker betydeligt ud over den lovgivningsmæssige ramme i f.eks. lov om sygedagpenge. Politikken er derfor disproportional og usaglig. Der er ikke sådanne konkrete, saglige, driftsmæssige forhold, der kan berettiggø daglige sygemeldinger. Selvfølgelig skal en medarbejder sygemelde sig på første sygedag, men herefter har arbejdsgiver kendskab til sygefraværet og vil kunne tilpasse produktionen. Det eneste formål med daglige sygemeldinger er at lægge pres på medarbejderen for at genoptage arbejdet. Samme formål må ligge bag, at sygemeldinger skal ske telefonisk og ikke kan ske pr. sms. Sintex har dermed handlet utilbørligt i forhold til de ansatte, hvorved der er tale om misbrug af ledelsesretten efter Hovedaftalens § 4, stk. 1. Virksomheden skal derfor pålægges at betale bod.

Indklagede har anført navnlig, at sygefraværspolitikken ikke kan betragtes som utilbørlig over for de ansatte. Det bestrides, at virksomheden ved sin anvendelse af sygefraværspolitikken ikke tager behørigt hensyn til de ansattes interesser. Siden Sintex' oprettelse i 1997 har det været kutyme i virksomheden, at medarbejderne ringede ind og meldte sig syge hver dag i en sygeperiode. Dette har været nødvendiggjort af den særlige produktion.

Sygefraværspolitikken har været nedskrevet i ca. ti år, og der er ikke tidligere rejst sager om sygefraværspolitikken. Sygefraværspolitikken er endvidere løbende blevet tilrettet i samarbejde med tillidsrepræsentanterne. Sintex' administration af sygefraværspolitikken bærer præg af fleksibilitet og konkret skøn i det enkelte tilfælde, og virksomhedens mål om at få sygefraværet bragt ned under 3 % kan ikke betegnes om meget striks. Ifølge Dansk Arbejdsgiverforening fraværstatistik for 2015 lå det gennemsnitlige sygefravær på 3,1 % i 2015 og 3 % i 2014, og det er sagligt for en virksomhed at stræbe efter en fraværprocent, der er lidt bedre end gennemsnittet.

C's ansættelsesforhold er fremdraget som det eneste eksempel på, at virksomheden skulle have misbrugt ledelsesretten. Det gøres gældende, at virksomheden i forbindelse med C's



sygefravær har taget behørigt hensyn til ham. Han modtog således en mundtlig og to skriftlige advarsler for gentagne manglende rettidige meldinger om fravær, før virksomheden til sidst måtte se sig nødsaget til at opsig ham. Han har fået udbetalt sygeløn på trods af, at han ikke overholdt fraværspolitikken. Opsigelsen har ikke givet klager anledning til at indbringe en sag ved Afskedigelsesnævnet med påstand om godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Det fremgår hverken af sygedagpengelovens ordlyd eller forarbejder, at en arbejdsgiver ikke kan fastsætte et udgangspunkt om daglig sygemelding, hvis produktionen kræver det. Klager har på denne baggrund ikke løftet bevisbyrden for, at der skulle foreligge en overtrædelse af Hovedaftalens § 4, stk. 1. For det tilfælde, at Arbejdsretten måtte finde, at virksomheden har misbrugt ledelsesretten, bør boden bortfalde, da der i så fald har været tale om et tvivlsomt spørgsmål.

### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

Sagen angår, om den indklagede virksomheds sygefraværspolitik udgør et misbrug af ledelsesretten og således er i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 1.

Det følger af § 4, stk. 1, i Hovedaftalen mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening, at arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler. Ledelsesretten skal efter arbejdsretlig praksis udøves på en måde, der er saglig, driftsmæssigt velbegrundet og proportional.

Ved sygefravær må det af hensyn til en virksomheds drift i almindelighed anses for tilstrækkeligt, at medarbejderen sygemelder sig på første sygedag, og det må anses for almindeligt og naturligt, at arbejdstageren giver arbejdsgiveren meddelelse om, hvornår vedkommende forventer igen at kunne møde på arbejde.

Sintex har i sin personalehåndbog om sygefravær fastsat, at sygemelding altid skal meddeles telefonisk for hver enkelt sygedag. Det må imidlertid efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at virksomheden administrerer fraværspolitikken således, at det ved forventet længerevarende sygefravær aftales, at medarbejderen ikke skal foretage daglige



sygemeldinger, og at medarbejderne er bekendt hermed. En sådan sygefraværspolitik må – for at kunne anses for saglig – være driftsmæssigt begrundet i virksomhedens forhold.

Arbejdsretten lægger til grund, at den indklagede virksomhed beskæftiger sig med højteknologiske processer af betydelig kompleksitet og farlighed. Virksomheden arbejder i treholdsskift, og Arbejdsretten finder det efter bevisførelsen godtgjort, at der gør sig sådanne ganske særlige produktionsmæssige forhold gældende, at det er driftsmæssigt begrundet, at der ved begyndelsen af hvert skift er kendskab til eventuelt sygefravær. Arbejdsretten har herved navnlig lagt vægt på det oplyste om de særlige kompetence- og sikkerhedskrav, som stilles i forbindelse med produktionen, og vanskelighederne forbundet med midlertidigt at lukke dele af produktionen ned.

På den anførte baggrund finder Arbejdsretten, at klager ikke har godtgjort, at virksomheden ved sin fraværspolitik, således som denne er administreret, har handlet utilbørligt over for de ansatte og dermed misbrugt sin ledelsesret.

Arbejdsretten tager herefter indklagedes påstand om frifindelse til følge.

### **T h í k e n d e s f o r r e t :**

Sintex A/S frifindes.

I sagsomkostninger skal klager, Landsorganisationen i Danmark for Dansk El-Forbund, Dansk Metal og Fagligt Fælles Forbund, inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Jytte Scharling