

**Kendelse**

**af**

**7. maj 2015**

**i**

**faglig voldgift nr. FV2014.0187:**

**Fagligt Fælles Forbund**

**for**

**A**

**(advokat Rune Asmussen)**

**mod**

**GLS-A**

**for**

**Royal Golf Center A/S Amager**  
**(advokat Charlotte Strøm Petersen)**

## **1. Tvisten**

Sagen angår, om Royal Golf Center A/S Amagers opsigelse af A den 3. marts 2014 skete i strid med forskelsbehandlingslovens forbud mod aldersdiskrimination eller var urimelig og ikke begrundet i klagers eller indklagedes forhold, jf. § 4, stk. 3, i Hovedaftalen mellem LO og SALA.

## **2. Påstande**

Klager har nedlagt påstand om, at Royal Golf Center A/S Amager skal betale 262.976,13 kr., subsidiært 80.977,92 kr., til A med rente fra den 15. september 2014.

Den principale påstand er godtgørelse beregnet i henhold til forskelsbehandlingsloven, mens den subsidiære påstand er godtgørelse beregnet i henhold til hovedaftalen.

Indklagede har påstået frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

## **3. Sagens behandling ved faglig voldgift**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 29. april 2015 for en faglig voldgiftsret med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Forhandlingssekretær Vagn Henriksen, Fagligt Fælles Forbund, og advokat Rasmus Riisbro.

Udpeget af indklagede: Afdelingschef Anne Marie Hagelskjær Smit, GLS-A, og Jens Bjørn Poulsen, GLS-A.

Som opmand deltog højesteretsdommer Lars Hjortnæs.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet partsforklaring af A og forklaring af Christian Frømming, Michael Holkenfeldt, Karl Åke Johansson, Flemming Grønsund, Morten Sundberg og Anders Linnet.

Fra klagers side blev sagen procederet af advokat Rune Asmussen, Fagligt Fælles forbund, og fra indklagedes side af advokat Charlotte Strøm Petersen. GLS-A.

Da der efter forhandling og votering ikke kunne opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten, skal afgørelsen træffes af opmanden.

## **4. Sagens omstændigheder i hovedtræk**

A tiltrådte sin stilling hos Royal Golf Center A/S Amager den 4. januar 2010 og blev opsagt ved brev

af 3. marts 2014 med 1 måneds opsigelsesfrist. A var ved ansættelsen 56 år og ved opsigelsen 60 år.

Det fremgår af ansættelsesbeviset, at A var beskæftiget på Royal Golf Center som ”mekaniker og greenkeeper”.

Af opsigelsesbrevet af 3. marts 2014 fremgår bl.a.:

”Begrundelsen for opsigelsen er, at vi har besluttet at nedlægge egen værkstedsfunktion, idet vedligeholdelse og reparation af virksomhedens maskiner fremadrettet hovedsageligt vil blive varetaget af eksterne samarbejdspartnere.”

Ved brev af 9. marts 2014 anmodede Fagligt Fælles Forbund om forhandling om opsigelsen. Mæglingssmøde blev afholdt den 10. juli 2014, og organisationsmøde blev afholdt den 8. september 2014, begge uden at enighed kunne opnås.

Af mail af 18. august 2014 fra coursemanager Anders Linnet til direktør Morten Sundberg, Royal Golf Center, fremgår bl.a.:

”Mine udfordringer med A var:

- overholdt ikke vores aftaler herunder, mangelfuld service på maskiner
  - singleklippere skulle være klar til februar hvor jeg startede, han havde overhovedet ikke kigget på dem.
  - de maskiner der var blevet lavet service på var ikke i orden
  - kunne ikke møde til tiden, kom for sent stort set hver dag
  - ville ikke sidde og spise med os andre og være en del af fællesskabet
  - han spiste på andre tidspunkter for at undgå os til frokost
  - ringede ikke til mig med lægeattesten begge gange, han lagde den bare på bordet mens jeg var i udlandet uden at give nogen besked
  - nægtede at singleklippe med os andre i weekenden, han mente at han kun skulle være på værkstedet.
- Da jeg konfronterede ham med dette sagde han, at jeg ville blive klogere. To dage senere lagde han sin lægeattest.”

