

**Kendelse afsagt den 11. juni 2020**

**i**

**faglig voldgift**

**(FV2020.400)**

**Fagligt Fælles Forbund**

**for**

**A**

**(André Breindahl)**

**mod**

**Dansk Byggeri**

**for**

**X A/S**

**(Thorsten Wilstrup)**

## **Twisten**

Sagen angår, om en stilladsmontør, der efter sygefravær raskmeldte sig om aftenen dagen før, han på ny mødte på arbejde, kunne sendes hjem uden løn, da han mødte på arbejde, under henvisning til, at han ikke havde overholdt bestemmelserne om raskmelding i en lokalaftale. Virksomheden anså derfor den pågældende dag som en selvbetalt fridag.

## **Påstande**

Klager, Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt påstand om, at indklagede X A/S til Fagligt Fælles Forbund skal betale 1.971,05 kr. med procesrente fra ydelsestidspunktet.

Indklagede, Dansk Byggeri for X A/S, har påstået frifindelse.

## **Sagens behandling**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 28. maj 2020 for en faglig voldgiftsret med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Tonny Holm, 3F, og Andy Jakobsen, 3F.

Udpeget af indklagede: Tina Lind-Larsen og Hans Henrik Kristensen.

Som opmand er udpeget undertegnede fhv. højesteretsdommer Jytte Scharling.

Der er afgivet forklaring af A, B, C, D og E.

Sagen blev fra klagers side procederet af forhandlingssekretær André Breindahl og fra indklagedes side af senioradvokat Thorsten Wilstrup.

Efter forhandling og votering kunne der ikke blandt de af parterne udpegede medlemmer af voldgiftsretten opnås enighed om eller flertal for en afgørelse. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 1, 2. pkt.

De partsudpegede medlemmer erklærede sig indforstået med, at kendelse kan afsiges uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af forklaringer og procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

## **Baggrunden for sagen**

A, der er ansat som stilladsmontør hos X A/S, sygemeldte sig mandag den 19. august 2019. Han var fortsat sygemeldt den 20. august 2019. Han afleverede i løbet af arbejdsdagen den 20. august en tro- og love erklæring om fraværet til virksomheden. Om aftenen den 20. august kl. 18.43 ringede han til virksomheden for at raskmelde sig til den følgende dag. Da telefonen ikke blev besvaret, indtalte han en telefonbesked om raskmeldingen. Der er fremlagt opkaldsliste fra hans mobiltelefon, hvoraf

fremgår, at han den 20. august kl. 18.40 og kl. 18.43 foretog opkald til virksomhedens telefonnummer. Han mødte herefter på arbejde til arbejdstid begyndelse onsdag den 21. august. Han fik imidlertid at vide, at han havde raskmeldt sig for sent i henhold til en lokalaftale på virksomheden, og at han skulle tage hjem, da der ikke var arbejde til ham den pågældende dag. Virksomheden har ikke betalt ham løn for den 21. august, idet virksomheden har anset dagen for en selvbetalt fridag.

### **Overenskomstgrundlaget mv.**

A var i august 2019 ansat i henhold til Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2017 med en ugentlig arbejdstid på 37 timer.

I virksomheden er der den 8. august 2019 indgået lokalaftale med stilladsmontørerne. Lokalaftalen indeholder følgende bestemmelse om sygdom:

#### **”Sygdom**

Ved sygdom skal der altid ringes til kontoret på telefonnummer XX XX XX XX. SMS og mails godtages ikke.

Ved sygdom udover 1 hel dag afleveres der tro og love erklæring. Denne skal være kontoret i hænde (enten pr. mail eller afleveret på firmaets adresse hos F) senest kl. 15.00 (fredag inden kl. 12.00) 2. hele sygedag. Der ringes dagen inden man starter igen, dette tilstræbes gjort inden kl. 12.00 for at kontoret kan planlægge arbejdet. Husker man ikke dette, er det ikke sikkert, at der er arbejde til én den efterfølgende dag.”

Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2017 indeholder i § 81, stk. 11 og § 82 bestemmelser om hjemsendelse med bortfald af opsigelsesvarsel i særlige situationer.

### **Forklaringer**

A har forklaret bl.a., at han den 20. august 2019 midt på dagen telefonisk talte med virksomhedens medarbejder F om, hvordan han skulle udfylde tro- og love erklæringen. Hun spurgte, hvornår han regnede med at starte igen. Han svarede, at det vidste han ikke, da ”snottet rendte ud af næsen” på ham. I løbet af aftenen fik han det bedre og følte sig klar til komme på arbejde. Han ringede derfor på virksomhedens telefonnummer. Da opkaldet ikke blev besvaret, indtalte han en telefonbesked om, at han ville møde på arbejde den følgende dag.

Da han mødte til arbejdstids begyndelse, mødte han virksomhedens direktør E, der spurgte hvorfor han var der, han havde jo ikke raskmeldt sig, og der var ikke arbejde til ham. Han fik at vide, at han skulle møde dagen efter.

B har forklaret, at han er tillidsrepræsentant i virksomheden. Han blev valgt for ca. 1½ år siden. Han har indgået lokalaftalen af 8. august 2019. Det var den første lokalaftale, han har været med til at forhandle. Den var en afløser for tidligere lokalaftaler. Han har ikke påtalt bestemmelsen om sygdom. Den var ikke genstand for forhandling. Han har ikke forelagt lokalaftalen for 3F til godkendelse.

