

KENDELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20201029.

3F

for

A

mod

Nordanic A/S (tidligere Nordanic Chrom A/S)
Gammelgårdsvej 67
3520 Farum

Sagen blev mundtligt forhandlet den 20. juni 2022 med højesteretsdommer Hanne Schmidt som nævnsformand.

Der blev afgivet forklaring af A og B.

Klager har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede virksomhed skal anerkende, at den af virksomheden foretagne afskedigelse af A er foretaget i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3, idet afskedigelsen savner rimelighed.
2. Indklagede virksomhed skal betale løn for opsigelsesperioden, jf. Industriens Overenskomst § 38, stk. 1, da samarbejdet efter klagers opfattelse har lidt uoprettelig skade.
3. Indklagede virksomhed skal betale fratrædelsesgodtgørelse, jf. Industriens Overenskomst § 38, stk. 11.
4. Indklagede virksomhed skal betale en betimelig godtgørelse for urimelig afskedigelse af A.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Klager har i et supplerende processkrift af 4. marts 2022 tillige nedlagt påstand om, at kravene om løn i opsigelsesperioden, godtgørelse og fratrædelsesgodtgørelse tillægges sædvanlig procesrente fra normal forfaldstid.

Indklagede har protesteret over for påstandene om rente under henvisning til, at klagers processkrift af 4. marts 2022 ikke er fremsendt rettidigt i henhold til Afskedigelsesnævnets forretningsorden pkt. 4.

Sagsfremstilling

A blev i august 2015 ansat på fuld tid i Nordanic A/S. Nordanic A/S er en virksomhed, der beskæftiger sig med elektrolytisk overfladebehandling af plast til bl.a. tekniske formål.

Ifølge en ansættelseskontrakt af 7. august 2017 var A ansat som ufaglært med en normal arbejdstid på 37 timer ugentligt. Ifølge kontrakten var hendes arbejdstid mandag til torsdag fra kl. 14.30 til kl. 22.30 og fredag fra kl. 14.00 til kl. 21.30.

Det fremgår af ansættelseskontraktens pkt. 9.1., at ansættelsesforholdet ikke er omfattet af kollektive overenskomster. Det fremgår endvidere af kontraktens pkt. 7, at ansættelsesforholdet kan opsiges af både medarbejderen og virksomheden med 1 dags varsel.

A sygemeldte sig onsdag den 26. august 2020, idet hun havde tandpine. Det fremgår af en journaludskrift fra tandlægeklinikken smil.nu, at A den 27. august 2020 fik udskrevet medicin mod hævelse, og at hun den 28. august 2020 blev behandlet i tandlægeklinikken.

Da A den 7. september 2020 mødte op på Nordanic A/S, blev hun ikke sat i arbejde. Hun rettede herefter henvendelse til 3F Nordsjælland Øst, der i et brev af 10. september 2020 skrev bl.a. følgende til Nordanic A/S:

"Vores medlem A har rettet henvendelse til 3F Nordsjælland Øst vedrørende hendes opsigelse.

Det er vores opfattelse at opsigelsen er usaglig.

Ifølge vort medlem blev hun sygemeldt den 26. august 2020, grundet tand smerter. Da hun ville tilbage til jobbet mandag den 7. september 2020 fik hun at vide at der ikke var mere og at hun skulle henvende sig til sin A-kasse og bede om dagpenge.

Da virksomheden trods udmeldelse af Dansk Industri fortsat er omfattet af industriens overenskomst skal undertegnede anmode om et møde, jf. hovedaftalens § 4 og overenskomstens § 49. ..."

I en mail af 10. september 2020 svarede B på vegne af Nordanic A/S følgende:

"Først skal jeg gøre det meget klart for dem. Vi er ikke omfattet af overenskomsten. Har tydeligt gjort det klart for A da hun underskrev kontrakten. Se vedlagte ansættelseskontrakt.

