

Kendelse af 8. november 2021 i faglig voldgiftssag FV 2021-864:

Dansk El-Forbund

for

A

(advokat Cecilia Ricard)

mod

TEKNIQ Arbejsgiverne

for

X A/S

(chefforhandler Thorkild Bang)

1. Uoverensstemmelsen

Spørgsmålet under sagen er, om A har misligholdt sit ansættelsesforhold hos den indklagede virksomhed, X A/S, og om den indklagede virksomheds bortvisning den 13. januar 2021 af A var berettiget.

2. Sagens behandling ved faglig vodsift

Sagen er den 5. november 2021 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: forbundssekretær Christian Elgaard og advokatfuldmægtig Sara Harder Thygesen, begge Dansk El-Forbund (DEF), overenskomstchef, advokat Anders Fugmann og advokat Kim Koch, begge TEKNIQ.

Der blev afgivet forklaring af A, B, tidligere ansat som tømrersvend hos X A/S, C, faglig sekretær DEF København, D, E, tidligere indkøbsansvarlig hos X A/S, F, G, økonomichef hos X A/S, H, projektleder hos X A/S, og I, projektleder hos X A/S.

Efter procedure og votering var parterne enige om at afslutte sagen ved, at opmanden ved kendelse tager stilling til, om der foreligger uberettiget bortvisning og derfor tilkommer A erstatning af løn i opsigelsesperioden, dvs. til **klagers påstand** om, at X A/S til A skal betale 160.387,82 kr., hvoroverfor **indklagedes påstand** er frifindelse. Parterne var endvidere enige om, at kendelse kan afsiges uden sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5, 2. pkt.

3. Opmandens bemærkninger

3.1. Sagen kort fortalt

X A/S er stiftet for 12 år siden af og ejes af D. Hovedforretningsområdet er udbedring af bygningskader for forsikringsselskaber. Selskabet har ca. 70 medarbejdere, hovedsageligt tømrere, snedkere og malere, men også murere. Selskabet påtager sig opgaver i såvel totalentreprise som hovedentreprise og fagentreprise. Indtil sommeren 2020 havde selskabet ingen elinstallatør eller elektrikere ansat. Når selskabet derfor udførte opgaver i entreprise omfattende el-arbejde benyttede det underleverandører til el-arbejdet.

Selskabet havde tre faste el-underleverandører. En af disse var Y A/S, som de i sommeren 2020 delte og i nogen tid forinden havde delt etage med på Q adresse.

Y A/S er et elinstallationsfirma, som er stiftet af F i 2014 og har 25 medarbejdere.

Y A/S ansatte i sommeren 2019 A som elektriker. Fra sommeren 2019 til sommeren 2020 arbejdede A 40 % af tiden på opgaver for X A/S.

A er uddannet både som elektriker og som el-installatør og har dermed de nødvendige uddannelser til som elektriker at udføre el-arbejde og til som selvstændig eller som ansat el-installatør at forestå udførelse af el-arbejde.

A blev af Y A/S udsendt til at udføre el-arbejde på Ds privatbolig, hvorved der blev etableret en direkte, personlig kontakt mellem D og A. I den forbindelse drøftede de muligheden af en

ansættelse af A i X A/S, således at virksomheden kunne få sin egen el-afdeling, primært til udførelse af dens forsikringsopgaver.

Disse drøftelser mandede ud i, at X A/S ved ansættelseskontrakt af 14. juli 2020 ansatte A med tiltrædelse 1. august 2020. X A/S, der var medlem af Dansk Byggeri (nu DI Dansk Byggeri, DI Overenskomst III), meldte sig ind i TEKNIQ Arbejdsgiverne for at sikre, at alt gik rigtigt til. Der blev på DEF/TEKNIQ's formular "Ansættelseskontrakt for månedslønnet elektriker" indgået aftale om ansættelse af A "som månedslønnet elektriker" omfattet af Elektrikeroverenskomsten mellem DEF og TEKNIQ med en månedsløn på 35.000 kr. Ligeledes den 14. juli 2020 underskrev D og A en allonge til ansættelseskontrakten, hvoraf bl.a. fremgår, at As stillingsbetegnelse var "Aut. El-installatør", og at ansættelsesforholdet "er ikke reguleret af kollektive overenskomster eller aftaler".