Royal Golf Center har fremlagt oversigter over ansatte, der har deltaget i greenkeeperarbejde, og som er blevet opsagt, eller hvis tidsbegrænsede ansættelse er udløbet i henholdsvis 2012 og 2013, samt en oversigt over personer, der har deltaget i greenkeeperarbejde, og som blev ansat i 2014. Af oversigten for 2012 fremgår bl.a., at 8 ansatte, som var blevet ansat tidsbegrænset i 2012, fratrådte i efteråret 2012 og var i alderen 17-60 år. Af oversigten for 2013 fremgår bl.a., at 2 ansatte, der var blevet ansat tidsbegrænset i 2013, fratrådte i henholdsvis august og september 2013 og var 15 og 54 år. 5 ansatte, der blev opsagt i efteråret 2013, var blevet ansat i 2013 og var i alderen 20-71 år. Af disse 5 ansatte blev 3 opsagt og fratrådte den 23. december 2013, og de var 52, 55 og 71 år. Af oversigten for 2014 fremgår bl.a., at der i perioden 30. december 2013-1. april 2014 blev ansat 8 personer, og at de var i alderen 26-43 år.

Indklagede har fremlagt en række mails fra 2013 fra kunder med diverse klager over golfbanens tilstand.

Af et fremlagt kontokort fremgår, at Royal Golf Center i perioden 1. januar-23. september 2014 havde udgifter til ”ekstern vedligeholdelse” af maskiner på i alt 20.147,63 kr. Heraf er 14.041,03 kr. afholdt i perioden efter As fratræden.

Klager har fremlagt en oversigt over As skønnede greenkeeperarbejde i 2011-2014, hvoraf fremgår, at han har brugt ca. 40 % af arbejdstiden på greenkeeperarbejde m.v. og resten på mekanikerarbejde.

Indklagede har fremlagt en oversigt over As skønnede greenkeeperarbejde i 2013, hvoraf fremgår, at han har brugt ca. 11 % af arbejdstiden på greenkeeperarbejde m.v. og resten på mekanikerarbejde.

Parterne er enige om, at As løn pr. uge ved opsigelsen var 6.551,62 kr.

## **5. Forklaringer**

A har forklaret bl.a., at han er udlært mekaniker. Han gennemførte i 1993 i Sverige et 1-månedes grundkursus for golfbanepersonale, og han havde erfaring med greenkeeping forud for sin ansættelse hos indklagede i 2010. Han blev ansat hos Royal Golf Center af den daværende course manager (chef-greenkeeper), som hed Mats Björk. Hos Royal Golf Center arbejdede han efter den opgørelse, han har lavet til brug for sagen, ca. 60 % af tiden med mekaniker-opgaver, primært på værkstedet, og ca. 40 % af tiden med greenkeeping m.v. I efteråret 2013 blev den daværende course manager Christer Jönsson sagt op på grund af manglende kvalifikationer. I de måneder, der gik, indtil Anders Linnet overtog stillingen som ny course manager, udførte han Christer Jönssons opgaver efter aftale med direktør Morten Sundberg. Før Anders Linnet tiltrådte, kom han og interviewede de ansatte. De talte bl.a. om, hvilke ønsker A havde, og han nævnte bl.a. noget om udluftning på værkstedet. De aftalte bl.a., at han i løbet af vinteren skulle få repareret og gennemgået alle greenklippere. Da Anders Linnet tiltrådte, arbejdede de kun sammen i meget kort tid, før opsigelsen, der var underskrevet af Anders Linnet, kom den 3. marts 2014. Anders Linnet havde ikke kritiseret hans arbejde eller indsats før opsigelsen, og heller ikke Christer Jönsson havde kritiseret hans arbejde. Han har ikke over for Anders Linnet nægtet eller frabedt sig at udføre flere greenkeeperopgaver. Efter at Christer Jönsson var blevet opsagt, blev tre greenkeepere på over 50 år fyret, og i stedet ansatte man i starten af 2014 nogle yngre folk, som Anders Linnet tog med sig fra sin tidligere arbejdsplads. Han har ikke fået et nyt arbejde, selv om han har søgt mange jobs. Det er svært at komme ind på golfbanerne, fordi de ofte genansætter de samme folk hver sæson, hvortil kommer den generelle krise og hans alder.