Hun blev ikke fyret. Vi er hårdt ramt af corona og har ikke så meget at lave. Hun vil gerne holde lidt fri, idet hun bor til daglig i Nivå men har adresse i Farum og synes det er besværligt med maske og transport frem og tilbage. Efterfølgende har vi bedt hende om hun ikke kunne gå på dagpenge til vi havde mere at lave."

Nordanic A/S har endvidere fremlagt en udskrift vedrørende et telefonopkald den 21. september 2020 til telefonnummer 91685013 med angivet varighed 00:00:02.

Det er oplyst, at Nordanic A/S pr. 1. januar 2019 er udmeldt af Dansk Industri.

Partsforklaringer

A har forklaret bl.a., at hun har været tidsubegrænset ansat i virksomheden siden august 2015. Under sin ansættelse har hun altid arbejdet 37 timer om ugen. Fra 2017 arbejdede hun på aftenhold fra kl. 14:30 til kl. 22:30, dog fredag fra kl. 14:00 til kl. 21:30. Hendes arbejde bestod i kvalitetskontrol af de færdige produkter. Hun mødte på arbejde onsdag den 26. august 2020, men fik tandpine. Da hun ikke taler dansk, bad hun en kollega ved navn C om at kontakte B og orientere ham. Kollegaen oplyste, at B havde sagt, at hun

kunne gå hjem, men at han forventede, at hun mødte på arbejde igen den førstkommande mandag den 31. august 2020.

Lørdagen herefter blev hun ringet op af den samme kollega, som oplyste hende om, at B ønskede, at hun ikke skulle møde på arbejde den følgende uge, men blive hjemme og hvile sig. Hun forstod ikke, hvorfor hun ikke skulle møde på arbejde, men hun blev hjemme, sådan som virksomheden havde bedt hende om. Hun havde ikke bedt om at holde fri.

Hun mødte ind på virksomheden igen mandag den 7. september 2020 omkring kl. 11.00 for at spørge, hvorfor hun var blevet bedt om at blive hjemme og om, hvornår hun igen kunne starte med at arbejde. B sagde, at han havde bedt hende blive hjemme, fordi der ikke var noget arbejde til hende, og at hun i øvrigt ikke skulle møde på arbejde mere. B opfordrede hende til at kontakte fagforeningen og søge om dagpenge.

Hun har ikke på noget tidspunkt modtaget en opsigelse fra virksomheden, og hun er heller ikke blevet kontaktet af virksomheden under sit fravær eller senere, heller ikke telefonisk. Hun har over for virksomheden angivet sin postadresse, hvor hun også boede. Hun ved ikke, hvad der er årsagen til, at hun ikke forsat kunne arbejde på virksomheden, og det er hendes oplevelse, at hun blev smidt ud af virksomhedens lokaler.

B har forklaret bl.a., at han om aftenen den 26. august 2020 blev ringet op af en kollega til A. Kollegaen oplyste, at A havde fået tandpine og var dårlig. Han sagde, at A kunne tage hjem, men at han forventede, at hun mødte på arbejde igen den følgende mandag den 31. august 2020. Han har ikke bedt nogen medarbejder om at ringe til A og sige, at hun skulle blive hjemme i den følgende uge, og hans opfattelse var, at A ville møde på arbejde igen den 31. august 2020.

A mødte imidlertid ikke på arbejde mandag den 31. august 2020, ligesom hun ikke sygemeldte sig yderligere eller på anden måde satte sig i kontakt med virksomheden. Han sendte ikke noget brev til A, fordi hun efter hans opfattelse ikke har ophold på den adresse, hun har oplyst virksomheden om. Det er almindeligt for de nogle af de udlændinge, som er ansat i virksomheden, og det forekommer ofte, at de ikke svarer på henvendelser fra virksomheden. Han har før oplevet, at en medarbejder er fratrukket uden at underrette virksomheden, og han antog derfor, at det samme var tilfældet med A.