Parterne er enige om, at ansættelsesforholdet er omfattet af Elektrikeroverenskomsten.

D har forklaret, at planen var, at A i 90-95 % af arbejdstiden skulle være udførende elektriker og i 5-10 % af tiden udføre arbejde med opbygning af selvstændig el-afdeling. På sigt kunne der vel blive tale om 4-5 mand i el-afdelingen. Den primære opgave var at understøtte de andre medarbejdere på deres opgaver, ikke at skaffe nye kunder til en selvstændig el-forretning.

A har forklaret, at han ikke opfattede det som et 7-15-job, men et job, hvor han selv tilrettelagde arbejdet og herunder, da der ikke var en arbejdsplads til ham på kontoret, kunne udføre administrativt arbejde hjemmefra.

D har forklaret, at alle arbejder 7-15, at der ikke er overarbejde, og at ingen arbejder hjemmefra, hvilket også blev sagt til A.

I X A/S får medarbejderne tildelt opgaver, som lægges ind i et IT-system, e-Regnskab. Større opgaver tilrettelægges og styres af en projektleder, mindre opgaver styrer medarbejderne selv. Medarbejderne indberetter elektronisk i systemet deres arbejdstimer på de forskellige opgaver, hvilket igen danner grundlag for fakturering til kunderne. G har forklaret, at arbejdstiden er 7-15,

incl. en ½ times frokostpause, som medarbejderne selv placerer. Frokostpause lægges ikke ind i den planlagte arbejdsdag i e-Regnskab og skal ikke indberettes af medarbejderne, som skal indlægge de effektive arbejdstimer i systemet i perioden 07.00-14.30. Ifølge G må medarbejderne ikke springe frokostpausen over.

X A/S råder over varebiler på gule plader, som udkørende medarbejdere får stillet til rådighed til erhvervsmæssig kørsel som led i udførelsen af deres arbejde. Den enkelte medarbejder, som får udleveret en bil, underskriver en ”Erklæring for anvendelse af varebiler på gule plader” – en blanket med Dansk Byggeris logo. Det fremgår heraf, at der på grund af flådestyring er fast monteret GPS tracker i bilen, at bilen til enhver tid kan spores/lokaliseres, og at bilen kan overvåges med hensyn til kørselsmønster, hastighed og lokation.

Den 14. juli 2020 sendte D en e-mail til projektlederne og A m.fl. med emneangivelsen ”X A/S opstarter El-afdeling mandag d. 03.08.2020”. Det hed i e-mailen, at A ville starte i firmaet den 3. august 2020, at han ville blive oprettet i e-Regnskab, ”så vi ALLE kan booke A ind til El-opgaver”, at ”ALLE meget gerne [må] begynde at sprede rygten om at vi opstarter egen el-afdeling, så vi kan få nogle ordrer ind”, og at ”vi skal prioritere at holde så meget el-arbejde ”INHOUSE” som overhoved muligt & dermed undgår at benytte underentreprenører”. Den 5. august 2020 sendte D i forlængelse heraf en e-mail til samme modtagerkreds om opstart af el-afdeling, hvori det bl.a. hedder, at ”Så er A kommet godt i gang”, ”Det er derfor utrolig vigtigt at i benytter ham til ALLE el-opgaver som vi har”, og ”VIGTIGT at vi alle sørger for at skaffe el-arbejde ind, så vi kan få sat ordentligt skub i denne afdeling”.

D har forklaret, at samtidig med, at A kom i gang med arbejdet, brugte de august 2020 til indkøring af A, så han blev fortrolig med alle arbejdsgange og systemer i firmaet.