C har forklaret bl.a., at hun er faglig medarbejder i 3F. Hun har ikke fået forelagt lokalaftalen til godkendelse. Der har været andre faglige sager med virksomheden, men ikke om raskmelding. Hun har i forbindelse hermed fået lokalaftalen, men har kun forholdt sig til de elementer, der var relevante for sagerne.

D har forklaret bl.a., at han er landsklubformand for stilladsarbejderne. I forbindelse med sit virke har han kendskab til i hvert fald 20 lokalaftaler. Bestemmelsen om raskmelding er ikke almindelig.

E har forklaret bl.a., at han ejer virksomheden. Der er ca. 30 ansatte, herunder ca. 25 stilladsmontører. Lokalaftalens bestemmelse om sygdom har været gældende uændret i hvert fald i 8-9 år. Teksten om sygdom i lokalaftalen fra 2019 er uændret i forhold til tidligere og gav ikke anledning til indsigelser fra tillidsrepræsentantens side. Den har været administreret efter sit indhold og har ikke tidligere givet anledning til problemer.

Begrundelsen for, at raskmelding skal ske senest kl. 12, er hensynet til virksomhedens drift. Det er nødvendigt at vide, hvilke medarbejdere, der er til rådighed. Der udarbejdes bemandingsplaner for hver dag. Der kan ske tilretning af bemandingsplanerne, f.eks. ved ad hoc-opgaver. Han har ikke tænkt over, hvordan en medarbejder, der er syg en fredag, men bliver rask i løbet af weekenden, skal forholde sig for at raskmelde sig til om mandagen.

Medarbejderne skal ringe til virksomhedens fastnettelefon. Der er ikke telefonsvarer på fastnettelefonen, men denne viderestilles til en mobiltelefon med tilknyttet telefonsvarer. Telefonsvareren aflyttes ikke uden for arbejdstiden. Telefonen fungerer også som vagttelefon, men virksomheden beder ikke den vagthavende medarbejder om at have telefonen på sig konstant.

### **Parternes hovedsynspunkter**

Klager har overordnet anført, at A har raskmeldt sig rettidigt. Det er ikke bestridt, at han var rask den 21. august 2019, hvor han mødte på arbejde og stillede sin arbejdskraft til rådighed. Han har som fuldtidsansat herefter krav på løn for denne arbejdsdag.

Det er ikke godtgjort, at et krav om raskmelding senest kl. 12 er nødvendigt af hensyn til virksomhedens drift. Virksomheden har flere opgaver og bemandingsplanen tilpasses løbende. Hertil kommer, at medarbejderen i henhold til lokalaftalen alene skal tilstræbe at raskmelde sig inden kl. 12. A har raskmeldt sig til det angivne telefonnummer, der fungerer som virksomhedens vagttelefon, så snart han følte sig rask nok til at møde på arbejde den følgende dag.

Indklagede har overordnet anført, at lokalaftalens bestemmelse om sygdom har en klar driftsmæssig begrundelse som forklaret af E. Aftalen har en klar tekst, der ikke giver anledning til misforståelser. Den har været kendt praksis i virksomheden igennem en årrække, og konsekvensen af ikke at raskmelde sig rettidigt fremgår klart af lokalaftalen. Den lokale afdeling af 3F har haft kendskab til lokalaftalen. Dette må sidestilles med, at aftalen er godkendt af 3F. Det må komme klager til skade, hvis man ikke har læst lokalaftalens tekst.

Der enighed om det faktiske forløb i forbindelse med As raskmelding. En raskmelding kl. 18.43, langt efter normal arbejdstids ophør, opfylder ikke kravet i lokalaftalen om at tilstræbe raskmelding senest kl. 12.

## **Opmandens begrundelse og resultat**

Efter bevisførelsen lægger jeg til grund, at A raskmeldte sig ved at ringe til virksomhedens telefon og lægge en telefonbesked, da han i løbet af aftenen den 20. august 2019 følte sig rask nok til at møde på arbejde den følgende dag. Han mødte herefter på arbejde til normal arbejdstids begyndelse den 21. august 2019 og stillede sin arbejdskraft til rådighed.

Der er ikke grundlag for at antage – og det er da heller ikke påberåbt – at hjemsendelsen opfylder betingelserne i overenskomstens § 82 for hjemsendelse af medarbejdere.

Allerede fordi det af lokalaftalens tekst alene fremgår, at raskmelding skal tilstræbes gjort inden kl. 12, finder jeg, at As raskmelding må anses for fyldestgørende. Han, der var fuldtidsansat, har derfor krav på løn for den arbejdsdag, hvor han af arbejdsgiveren blev forhindret i at arbejde. Hans dagløn udgjorde ubestridt 1971,05 kr. Jeg giver derfor klager medhold i den nedlagte påstand.

### **Derfor bestemmes:**

X A/S skal til Fagligt Fælles Forbund betale 1.971,05 kr. med procesrente fra ydelseernes forfaldstid.

Hver part bærer egne omkostninger og betaler halvdelen af udgiften til opmand.

Den 11. juni 2020

Jytte Scharling