Christian Frømming har forklaret bl.a., at han var i jobpraktik som greenkeeper på Royal Golf Center i sommeren 2013. Det var hans indtryk, at As arbejdstid var fordelt nogenlunde ligeligt på mekaniker- og greenkeeperopgaver.

Michael Holkenfeldt har forklaret bl.a., at han er uddannet greenkeeper og er ansat i Hjortespring Golfklub. I denne golfklub opsiges personalet ikke ved sæsonafslutninger, men man bruger den stille tid om vinteren til afspadsering. Det er efter hans vurdering ikke normalt at skifte øvrige ansatte ud i

forbindelse med et chefskifte. Han har ikke været ansat i Royal Golf Center. Hjortespring Golfklub er ikke en privatejet bane af international standard som Royal Golf Center, men er en medlemsejet golfklub.

Karl Åke Johansson har forklaret bl.a., at han blev ansat hos Royal Golf Center i april 2013 som greenkeeper. Hans ansættelse var ikke tidsbegrænset, men han blev opsagt i december 2013. Det kom som en overraskelse, fordi han netop havde fået ros for sin indsats og i april 2013 havde talt med den tidligere course manager Christer Jönsson om, at han skulle afspadsere hen over vinteren og returnere til arbejdet i marts 2014. Hans opsigelse blev begrundet med, at der ikke var mere arbejde i sæsonen, hvilket han derfor fandt var en mærkelig begrundelse. Han havde også afspadsring til gode for hele vinterperioden. A var mekaniker hos Royal Golf Center og deltog derudover i greenkeeperopgaverne ca. 50 pct. af tiden. Hans erfaring fra ansættelse på andre golfbaner er, at det ikke er normalt at skifte greenkeepere ud, når der kommer en ny chef. Der vil så mangle noget kendskab til banens historik. Det er normalt at genansætte dem, der bliver opsagt om vinteren, medmindre de ikke har klaret arbejdet godt nok. Mens han var ansat i 2013, var der kommet nogle britiske konsulenter, som havde gennemgået den slidte banes tilstand, og derefter blev der lagt en ny plan, hvor de skulle så nyt græs, gøde og vande, men der var ikke vand nok.

Flemming Grønsund har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i Fagligt Fælles Forbund, hvor han har været siden 1996. Han har hjulpet A med at lave opgørelsen af fordelingen af As arbejdstid mellem mekaniker- og greenkeeperopgaver. Det er normalt, at greenkeepere på golfbaner aflønnes med fast månedsløn og afspadsrer om vinteren. Han kender til forholdene på mange golfbaner og mener, det er usagligt at skifte personalet ud i forbindelse med et chefskifte, idet der så vil mangle kendskab til banens historik. Hans kendskab til greenkeeping stammer alene fra deltagelse i uddannelsesudvalget.

Morten Sundberg har forklaret bl.a., at han har været direktør for Royal Golf Center i 10 år. I 2013 genansatte man kun én af de greenkeepere, man havde haft ansat i 2012. Det er Royal Golf Centers sædvanlige fremgangsmåde alene at ansætte greenkeepere for sæsonen. Det er course manageren, der står for indgåelse af løbende aftaler med greenkeeperne, og han ved derfor ikke, hvad der f.eks. har været aftalt med Karl Åke Johansson. I 2013 var banens tilstand under al kritik. Vedligeholdelsen var meget mangelfuld, hvilket da også medførte en veritabel klage-storm på de sociale medier fra utilfredse kunder. Situationen var meget kritisk. Det skal ses i lyset af, at Royal Golf Centers bane som en af de få her i landet er en international mesterskabsbane, som er anlagt efter særlige mål, og hvor kunderne betaler en særlig høj pris og forventer en meget høj banestandard. I samråd med den daværende course manager tilkaldte han i september 2013 et britisk konsulentfirma, som lavede en meget kritisk rapport om banens stand og om manglende engagement hos medarbejderne. I 2013 blev der købt ca. 200.000 liter vand, og man havde eget vandingsanlæg, så der manglede ikke vand. I 2014 er der kun købt ca. 80.000 liter vand, selv om året var lige så tørt, og banen kom i langt bedre stand. Han mener, det skyldes, at han forlangte af personalet, at konsulentfirmaets anbefalinger om dræning og eftersåning blev gennemført i efteråret 2013. Der var ellers noget modvilje, og der var også problemer med at få A til at rette sig efter anvisningerne. I efteråret/vinteren 2013 blev hele greenkeeperpersonalet sagt op, og det var op til Anders Linnet som ny course manager at træffe