Den 1. september 2020 sendte D en e-mail til A og projektleder H med emnet ”Teamleder for el-afdelingen”. Det hedder heri bl.a.: ”Som vi alle tre har snakket om, er H fra dd. A’s kontaktperson/teamleder.” Det hedder videre:

”MEN A, som du & jeg har aftalt, forventer jeg & H at du styrer så meget af din tid selv som overhoved muligt.

1. Møder lidt i 7 så vi er klar kl. 7.00
 2. Konstant holder overblik
 3. Planlægger dine sager så du minimerer tiden hos grossisterne.
 4. Sørger for at få dine sager afsluttet så der ikke er for mange løse ender.
- Med korte ord, vi forventer at du mere eller mindre er fuldstændig selvkørende som vi har aftalt”.

Virksomhedens forsikringsopgaver mv. gav mere end rigeligt med el-arbejde til én mand. A optog dog enkelte ordrer hos andre. A har forklaret, at han blev sat på rigtig mange opgaver og arbejdsmæssigt vældig presset, bl.a. af akutopgaver, f.eks. når andre medarbejdere i virksomheden kom til at klippe et kabel over. Han har videre forklaret, at han i august 2020 var nødt til at arbejde mere end 37 timer, bl.a. i forbindelse med renovering af en lejlighed tilhørende noget familie til D. Han skrev overarbejdstimerne ind i systemet, men de blev fjernet – han fik af D at vide, at det var interessetimer, som ikke ville blive honoreret.

D har i den forbindelse forklaret, at det blev sagt til A, at han skulle arbejde 7-15.

A har yderligere forklaret, at han derefter lod være med at skrive overarbejdstimer på, selv om han har siddet mange aftener og arbejdet på sagerne for at nå alt det, som var nødvendigt i form af ordrestyring, tilbudsgivning, udarbejdelse af lovpligtig KLS og efteropgørelse på opgaverne.

Det lægges efter bevisførelsen til grund, at han ikke i øvrigt i perioden fra ansættelse til hen imod jul modtog kritik af sine timeindberetninger. Af lønsedlerne fremgår, at han er afregnet med den aftalte månedsløn på 35.000 kr.

Om registrering har A forklaret, at han havde for travlt til at få det gjort hver dag, han fik en SMS fra D om at få styr på det.

Hen over efteråret oplevede projektlederne, at A havde svært ved at få afsluttet sine opgaver, både med hensyn til ting ude hos kunderne og med hensyn til det registreringsmæssige – de talte om det indbyrdes og med D, som sagde, at han ville tage sig af det.

Den 22. december 2020 foretog D derfor en undersøgelse af As timeregnskab sammenholdt med bilens GPS "track record".

D har forklaret, at han ud fra GPS'en kunne konstatere, at A havde snydt med timerne i størrelsesordenen 30-50.000 kr. Han indkaldte derfor A til et møde samme dag. Han indledte mødet med at sige, at der var noget, som ikke hang sammen – drejede computerskærmen og viste det. D har forklaret, at A straks gik til bekendelse og sagde "Jeg ved det godt", "Jeg er så ked af det".

A har forklaret, at da han kom til mødet, vidste han ikke, hvad der ventede. Han blev konfronteret med at have snydt, det kom som et chok, han blev vildt ked af det, han fik ikke at vide, hvilke dage og timer det drejede sig om, der var ikke noget papir, han kunne se på, han var dybt forvirret. Der foreligger ikke noget referat af mødet. Der foreligger heller ikke fra mødet nogen form for udskrift af timeindberetninger eller GPS-oplysninger, ej heller nogen form for redegørelse for eller opgørelse af timer, som uberettiget skulle være indberettet.

I forlængelse af mødet sendte D samme dag kl. 17:26 følgende e-mail til A med kopi til G:

"Advarsel nr. 1: Fejlindberetninger af timer

Hej A,

Som aftalt sender jeg dig hermed officielt mail med advarsel nr. 1.