A mødte imidlertid ind på virksomheden mandag den 7. september 2020 kl. 11.00. A var vred og råbte op. Han blev meget overrasket, da han mente, at A selv var fratrukket sin stilling. Han har ikke på noget tidspunkt opsagt A, hverken mundtligt eller skriftligt. Han bad A om at forlade virksomheden, da hun var ophidset og råbte. Både han og hans far har flere gange efterfølgende forgæves forsøgt at kontakte A for at få hende tilbage på arbejdspladsen. Han kan her henvise til den fremlagte udskrift vedrørende et opkald, der er foretaget til telefonnummer [...] den 21. september 2020.

Parternes argumenter

Klager har gjort gældende bl.a., at virksomheden forsat er forpligtet af Industriens Overenskomst samt af Hovedaftalen mellem DA og FH, selv om virksomheden pr. 1. januar 2019 er udmeldt af Dansk Industri. Dette er også lagt til grund af Arbejdsretten i sager mod virksomheden.

A blev under sin sygemelding kontaktet af en kollega, som på vegne af virksomheden oplyste hende om, at hun ikke skulle møde på arbejde den følgende uge, da der tilsyneladende ikke var noget arbejde til hende. Det er efter Bs forklaring helt sædvanligt, at virksomheden anmoder medarbejdere om at videregive informationer til andre ansatte. A blev derfor hjemme indtil den 7. september 2020, hvor hun mødte op på virksomheden for at få at vide, hvornår hun igen skulle begynde at arbejde.

A er ikke ulovligt udeblevet fra sit arbejde, men har alene efterkommet virksomhedens instruks om at blive hjemme. As forklaring understøttes af brevet af 10. september 2020 fra 3F til virksomheden. Da det er virksomheden, der har meddelt hende, at hun ikke fremover skulle møde på arbejde, har hun krav på overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel. Da der heller ikke er en saglig begrundelse for afskedigelsen, har A krav på en godtgørelse for usaglig afsked samt fratrædelsesgodtgørelse efter § 38, stk. 11, i Industriens Overenskomst.

For så vidt angår påstandene om forrentning af kravene, bemærkes, at det supplerende processkrift skulle være sendt af FH til Afskedigelsesnævnets sekretariat den 4. marts 2022. Det forhold, at processkriftet ikke er modtaget af indklagede og Afskedigelsesnævnet, må enten skyldes en fejl i nævnets sekretariat eller en teknisk fejl, som ikke kan bebrejdes klager.

Indklagede har gjort gældende bl.a., at virksomheden hverken mundtligt eller skriftligt har opsagt A. A udeblev derimod fra sit arbejde en hel uge forud for den 7. september 2020, selv om hun havde fået besked om at møde på arbejde igen den 31. august 2020 efter sygemeldingen. Hun undlod også at kontakte virksomheden for fortsat sygemelding eller for at orientere om eventuelle andre årsager til sin udeblivelse. Der var heller ikke tale om, at virksomheden kontaktede hende og bad hende om at blive væk fra arbejdet i den pågældende uge og holde fri og hvile sig.

A har således selv bragt sin ansættelse til ophør ved at udeblive fra arbejdet uden lovlig grund. Derfor har hun ikke krav på at blive stillet, som om virksomheden havde opsagt hende. I øvrigt har virksomheden efter den 7. september 2020 flere gange kontaktet hende for at få hende tilbage på arbejde, men dette har hun afvist.

Hun har derfor ikke krav på løn svarende til det opsigelsesvarsel, som følger af Industriens Overenskomst, ligesom hun heller ikke har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter § 38, stk. 11, i Industriens Overenskomst eller krav på godtgørelse for usaglig afskedigelse.

For så vidt angår påstandene om rente i det supplerende processkrift af 4. marts 2022 har virksomheden først ved begyndelsen af behandlingen af sagen i Afskedigelsesnævnet den 20. juni 2022 modtaget dette processkrift. Processkriftet og dermed påstandene om rente er derfor fremsat for sent, jf. Afskedigelsesnævnets forretningsorden pkt. 4, 2. afsnit. På den baggrund bør Afskedigelsesnævnet ikke tillade, at disse påstande fremsættes.

OPMANDEN UDTALTE:

Sagens problemstillinger

Parternes tvist angår, om A er blevet opsagt af Nordanic A/S, og i givet fald om opsigelsen er urimelig, eller om A selv må anses for at have opsagt sin stilling ved at udeblive fra arbejdet. Hvis A anses for opsagt af virksomheden, og opsigelsen må anses urimelig, er der tillige spørgsmål om, hvorvidt Nordanic A/S skal betale A løn i opsigelsesperioden, fratrædelsesgodtgørelse og godtgørelse for urimelig afskedigelse.

Spørgsmålet om opsigelse

A blev ansat i Nordanic A/S i 2015. Det fremgår af pkt. 9.1. i hendes ansættelseskontrakt af 7. august 2017, at "ansættelsesforholdet er ikke omfattet af kollektive overenskomster".

Nordanic A/S har været medlem af Dansk Industri indtil den 1. januar 2019, hvor virksomheden udmeldte sig. Det må lægges til grund, at Nordanic A/S ikke har foretaget

skridt, der frigør virksomheden for sine forpligtelser i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3, og i henhold til Industriens Overenskomst i forhold til de ansatte i virksomheden. Nordanic A/S må herefter anses for at være forpligtet af Hovedaftalens § 4, stk. 3, og Industriens Overenskomst i forhold til A, selv om det fremgår af hendes ansættelseskontrakt fra 2017, at ansættelsesforholdet ikke var omfattet af kollektiv overenskomst.

Ifølge forklaringen afgivet af A meldte hun sig syg onsdag den 26. august 2020, fordi hun havde tandpine. Sygemeldingen skete via en af hendes kolleger, der talte dansk, til B, der oplyste, at hun skulle møde på arbejde igen mandag den 31. august. A har endvidere forklaret, at hun i weekenden den 29.-30. august blev kontaktet af samme kollega, der oplyste, at B ønskede, at hun ikke skulle møde på arbejde den følgende uge, men blive hjemme og hvile sig. Hun mødte på virksomheden igen mandag den 7. september 2020 for at spørge, hvornår hun igen kunne starte med at arbejde. B sagde, at han havde bedt hende blive hjemme, fordi der ikke var noget arbejde til hende, og at hun i øvrigt ikke skulle møde på arbejde mere, men kontakte fagforeningen og søge om dagpenge.

Efter den forklaring, der er afgivet af B, forventede han, at A mødte på arbejde igen mandag den 31. august 2020. Han har endvidere forklaret, at han ikke har bedt nogen om at ringe til hende og meddele, at hun skulle blive hjemme i den følgende uge. Da A mødte på virksomheden mandag den 7. september 2020, havde han den opfattelse, at hun selv var fratrådt sin stilling ved udeblivelsen i den foregående uge, og han bad hende derfor om at forlade virksomheden.

I en mail af 10. september 2020 til 3F skrev B, at A ikke blev fyret, og at virksomheden var hårdt ramt af corona og ikke havde meget at lave. Det fremgår også af mailen, at A gerne ville holde lidt fri, og at virksomheden efterfølgende havde bedt hende om at gå på dagpenge, indtil der var mere at lave.

Efter indholdet af denne mail fra B og i overensstemmelse med As forklaring, må det lægges til grund, at As fravær i ugen før mandag den 7. september 2020 af virksomheden blev anset for lovligt fravær i form af fridage. Der er herefter ikke grundlag for at antage, at A var udeblevet ulovligt fra sit arbejde, eller at hun ved sit fravær selv opsagde sin stilling.