beslutning om, hvem der skulle ansættes før 2014-sæsonen. Anders Linnet havde ved sin ansættelse bedt om at få to af sine betroede medarbejdere med fra den golfbane ved Ledreborg, som han kom fra, hvis det var muligt. Alder har aldrig været et tema ved beslutninger om ansættelse og opsigelse - man går kun efter kvalifikationer. A var primært ansat som mekaniker og blev da heller ikke opsagt i efteråret 2013 sammen med greenkeeperne. Det var meningen, at han skulle lave servicetjek på maskinerne i løbet af vinteren, og han var heller ikke tidligere blevet opsagt om vinteren ligesom greenkeeperne. A har nok brugt ca. 10 % af sin arbejdstid på greenkeeper-arbejde. Han opdagede i efteråret, at kvaliteten af As arbejde ikke var god, da producenterne af deres maskiner var på besøg og gjorde ham opmærksom på, at maskinerne ikke var ordentligt vedligeholdt. Han går ud fra, at Anders Linnet i forbindelse med sin tiltræden har påtalt kritikpunkterne over for A. Beslutningen om at opsiges A blev truffet, fordi man var økonomisk presset efter den megen kritik af banen og ville holde op med at have en fast mekaniker ansat. As alder havde intet med beslutningen at gøre. I dag har man da heller ingen mekaniker ansat, men værkstedet er bevaret, og han har indtryk af, at alle ansatte efter evne deltager i løbende vedligeholdelse af maskinerne.

Anders Linnet har forklaret bl.a., at han har været entreprenør og blev course manager første gang i 2005. Han har tidligere været på det danske golflandshold. I 2008 bestod han den 4-årige greenkeeperuddannelse. 2009-2013 var han course manager i Ledreborg, hvor han rettede en meget slidt bane op. Han blev kontaktet af Morten Sundberg i efteråret 2013 og tiltrådte som course manager hos Royal Golf Center den 1. februar 2014. Banen havde været elendigt vedligeholdt, greenkeeperarbejdet havde været meget dårligt, og der var bl.a. problemer med traktose. Han lagde et budget for genopretningen og talte med direktøren om behovet for at investere i flere nye maskiner. Det var nødvendigt at gøre noget hurtigt og drastisk for at standse en truende medlemsflugt. Han talte med alle ansatte i forbindelse med sin tiltræden, også med A. Han spurgte A, hvad der kunne forbedres, og A nævnte noget om udluftningen på værkstedet. Før sin tiltræden bad han bl.a. A om som det første at sørge for at klargøre 4 singleklippere, men det skete ikke. Han havde løbende kontakt med A og blev skuffet over, at han ikke gjorde, hvad han blev bedt om. Da han tiltrådte, konstaterede han også, at A havde det med at komme dryssende et kvarter for sent om morgenen. Han har selv megen teknisk forstand og konstaterede ved et tjek af maskinerne, at der på tre maskiner var fejl, som måtte være mekanikerens ansvar, og at ingen af de 5 singleklippere, man havde, var klar til klipping. Dette påtalte han over for A. Han talte med A om at deltage mere i klippingsopgaverne, men det ville han ikke. A blev opsagt, fordi han mente, at der ikke er brug for en fastansat mekaniker på en golfbane, hvor der ikke er store maskiner. Han har selv taget et svejsekursus og ville kunne klare meget selv, og desuden indgår almindelig vedligeholdelse også i greenkeeperuddannelsen. Med den maskinpark, der er på en golfbane, handler det mest om løbende vedligeholdelse og forebyggelse, og langt det meste kan klares af ham selv eller de øvrige ansatte. Ekstern service bruges til det, de ikke selv kan klare, men det er meget dyrt. Efter opsigelsen af A har der været en enkelt stor udgift på ca. 14.000 kr. til ekstern service, og det drejede sig vistnok om reservedele til en slibemaskine. A blev ikke tilbudt en ændret ansættelse, fordi A jo havde tilkendegivet, at han ikke var interesseret i at blive greenkeeper. As alder havde ingen betydning for beslutningen om at opsiges ham. Det handlede for ham udelukkende om at få sat det mest kvalificerede hold, og han spørger ikke om folks alder. Efter sin tiltræden den 1. februar 2014 blev hans to førstemænd på banen ved Ledreborg ansat som han havde ønsket, og det havde heller intet med alder at gøre, men skyldtes deres dygtighed og