Som vi har drøftet & fremvist på vores møde dd. har du i flere måneder snydt/fejlindberettet dine timer som udgøre din løn.

Ovenstående kan på INGEN måde accepteres & skulle jeg/vi på nogen måde, blive bekendt med at det du snyder med timerne igen, vil det medføre øjeblikkelig opsigelse.

G vil senest medio Januar 2021, fremsende opgørelse over timer som er fejl indberettet & dermed skal afdrages/betales.

På baggrund af vores længere & gode snak i dag, hvor du har gjort mig bekendt med dine personlige udfordringer, vil jeg som aftalt gerne forsøge at hjælpe dig på vej.

Som aftalt vil jeg sammen med dig hjælpe med følgende.

1. Time indberetninger skal være korrekte HVER dag
2. Vi ringes sammen HVER dag inden du kører hjem, hvor vi får styr på dine time på de forskellige opgaver
3. Vi skal have noget selvtillid i dig som person

God aften.”

A besvarede denne e-mail 19 minutter senere, kl. 17:45, således:

”Tak D.....

Tusind tak for din måde at tackle det her på...
Og jeg er virkelig ked af situationen.

Og tak.
Du må også have en god aften ..”

A var på arbejde den 23. december 2020. Den dag kl. 17:53 er der følgende SMS-korrespondance mellem A og D.

”Hej D

Jeg har lagt en besked på fin svarer om at jeg var færdigtimerne er registreret....der er skrevet tekst og jeg har givet besked på mail til de projektledere som har sagerne [smiley]

D Tak for din mail i går og tak for at du vil hjælpe mig Tusind tak .

Du er virkelig en god chef Jeg skal nok arbejde mig op til en god rutine..

Jeg håber at du og din familie får en dejlig jul [smiley]

Hilsen A”

”Hej A

Super fedt [smiley, thumbs up]

Vi ringes bare ved mandag. Rigtig god jul [3 ansigter med nissehuer]”

”Tak [thumbs up, 2 smiley’er]”

A har forklaret, at han kun har indberettet timer, hvor han har arbejdet, og at han aldrig har snydt med timer eller erkendt at have snydt. Han kan ikke forklare, hvorfor han skrev i mailen og SMS’erne, som han gjorde. Han var chokeret, ulykkelig og forvirret og bange for at miste sit job, som han så gerne ville have.

Mellem jul og nytår var A på arbejde mandag den 28. - onsdag den 30. december 2020.

Efter nytår var A på arbejde mandag og tirsdag den 4. og 5. januar 2021. Den 6., 7. 8. og 11. januar 2021 var han sygemeldt. Den 12. januar 2021 var han på arbejde. Den 13. januar 2021 var han atter sygemeldt.

Den 13. januar 2021 blev A i en e-mail sendt af G kl. 14:58 indkaldt til et møde med D, G og yderligere en medarbejder dagen efter kl. 09:00 på virksomhedens adresse. A svarede kl. 15:12, at han ikke kunne møde op, som han havde det. Med e-mail samme dag kl. 17:28 sendte G et brev om bortvisning fra D til A. Det hedder i brevet:

”Bortvisning/ophør af ansættelsesforhold

Det er med stor beklagelse, at vi pr. dags dato bortviser dig og dermed opsiger dit ansættelsesforhold i X A/S med øjeblikkelig virkning.

Lønnen vil således ophøre pr. dags dato.

Årsag til bortvisningen er:

Omfattende snyd med indberetning/egen-godkendelse af timer i vores time-/sagsstyringssystem e-Regnskab. Time-/sagsstyringen er grundlag for fakturering til vores forsikringskunder/-selskaber og grundlag for lønberegning.

Som bekendt fik du d. 22/12-2020 en mundtlig og skriftlig advarsel for omfattende snyd mht. at indberette/egen-godkende flere timer, end du reelt var på arbejde og dermed ude på de forskellige kundesager.