Det må endvidere efter Bs mail og As forklaring lægges til grund, at B mandag den 7. september 2020, da A mødte på virksomheden, oplyste, at der ikke var arbejde til hende, og at hun måtte gå på dagpenge. Dette må anses for en opsigelse af A, selv om B måtte have haft til hensigt at tilbyde hende arbejde på et senere tidspunkt.

Denne opsigelse kan efter det anførte ovenfor ikke anses for rimeligt begrundet i As forhold.

Der er heller ikke grundlag for at antage, at opsigelsen var rimeligt begrundet i virksomhedens forhold. Det forhold, at B i mailen af 10. september 2020 oplyste, at virksomheden var hårdt ramt af corona og ikke havde meget at lave, kan således ikke anses for dokumentation for, at der forelå en sådan arbejdsmangel, at virksomheden var berettiget til at afskedige A af denne grund.

Afskedigelsen af A må herefter anses for urimelig, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 3, og klagers påstand 1 tages til følge.

Klagers krav på løn i opsigelsesperioden, fratrædelsesgodtgørelse og godtgørelse for urimelig afskedigelse.

A har efter det anførte krav på løn i opsigelsesperioden, der var 56 dage, jf. Industriens Overenskomst § 38, stk. 1, samt krav på fratrædelsesgodtgørelse, jf. Industriens Overenskomst § 38, stk. 11, og klagers påstande 2 og 3 tages herefter til følge.

Der er endvidere grundlag for at tilkende A en godtgørelse for urimelig afskedigelse. A havde på afskedigelsestidspunktet været ansat i Nordanic A/S i ca. 5 år, og hendes ugeløn udgjorde efter det oplyste ca. 5.600 kr. Godtgørelsesbeløbet fastsættes på denne baggrund og efter omstændighederne ved opsigelsen til 30.000 kr., således at klagers påstand 4 tages til følge med dette beløb.

Klagers krav på rente

Klager har i et supplerende processkrift af 4. marts 2022 nedlagt påstand om, at klagers krav tillægges sædvanlig procesrente fra normal forfaldstid. Indklagede har protesteret heroverfor, idet klagers supplerende processkrift ikke er fremsendt rettidigt i henhold til Afskedigelsesnævnets forretningsorden pkt. 4.

Ifølge Afskedigelsesnævnets forretningsorden pkt. 4, skal supplerende skriftveksling, der ønskes påberåbt, være såvel nævnet som den modstående organisation i hænde senest 7 kalenderdage, før sagen skal procederes. Af forretningsordenens pkt. 6 fremgår, at supplerende skrifter, der fremkommer efter de i pkt. 4 nævnte frister, ikke kan påberåbes under proceduren og ikke vil blive taget i betragtning ved sagens afgørelse, medmindre nævnet på grund af ganske særlige omstændigheder fraviger denne hovedregel.

Klagers processkrift af 4. marts 2022 er først kommet indklagede og nævnet i hænde umiddelbart før forhandlingen af sagen i nævnet den 20. juni 2022, hvilket ikke er i overensstemmelse med pkt. 4 i forretningsordenen. Årsagen hertil er ikke nærmere belyst, og der kan ikke anses for at foreligge sådanne "ganske særlige omstændigheder" som nævnt i forretningsordenens pkt. 6, at der er grundlag for at fravige hovedreglen om, at for sent fremsatte supplerende skrifter ikke kan tages i betragtning ved sagens afgørelse.

Klagers påstande om rente indgår herefter ikke i sagen.

Thi bestemmes:

Nordanic A/S skal anerkende, at afskedigelsen af A er foretaget i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3, idet afskedigelsen savner rimelighed.

Nordanic A/S skal inden 14 dage efter afsigelsen af denne kendelse til klager betale løn for opsigelsesperioden, jf. Industriens Overenskomst § 38, stk. 1, fratrædelsesgodtgørelse, jf. Industriens Overenskomst § 38, stk. 11, samt en godtgørelse på 30.000 kr.

Indklagede skal betale opmandens honorar.

København, den 5. juli 2022

Hanne Schmidt