professionalisme. Om vinteren er der kun brug for moderat vedligehold, og der er på en golfbane sædvanligt, at nogle sæsonansatte opsiges. Herved risikerer man ganske vist, at de dygtigste finder andre jobs inden foråret, og derfor plejer man at give dem en slags løfte om genansættelse. Da han tiltrådte i 2014, fandt han ud af, at han i forbindelse med genopretningen af banen havde brug for nogle nye ansatte med andre kvalifikationer end de sæsonansatte, der var blevet opsagt i 2013, men da opsigelserne skete, må det have været fordi, der på daværende tidspunkt ikke var mere arbejde i sæsonen, idet man havde fået udført de opgaver, der var blevet beskrevet som akutte af det britiske konsulentfirma.

## 6. Parternes argumentation

Klager har navnlig anført, at der er påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at As alder har været en del af begrundelsen for at opsiges ham. Gennemsnitalderen blandt greenkeeperpersonalet har således været faldende i 2013 og 2014, og især må der lægges vægt på, at indklagede i december 2013 opsagde 3 greenkeepere, som var over 50 år, og allerede samme vinter ansatte man to væsentligt yngre personer til at udføre samme type arbejde. Royal Golf Center har derfor bevisbyrden for, at der ikke er lagt på As alder, jf. forskelsbehandlingslovens § 7 a, og denne bevisbyrde er ikke løftet. Selv om der ikke er påvist faktiske omstændigheder som nævnt i § 7 a, har klager løftet bevisbyrden for, at As alder har haft betydning for opsigelsen, ved de afgivne forklaringer og det opsigelses- og ansættelsesmønster, der tegner sig for den pågældende periode. Indklagede kan ikke bare sige, at en ny chefgreenkeeper skal have lov til at ”sætte sit eget hold”, for så er det alt for let at omgå forbudet mod forskelsbehandling.

Opsigelsen er endvidere urimelig og ikke begrundet i klagers eller indklagedes forhold, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3. Indklagedes begrundelse for opsigelsen var misvisende, idet man ikke har placeret mekanikeropgaverne eksternt. Der er heller ingen realitet i nu at henvise til Royal Golf Centers økonomiske situation, idet man omtrent samtidig med opsigelsen af A også nyansatte greenkeeperpersonale, som efter det oplyste også varetager løbende vedligeholdelse af maskinerne. Klager modtog ingen henstillinger eller advarsler vedrørende kvaliteten af hans arbejde, og havde der været realitet i, at A ikke udførte sit arbejde tilfredsstillende, ville man vel også have skrevet det i opsigelsesbrevet. Klager havde 4 års anciennitet og var ansat både som mekaniker og greenkeeper, og man burde derfor, hvis man ville nedlægge mekanikerstillingen, have tilbudt ham at overgå til at være fuldtids greenkeeper i forbindelse med de nyansættelser, der skete. Det har man ikke gjort, og han har ikke givet udtryk for, at han ikke ønskede at arbejde med greenkeeping.

Indklagede har navnlig anført, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der kan aktivere bevisbyrdereglen i forskelsbehandlingslovens § 7 a, og klager har ikke bevist, at alder spillede en rolle for beslutningen om at opsiges A. Det er ikke en sådan faktisk omstændighed som nævnt i § 7 a, at A var 60 år ved opsigelsen, eller at gennemsnitalderen blandt greenkeeperpersonalet er faldet fra 2012 til 2013 og igen til 2014, allerede fordi A ikke var greenkeeper. Desuden blev han ikke opsagt samtidig med greenkeeperne, men først i foråret 2014. Hertil kommer, at Royal Golf Center fulgte en generel praksis om at opsiges alle greenkeeperne om vinteren, og det havde således ikke noget med deres alder at gøre, og i øvrigt var der så få ansatte, at gennemsnitsalderen er irrelevant. Tværtimod

var det i 2013 de yngste greenkeepere, der blev opsagt først. I 2013 var man desuden i krise på grund af de mange klager over banens tilstand. Opsigelsen af A har aldrig været begrundet i hans alder, og under alle omstændigheder har indklagede med de afgivne forklaringer bevist, at alderen var uden betydning. Course manageren brugte sit netværk, og det har intet med de pågældendes alder at gøre.

Der er intet forkert i den fulgte praksis med at opsiges greenkeeperpersonalet på grund af arbejdsmangel, når sæsonen slutter, og der er ingen pligt til at genansætte. Praksis på andre golfbaner er uden betydning. Det er ikke nærmere dokumenteret, at de personer, der blev opsagt i 2013, havde så meget afspadsring til gode, at der ikke var nogen økonomisk fordel ved at opsiges dem om vinteren.

Begrundelsen for at opsiges A var korrekt. Der er ikke blevet ansat en ny mekaniker, hvilket var hans hovedjob hos indklagede, og den selvstændige mekanikerfunktion er således blevet nedlagt som anført i begrundelsen. Det er uden betydning, at opsigelsen herudover også var motiveret af utilfredshed med As udførelse af sine arbejdsopgaver. Der var ingen pligt til at give ham advarsler eller henstillinger, når man af lødige driftsmæssige og økonomiske grunde havde besluttet helt at nedlægge funktionen. Der var heller ikke pligt til at tilbyde ham en ændret ansættelse som greenkeeper, idet hans hidtidige greenkeeperarbejde havde udgjort en lille del af hans arbejdstid, og idet han klart havde tilkendegivet, at han ikke ønskede at udføre mere greenkeeperarbejde.

## **7. Opmandens bemærkninger og afgørelse**

A blev ansat hos Royal Golf Center A/S Amager som 56-årig og opsagt som 60-årig. Ifølge ansættelsesbeviset var han ansat som mekaniker og greenkeeper. Efter bevisførelsen lægges det til grund, at han overvejende har arbejdet som mekaniker på Royal Golf Centers værksted, men at han også har udført diverse greenkeeper-opgaver. Omfanget heraf kan ikke fastslås med sikkerhed, men det må lægges til grund, at greenkeeper-opgaverne har haft et ikke helt ubetydeligt omfang.

Royal Golf Center opsagde i lighed med tidligere år de ansatte greenkeepere efter sæsonafslutningen i 2013, og der blev nyansat greenkeepere i 2014.

Royal Golf Center har efter opsigelsen af A ikke ansat en ny mekaniker.

*Ad spørgsmålet om, hvorvidt opsigelsen af A var i strid med forbudet mod forskelsbehandling på grund af alder:*

As alder ved opsigelsen er ikke i sig selv en faktisk omstændighed, som giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling på grund af alder, jf. § 7 a i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Som nævnt blev A ansat som mekaniker og greenkeeper, men hans arbejde bestod hovedsagelig i mekanikeropgaver, og han var da heller ikke tidligere blevet opsagt ved sæsonafslutningen, ligesom greenkeeperne ellers normalt var blevet det. Der er ikke grundlag for at antage, at greenkeepernes



alder indgik i begrundelsen for Royal Golf Centers beslutning om at opsig greenkeeperne efter sæsonafslutningen i 2013, og det forhold, at de greenkeepere, der blev ansat i 2014, havde en lavere gennemsnitsalder end de opsagte, er heller ikke en faktisk omstændighed, der giver anledning til at formode, at As alder indgik i begrundelsen for, at han blev opsagt i marts 2014.

Indklagede har ikke over for A eller på anden måde tilkendegivet, at hans alder havde nogen betydning for beslutningen om at opsig ham.

På denne baggrund påhviler det klager at bevise, at As alder indgik i begrundelsen for, at han blev opsagt. Som nævnt var han 56 år ved ansættelsen og 60 år, da han blev opsagt, og der er efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer og oplysningerne om indklagedes ansættelsespraksis i øvrigt, ikke grundlag for at antage, at hans alder havde nogen betydning for beslutningen om at opsig ham.

Klager kan herefter ikke få medhold i den principale påstand.

*Ad spørgsmålet om, hvorvidt opsigelsen af A var urimelig og ikke begrundet i klagers eller indklagedes forhold, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3:*

Opsigelsen af A blev i brevet af 3. marts 2014 begrundet med, at indklagede havde ”besluttet at nedlægge egen værkstedsfunktion, idet vedligeholdelse og reparation af virksomhedens maskiner fremadrettet hovedsageligt vil blive varetaget af eksterne samarbejdspartnere.” Det centrale i begrundelsen er, at man ville nedlægge egen værkstedsfunktion. Dette må naturligt forstås sådan, at man ikke længere ville ansætte nogen særligt som mekaniker, og der er da heller ikke efterfølgende blevet ansat en ny mekaniker i stedet for A. Der er ikke grundlag for at forkaste den driftsmæssige begrundelse for opsigelsen. Tilføjelsen i brevet om, at man fremover hovedsageligt ville lade eksterne samarbejdspartnere varetage vedligeholdelse og reparation af maskinparken, er efter sammenhængen blot en forudsigelse om, hvad konsekvensen vil være af at nedlægge mekanikerfunktionen. Begrundelsen for opsigelsen var således ikke misvisende, selv om det efterfølgende viste sig, at den nye course manager, der havde en vis håndværksmæssig baggrund, og det øvrige greenkeeperpersonale i den første tid efter opsigelsen af A klarede det meste af vedligeholdelsen m.v. selv.

A havde som nævnt gennem fire år været ansat som mekaniker og greenkeeper, og det må lægges til grund, at han i de år, han var ansat, udførte greenkeeperopgaver i et ikke helt ubetydeligt omfang. Det kan ikke mod As benægtelse anses for godtgjort, at han forud for opsigelsen havde modtaget påtaler for ikke at udføre sine arbejdsopgaver tilfredsstillende, eller at han havde givet udtryk for utilfredshed med at skulle udføre greenkeeperarbejde. Omkring opsigelsestidspunktet blev der ansat nyt greenkeeperpersonale.

På den anførte baggrund burde virksomheden under hensyn til As flerårige ansættelse og erfaring med greenkeeperopgaverne have tilbudt ham at overgå til greenkeeperarbejde, som der fortsat var behov for. Opsigelsen må derfor anses for urimelig og ikke begrundet i As eller Royal Golf Centers

forhold, og A har krav på en godtgørelse herfor. Ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse må der imidlertid lægges vægt på, at Royal Golf Center normalt opsagde greenkeeperpersonalet, når sæsonen sluttede, og at As fortsatte ansættelse hos Royal Golf Center derfor under alle omstændigheder havde været usikker efter 2014-sæsonen.

Herefter fastsættes godtgørelsen efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder til 30.000 kr. med rente som påstået.

**Thi bestemmes:**

Royal Golf Center A/S Amager skal inden 14 dage betale 30.000 kr. til A med procesrente fra den 15. september 2014.

Hver part skal bære egne omkostninger ved sagens behandling og betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 7. maj 2015

Lars Hjortnæs