Vi har desværre igen dags dato måtte konstatere, at der fortsat er snyd med timeindberetning/egen-godkendelse i e-Regnskab, hvilket vi kan konstatere er fundet sted:

- D. 4/1-2021: Møder kl. 7:11 og kører fra arbejdspladsen kl. 14:03. Her har du godkendt timer på fuld arbejdsdag fra kl. 07:00 til 15:00.
- D. 5/1-2021: Møder kl. 07:03 og kører fra arbejdspladsen kl. 14:21. her har du godkendt timer for fuld arbejdsdag fra kl. 07:00 til 15:00.
- D. 12/1-2021: Møder kl. 07:29 og kører fra arbejdspladsen kl. 14:29. Her har du godkendt timer for fuld arbejdsdag fra kl. 07:00 til 15:00.

Du melder dig syg d. 6/1-2021 pr. SMS til D ca. kl. 06 på trods af, at du er blevet informeret om, at sygemelding alene kan foretages via et telefonopkald til D, og ikke via SMS. Dette blev du ligeledes gjort bekendt med via SMS fra D samme dag kl. 12:39 med beskeden om ”at man ringer, hvis man er syg”....

Du møder på job d. 12/1-2021, men melder dig syg igen i dag d. 13/1-2021 ca. kl. 01 – igen via SMS.

I den skriftlige advarsel via mail d. 22/12-2020, hvor du har accepteret indholdet, bliver du udtrykkeligt gjort opmærksom på, at ansættelsesforholdet vil stoppe med øjeblikkelig virkning, såfremt der fremadrettet konstateres yderligere snyd med tidsregistrering.

Endvidere er du mundtligt gjort bekendt med, at der ikke må foretages indkøb af materialer uden sagsnr. Og værktøj til bilen uden forudgående accept fra firmaets tekniske chef K. Denne procedure er gældende for alle ansatte i virksomheden. Dette er desværre i dit tilfælde sket adskillige gange.

Efter samtalen d. 22/12-2020, hvor D var indforstået med at forsøge at hjælpe dig med dine ”personlige problemer”, må vi desværre erkende, at alt tillid er væk fra vores side. Vi håbede oprigtigt, at vi kunne gøre en forskel for dig.
...”

DEF protesterede den 18. januar 2021 mod bortvisningen og anmodede om udlevering af ”GPS kørsels mønster for A under ansættelsen samt ugesedler med arbejdsplads adresse”.

As indberetning af arbejdstid er foregået elektronisk. Han har ikke som angivet i Elektrikeroverenskomstens § 9, stk. 14, afsnit 3, løbende modtaget ”kopi af sin indberetning på den e-mailadresse, som medarbejderen har oplyst til arbejdsgiveren, eller via e-boks”.

På et fællesmøde afholdt den 15. februar 2021 blev det pålagt virksomheden inden 7 dage at fremsende ”GPS-udskrifter for hele ansættelsesforholdet”. Virksomheden havde dog allerede den 14. februar 2021 til TEKNIQ fremsendt en kørebog (On Line GPS Tracking – TrackMe) for hele ansættelsesperioden fra den 9. september 2020 – i den forudgående periode havde A en anden bil uden GPS. Ved en fejl blev denne kørebog ikke fremlagt på fællesmødet, der blev afholdt digitalt, og først fremsendt til DEF den 24. februar 2021.

Faglig voldgiftssagen er indledt med klageskrift af 17. september 2021. DEF’s anmodning om ugesedler har medført, at virksomheden – den 8. oktober 2021 – med svarskriftet ”som dokumentation for indklagedes timeregistrering” har fremlagt ”udskrift af virksomhedens time-/sagsstyringssystem for den samlede ansættelsesperiode”. Klager mener ikke, at der herved nødvendigvis er sket fremlæggelse af, hvad A løbende har indberettet af timer, og som virksomheden løbende efter overenskomsten skulle have sendt ham en kopi af.

Af den fremlagte udskrift af time-/sagsstyringssystemet fremgår følgende registreringer vedrørende A i perioden efter den 22. december 2020:

- 23. december 10 arbejdstimer fra kl. 07:00 til kl. 17:00
- 28. december 7,5 arbejdstimer fra kl. 07:00 til kl. 14:30
- 29. december 7,5 arbejdstimer fra kl. 07:00 til kl. 14:30
- 30. december 7,5 arbejdstimer fra kl. 07:00 til kl. 14:30
- 4. januar 7,5 arbejdstimer fra kl. 07:00 til kl. 14:30
- 5. januar 7,5 arbejdstimer fra kl. 07:00 til kl. 14:30
- 6. januar sygdom
- 7. januar sygdom
- 8. januar sygdom
- 11. januar sygdom
- 12. januar 7,5 arbejdstimer fra kl. 07:00 til kl. 14:30
- 13. januar sygdom.

Om As kørsel i firmabilen er der som nævnt fremlagt en kørebog med ”GPS on line tracking” oplysninger, som angiver start- og slutsted, start- og sluttid samt distance. Det er oplyst, at starttid er det tidspunkt, hvor bilens motor startes, sluttid det tidspunkt, hvor motoren slukkes, distance antal kørte km. Det er endvidere oplyst, at A havde bopæl i Gørløse, at hans kæreste havde bopæl i København NV, og at han havde firmaets tilladelse til at benytte bilen ved overnatning på egen og kærestens bopæl.

For den 4. januar 2021 fremgår det, at motoren om morgenen blev startet ved As bopæl i Gørløse kl. 06:11 og slukket ved en kundeadresse i Søborg kl. 07:11, og at den kørte distance er 37,22 km. Om eftermiddagen er motoren startet ved en kundeadresse København Ø kl. 14:03 og slukket ved As kærestes bopæl København NV kl. 15:16, kørt distance er 5,85 km.

Den 5. januar 2021 er motoren om morgenen startet ved kærestens bopæl København NV kl. 06:20 og slukket ved en kundeadresse i Ølstykke kl. 07:03, kørt distance er 35,65 km. Om eftermiddagen er motoren startet ved en kundeadresse i Birkerød kl. 14:21 og slukket ved As hjemadresse i Gørløse kl. 15:19, kørt distance er 19,78 km.

Den 12. januar 2021 er motoren om morgenen startet ved As hjemadresse i Gørløse kl. 06:11. Efter 11 minutter med motoren i gang og 7,49 km’s kørsel er der et 4 minutters stop på en adresse i Lyngby med en tankstation. Der er herefter kørt 21,85 km til Herlev Hovedgade med ankomst 7:03, 1 minuts motorstop, 0,22 km’s kørsel, 6 minutters motorstop, derefter 17 minutter med motorgang og 10,59 km’s kørsel til kundeadresse i Gentofte med ankomst kl. 07:29. Om eftermiddagen er motoren startet ved et byggemarked kl. 14:28 og slukket ved As hjemadresse i Gørløse kl. 15:05, kørt distance 31,04 km.

A har forklaret, at han ikke holdt frokostpause, men altid i løbet af dagen på vej i bilen fra et sted til et andet har spist noget under kørslen.

Om den 4. januar 2021 har A forklaret, at han ikke husker noget særligt fra dagen. Kørslen om morgenen vil normalt tage 35-40 minutter, og der kan være mange grunde til, at han først har

stoppet motoren kl. 07:11, han kan f.eks. have ventet på, at der kom lys i huset. Om eftermiddagen er det udelukket, at han kan have været over en time om at køre den korte distance, han har formentlig startet motoren kl. 14:03, pakket værktøj ned og siddet i bilen og afsluttet noget – han har masser af gange siddet i bilen og arbejdet med de administrative ting. Det samme gælder om eftermiddagen den 5. januar 2021. Det tager ikke mere end 15-20 minutter at køre fra Birkerød til Gørlose, så han har startet bilen kl. 14:21 og gjort nogle ting færdig. A er ikke under sagen blevet spurgt om, hvilket ærinde han havde på Herlev Hovedgade om morgenen den 12. januar 2021 på vej hjemmefra og til kunde i Gentofte.

3.2. Opmandens bedømmelse

Hovedspørgsmålet under sagen er, om X A/S' bortvisning den 13. januar 2021 af A var berettiget. Bortvisningen er begrundet med ”fortsat snyd med timeindberetning/egen-godkendelse i e-Regnskab”, efter at X A/S den 22. december 2020 med baggrund i den opfattelse, A i flere måneder havde ”snydt/fejllindberettet timer”, valgte at sanktionere dette med en advarsel mod at ”snyde med timerne igen”.

Med advarslen er der gjort op med snyderi, som angiveligt er foregået inden den 22. december 2020. Det er derfor en betingelse for at anse bortvisningen for berettiget, at A har gjort sig skyldig i snyd med timerne efter den 22. december 2020. I givet fald kan der blive spørgsmål om, hvorvidt der inden den 22. december 2020 er begået forhold, som kan begrunde advarslen, idet dette er en betingelse for at tillægge den retlig betydning.

Indklagede har anført, at der foreligger snyd med timeindberetning, idet A i strid med givne anvisninger svingagtigt har indberettet flere timer, end han har arbejdet i.

Det påhviler indklagede at godtgøre, at der foreligger snyd med timer som hævdet.

Til støtte herfor har indklagede henvist til GPS-oplysningerne for den 4., 5. og 12. januar 2021 sammenholdt med den udskrift af virksomhedens time-/sagsstyringssystem.

Indklagede har sat lighedstegn mellem bilmotorstop ved første arbejdssted om morgenen og arbejdets begyndelse og lighedstegn mellem bilmotorstart ved sidste arbejdssted om eftermiddagen og arbejdets ophør. Virksomheden søgte ikke inden bortvisningen opklaret, om der kunne være en forklaring som f.eks. udførelse af arbejdsopgaver i bilen med motoren tændt. Bl.a. på baggrund af oplysningerne om forholdet mellem kørt afstand og motorens gangtid forekommer det, som A har forklaret under sagen om arbejde i bilen, imidlertid plausibelt og er ikke imødegået. Hertil kommer vedrørende den 5. januar 2021, at første arbejdssted den dag ligger mere end 14 km fra virksomhedens adresse, hvorfor rejse-/vejtiden, som kan sættes til ½ time, i medfør af Elektrikeroverenskomstens § 14, stk. 6, har skullet aflønnes som arbejdstid. Der er endvidere ikke grundlag for at tilsidesætte As forklaring om, at han ikke holdt frokostpause, men indtog noget på et tidspunkt i løbet af dagen under kørsel mellem to opgaver. Det, at han burde have holdt en halv times frokostpause, er ikke det samme som, at han har svindlet sig til betaling for en halv time uden at have arbejdet den halve time.

Det kan herefter ikke anses for godtgjort, at A svigagtigt har indberettet flere timer, end han har arbejdet den 4., 5. eller 12. januar 2021.

Der er i bortvisningsbrevet yderligere henvist til manglende overholdelse af proceduren for sygemelding og proceduren for indkøb af materialer og værktøj. Indklagede har imidlertid anerkendt, at disse forhold, som bestrides af klager, ikke i sig selv kan begrunde bortvisning.

Virksomheden har herefter ikke haft grundlag for at foretage bortvisning som sket. Bortvisningen har været uberettiget.

A har på denne baggrund krav på erstatning af det økonomiske tab, han har lidt ved den uberettigede bortvisning. Klager har opgjort kravet til 160.387,82 kr. svarende til løn i opsigelsesperioden. Indklagede har anført ikke at have bemærkninger til opgørelsen.

Der gives herefter klager medhold i påstanden om betaling af beløbet.

Thi bestemmes:

X A/S skal inden 14 dage til A betale 160.387,82 kr.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl