

# KENDELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr. 20220351:

3F

for

A

(advokat Lotte Dickow Schmidth)

mod

DI (DIO III)

for

ID Forte Group Denmark, Filial af ID Forte Group S.r.l., Italien

Kochsgade 31D, 2.

5000 Odense

(advokatfuldmægtig Josefine Høj)

Sagen blev mundtligt forhandlet den 14. november 2022 kl. 14:30 med advokat Jeppe Wahl-Brink, næstformand Palle Bisgaard, ansættelsesretschef Flemming Dreesen og advokat Tina Lind Larsen som nævnsmedlemmer og med højesteretsdommer Poul Dahl Jensen som nævnsformand og opmand.

Klager har nedlagt påstand om, at ID Forte Group Denmark, Filial af ID Forte Group S.r.l., Italien skal betale en godtgørelse svarende til 12 måneders løn til A med tillæg af procesrenter fra sagens anlæg til betaling sker.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Der blev afgivet forklaring af A og af hans tidligere kollegaer B, C, D og E.

Repræsentanter fra ID Forte deltog ikke i sagens behandling. Virksomheden var således alene repræsenteret af DI (DIO III).

Sagen blev procederet og optaget til afgørelse.

Der har efter votering ikke kunnet opnås flertal mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet for en afgørelse af sagen, og afgørelsen træffes derfor af nævnets formand som opmand.

## Sagsfremstilling

Sagen angår, om A har krav på godtgørelse i henhold til foreningsfrihedslovens § 4a.

A blev ansat hos ID Forte Group Denmark, Filial af ID Forte Group S.r.l., Italien den 7. september 2021 til at arbejde som "plasterer" på byggepladsen Odense Universitetshospital. Klager har fremlagt et støttebilag, der viser, at hans bruttomånedsløn efter overenskomsten var på ca. 30.000 kr.

Den 6. december 2021 afholdtes der et fællesmøde hos Dansk Arbejdsgiverforening. Af referatet fra mødet fremgår:

*"Ved et genoptaget fællesmøde d.d. i Dansk Arbejdsgiverforening behandlede en af Fagbevægelsens Hovedorganisation på vegne af 3F rejst klage over ID Forte Group Denmark, Filial af ID Forte Group S.r.l., Italien, Kochsgade 31 D, 2, 5000 Odense C, CVR nr. 42196738 medlem af DI, vedrørende en uoverensstemmelse om brud på Hovedaftalens § 1, jf. fællesmødebegæring af 25. november 2021.*

*Sagen forhandlede.*

*Arbejdstagersiden opfordrede arbejdsgiversiden til at tage kraftigt afstand fra det samlede forløb og retlede virksomheden. Det gælder særligt opsigelserne af B, A og D i umiddelbar forlængelse af, at virksomheden den 19. november 2021 bliver bekendt med, at B er blevet valgt som tillidsrepræsentant den 15. november 2021, og det gælder den fortsatte chikane, selv om opsigelserne bliver trukket tilbage på grund af manglende sagligt grundlag jf. referat af 48-timersmøde den 22. november 2021. Chikanen vedrører udelukkelse fra den fælles kørselsordning, manglende udlevering af værktøj og forflyttelse til en anden arbejdsplads.*

*Det indgår desuden i det samlede forløb, at virksomheden efterfølgende har tvunget de øvrige medarbejdere til at skrive under på, at de ønsker omvalg, så alle medarbejdere efter indmeldelse i 3F kan deltage i valget, og at virksomheden i den sammenhæng vil sørge for betaling af fagforeningskontingent. Arbejdstagersiden vurderer, at virksomheden dermed uberettiget har blandet sig i valget af tillidsrepræsentant med henblik på at opnå indflydelse på valget af medarbejdernes repræsentant. Det gælder ikke mindst i lyset af, at DI på vegne af virksomheden har gjort indsigelse mod TR-valget. Arbejdstagersiden vurderer ikke, at indsigelsen mod TR-valget kan betragtes som en selvstændig sag uafhængig af nærværende sag.*

*Arbejdstagersiden vurderer, at det samlede forløb er udtryk for grove organisationsfjendtlige handlinger i strid med hovedaftalens § 1.*

*DI tog afstand fra virksomhedens udelukkelse af B, A og D fra den fælles kørselsordning efter 48-timers mødet den 11. november 2021, og pålagde virksomheden straks at ophøre med at forskelsbehandle B, A og D. Arbejdsgiversiden tilkendegav endvidere overfor virksomheden, at virksomheden ikke må foretage usaglig forskelsbehandling af medarbejderne begrundet i tillidsmandsvalget.*

*Parterne er enige om, at arbejdsgiver ikke må blande sig i valget af tillidsrepræsentanter, herunder tage initiativ til omvalg, eller presse medarbejderne til sådan et initiativ med henblik på at iværksætte omvalg.*

*Virksomheden afviste at have blandet sig i tillidsmandsvalget, herunder at have taget initiativ til iværksættelse af omvalg eller tvunget medarbejderne til at skrive under på, at der skal ske omvalg. Virksomheden oplyser, at det er medarbejderne selv, som har ønsket omvalg. Virksomheden afviste endvidere, at medarbejderne manglede at få udleveret værktøj og at de blev forflyttet til en anden arbejdsplads med baggrund i tillidsmandsvalget.*

*Skulle det dog forholde sig således, at virksomhedens oplysninger ikke er korrekte og tillidsmanden faktisk er blevet chikaneret på grund af, at han er blevet valgt som tillidsmand, tager DI naturligvis kraftig afstand fra det samlede forløb.*

*Parterne enedes herefter om at forlige den rejste sag således, at B forsat kan varetage hvervet som tillidsrepræsentant, og B, A og D kan fortsætte i deres oprindelige stillinger på uændrede vilkår. Virksomheden bekræfter i den sammenhæng, at man heller ikke på anden vis*

*på usagligt grundlag vil forskelsbehandle de af sagen omfattede medarbejdere, hverken direkte eller indirekte.*

*DI trækker desuden - på vegne af virksomheden - indsigelsen mod valget af B som tillidsrepræsentant tilbage.*

*Virksomheden betaler endvidere snarest og senest 14 dage fra dato en bod stor kr. 100.000,- til Fagligt Fælles Forbund. Bodden skal indbetales til konto 5301 0000704060 med angivelse af sagsnr. FAG-2021-10-00001-003.*

*Såfremt der forholdes som ovenfor anført er sagen sluttet hermed.*

*Nærværende forlig er eksigibelt og kan således tvangsfuldbyrdes uden forudgående dom, jfr. Arbejdsretsloven § 34, stk. 2, jfr. RPL § 478.*

*Klager forbeholder sig dog at videreføre sagen i Arbejdsretten over for virksomheden, såfremt ovenstående ikke efterleves.*

*København, den 6. december 2021"*

Den 1. marts 2022 skete der et uheld på byggepladsen på Odense Universitetshospital, idet A væltede med et læs gipsplader, der faldt ned i en skakt. På grundlag af et møde den 4. marts 2022 blev der af Odense Hospital Project Team udarbejdet en rapport benævnt "Near Miss Investigation". Rapporten, der er forfattet på engelsk og rumænsk, er underskrevet af A og F. Om hændelsesforløbet den 1. marts 2022 er i rapporten anført følgende:

*"What happened?*

*F loaded the ergomover.*

*F and A are both instructed on the use of the ergomover and the maximum load is shown on the ergomover (1100 kg).*

*In F's opinion there was not an overload on the ergomover.*

*A was looking at F while he was loading the ergomover and told him that it might fall.*

*F informed A that if A can see a risk of falling (without having enough space for moving the technical aid), A should stop and come back. A carried on pulling the ergomover in any case until there was a step next to the shaft.*

*F told A to stop and come back because the material was going to fall. In that moment Timis Gheorghe was present and witnessed the statement. A didn't hear and he pulled the trolley stronger in order to pass the step.*

*Material was falling from second floor to basement level."*

Af advarselsrapport af 11. marts 2022 fremgår, at entreprenørselskabet Coiver, som havde entreprisen på det indvendige gipsarbejde, havde givet F og A hver en mundtlig advarsel i anledning af uheldet den 1. marts 2022.

Samme dag som uheldet havde fundet sted, dvs. den 1. marts 2022, modtog A følgende opsigelse på rumænsk. I opsigelsesbrevet var anført følgende (i uautoriseret dansk oversættelse):

*"Afskedigelsesbrev / afskedigelse*

*Desværre er vi tvunget til at stoppe din aktivitet af sikkerhedsmæssige årsager, der berettiget starter med 2/3/22, lovligt respekterer forhåndsmeddelelsen som en ret for hver medarbejder, dvs. 2 arbejdsdage fra datoen for modtagelse af dokumentet.*

Beslutningen blev truffet som følge af følgende forhold:

- Mangel på professionalisme
- Støvning og beskadigelse af genstande brugt på byggepladsen, forårsager skade, forårsaget af din skødesløshed og hastværk;
- Mangel på erfaring og talrige afvisninger af at efterkomme planer og ordrer pålagt af teamledere G
- Rygning er tilladt inde på siden, advaret utallige gange og efter R-induktionen i stedet for at anerkende rygeforbuddet på siden er du blevet identificeret igen, rygning på ulovlige steder (indenfor)
- Utilstrækkelig adfærd på arbejdspladsen (Risiko for både kolleger og værktøjer, der bruges på stedet)
- Når det så er sagt, bliver du bedt om at forlade den bolig, som arbejdsgiveren tilbyder, inden for 2 dage, som varslet giver. Baseret på den udstedte kontrakt vil du modtage kontantbeløbet beregnet efter arbejdsdagene indtil datoen for modtagelsen af dette brev.
- For eventuelle spørgsmål står vi til din rådighed."

Den 13. april 2022 afholdtes der mæglingsmøde mellem parterne. I referat af mødet er anført:

*"Vedr.: Afskedigelse af medarbejder*

*På begæring af 29. marts 2022 fra 3F blev der d.d. afholdt mæglingsmøde mellem ovenstående parter. Uoverensstemmelsen tager udgangspunkt i Bygningsoverenskomsten, drejer sig om følgende:*

*3F v/ Cristina Lamas og Robert Marinescu har besøgt pladsen løbende i 2021 og 2022.*

*Projektorganisationen Nyt OUH, CVR 29190909 (medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver) har som Bygherre, til Hovedentreprisen på ovennævnte byggeplads enterret med Odense Hospital Project Team JV I/S, CVR 39302675 (medlem af DI - DIOIII) som til det indvendige gipsarbejde har enterret med Coiver DK, CVR 41599219 (medlem af DI - DIOIII), som har enterret med ID Forte Group Denmark, Filial af ID Forte Group S.r.l., Italien, CVR 42196738, (medlem af DI - DIOIII).*

*ID Forte Group Denmark anerkendte ved forlig indgået den 6. december at have udøvet organisationsfjendtlig handling mod 3 medarbejdere, herunder A grundet deres medlemskab i 3F. Som følge heraf blev sagen forligt med en betaling af bod til 3F på kr. 100.000,00.*

*DIO III gør gældende at de 2 sager ikke har noget med hinanden at gøre, men at nærværende sag vedrøre opsigelse af en medarbejder.*

*Efter det indgåede forlig, er chikanen af A fortsat og kulminerede den 28. februar med opsigelsen af A. Begrundelsen i opsigelsen er opgivet til at være (google oversat af 3F),*

1. Mangel på professionalisme
2. Støvning og beskadigelse af genstande brugt på byggepladsen, forårsager skade, forårsaget af din skødesløshed og hastværk;
3. Mangel på erfaring og talrige afvisninger af at efterkomme planer og ordrer pålagt af teamledere G
4. Rygning er tilladt inde på siden, advaret utallige gange og efter R-induktionen i stedet for at anerkende rygeforbuddet på siden er du blevet identificeret igen, rygning på ulovlige steder (indenfor)
5. Utilstrækkelig adfærd på arbejdspladsen (Risiko for både kolleger og værktøjer, der bruges på stedet).

Ovenstående årsager er efter 3F's opfattelse ikke den egentlige årsag til opsigelsen af A, men blot opfundet for at kunne skille sig af med ham grundet hans organisationsforhold som virksomheden er bekendt med.

Det er efter 3F's opfattelse en skærpende omstændighed, at virksomheden, i tidligere indgået forlig omhandlende organisationsfjendtlig handling, herunder opsigelse af A, har erkendt lignende forhold mod 3F medlemmer.

På baggrund af ovenstående rejses indeværende sag i henhold til Foreningsfrihedsloven med krav om godtgørelse på 3 måneders løn + tillæg, opgjort til Kr. 95.000.

Sagen forhandlede.

#### 3F's sagsudlægning

Efter forliget indgået den 6. december, som omhandlede chikane og opsigelse af 3 F medlemmer, er chikanen kun blevet værre.

A's arbejdsopgaver ændrede sig fra det normale arbejde med opsætning af gipsplader, til eksempelvis at feje hvor der allerede var rent, gøre rent efter andre kollegaer, bære tunge materialer op på etagerne uden kranhjælp samt sætte gipsvægge op for straks at pille dem ned igen uden grund.

Herudover er han blevet udsat for mobning, ved at blive kaldt øgenavne af virksomhedens formand på pladsen. Yderligere blev han ikke hjulpet til lægen da han kom til skade på arbejdet den 17. februar 2022 og er fortsat udelukket fra de fælles indkøbsture som også blev behandlet i forliget af 6. december.

Den 24. februar nægtes A også kørsel til arbejde med fællestransport, da han får at vide at han først skal møde senere til re-introduction, selvom virksomheden er klar over, at medarbejderen ikke har andre muligheder for at møde på pladsen.

Det er 3F's opfattelse, at A ikke var ansvarlig for hændelsen den 25. februar hvor en anhugget byrde falder en etage ned.

A, som ikke normalt er anhugger, bliver denne dag, af virksomheden, bedt om at hjælpe en erfaren anhugger (F) med at anhugge materialer, herunder gipsplader. A gør flere gange F opmærksom på at han mener at byrden (2 pakker gipsplader) er for tung da de normalt kun anhugger 1 pakke ad gangen, men bliver ignoreret og får at vide at det ikke er et problem. Han udfører derfor ordren fra den erfarne anhugger F.

*Resultatet blev at byrden kom i ubalance og faldt ned.*

*3F bemærker, at F, som den ansvarlige for opgaven, IKKE efter hændelsen er blevet opsagt, men stadig er beskæftiget i virksomheden.*

*A var efter 3F's klare opfattelse derfor den eneste der blev straffet i situationen, på trods af at han forsøgte at sige fra overfor den erfarne anhugger F, og derfor ikke kan anses som værende ansvarlig for hændelsen.*

*Vedrørende virksomhedens påstande om manglende professionalisme og erfaring, opfatter 3F disse som værende ubegrundede og ukorrekte, idet A har været ansat hos ID Forte med den opgave at opsætte gipsplader og har udført denne opgave tilfredsstillende, og uden anmærkninger siden 7. september 2021. Virksomheden må anses som værende fuldt ud vidende om A's manglende erfaring med anhugning da han blev sat til denne uvante opgave.*

*3F mener derfor at virksomheden retteligt ikke kunne forvente andet af A, end at han udførte opgaven efter bedste evne efter instrukserne givet fra anhuggeren F.*

*ID Forte bekræftede efter 3Fs opfattelse at A ikke er en erfaren anhugger, men at kollegaen der anhuggede var en erfaren og trænet anhugger.*

*ID Forte bekræftede efter 3Fs opfattelse at episoden med rygning, var en mindre forseelse i forhold til opsigelsen, men at episoden med byrden der faldt er den primære årsag.*

*DIO III tager generelt forbehold på 3F's påstand om usaglighed i opsigelsen, og i strid med foreningsfrihedsloven, baseret på det af virksomheden oplyste.*

*Enighed kunne ikke opnås.*

*3F forbeholder sig retten til at videreføre sagen."*

DI har oplyst, at Filialen ID Forte Group Denmark, Filial af ID Forte Group S.r.l., Italien, i henhold til cvr.dk blev slettet den 22. august 2022, jf. selskabslovens § 350.

## **Forklaringer**

A har forklaret bl.a., at han blev ansat af G, der er holdleder i ID Forte. Der var ingen krav om særlige kvalifikationer. Hans arbejdsopgaver bestod i at gøre rent, levere materialer og montere gipsplader. Han meldte sig ind i 3F i november 2021. Da ID Forte i forbindelse med valget af tillidsrepræsentant i november 2021 fandt ud af, at han havde meldt sig ind i 3F, blev han behandlet dårligt. Han blev adskilt fra kollegaerne og blev sat til at gøre rent. De gjorde grin med ham og kaldte ham øgenavne, herunder hundenavne og skraldemand. Han måtte ikke længere køre med den fælles transport mellem bopæl og arbejdsplads. Han måtte i stedet køre med taxa og senere hjalp 3F ham med transporten. ID Forte forsøgte at presse ham til selv at sige op ved at sætte ham til svære arbejdsopgaver som flytning af tunge byggematerialer. Han kom heller ikke længere med på de fælles indkøbsture. Den dårlige behandling stod på fra november 2021 og helt frem til afskedigelsen den 1. marts 2022. Den 1. marts 2022 skulle han flytte nogle gipsplader sammen med F. F læssede nogle gipsplader på palleløfteren, hvorefter han skulle køre palleløfteren forbi et hul ned til etagen nedenunder. Han havde advaret F om, at han havde læsset for mange plader på vognen. F afviste, og han valgte at køre med læsset for ikke at blive beskyldt for arbejdsvægring. Det er rigtigt, at han røg på arbejdspladsen, men det

gjorde mange andre også, herunder holdlederen G. Efter opsigelsen den 1. marts 2022 rejste han hjem til Rumænien den 5. marts 2022.

B har forklaret bl.a., at han den 7. oktober 2021 meldte sig ind i 3F, fordi der var problemer med at få de 500 Euro om måneden til mad, som han var blevet lovet. Han blev behandlet dårligt hele tiden, men det blev meget værre, efter at ID Forte blev bekendt med, at han den 15. november 2021 var blevet valgt som tillidsrepræsentant. Han blev opsagt den 19. november 2021, og holdlederen G forsøgte at få de andre medarbejdere til at bede om omvalg. De begyndte at gøre grin med ham og kaldte ham f.eks. "chef". Han blev sat til at feje, og han blev kontrolleret hvert kvarter. Hans sidste arbejdsdag var den 11. januar 2022, hvorefter han blev sygemeldt. ID Forte forlod byggepladsen i april 2022.

C har forklaret bl.a., at det var almindeligt at ryge på byggepladsen, og også holdlederen røg. Han meldte sig ind i 3F medio november 2021. Efter indmeldelsen ændrede ID Forte sin måde at behandle ham på. De kaldte ham øgenavne, og de satte ham til at feje og udføre tungt arbejde. Da han skulle hjem på besøg i Rumænien, krævede ID Forte, at han som betingelse for at blive kørt til lufthavnen, skulle underskrive en opsigelse. Da han sagde nej til det, nægtede de ham transport til lufthavnen. Det endte med, at han ikke kom til lufthavnen, og at han selv måtte betale for en ny billet. Han tog hjem til påske, og mens han var hjemme, fik han på telefonen besked om, at ID Forte havde ophørt med sine aktiviteter i Danmark.

D har forklaret bl.a., at han blev ansat hos ID Forte den 8. september 2021 som ufaglært. Hans arbejde bestod i at montere gipsplader og metalstrukturer, feje og gøre rent. Det var almindeligt at ryge på byggepladsen. Han meldte sig ind i 3F i november 2021, fordi han efter samtale med to repræsentanter fra 3F fandt ud af, at de ikke fik den løn og andre vilkår, som de havde ret til. Da ID Forte fik kendskab til, at han havde meldt sig ind i 3F, blev han sat til dårlige arbejdsopgaver, han blev kaldt "Lassie", og de talte grimt til ham. Han måtte tage taxa fra bopæl til arbejdsplads. Han afviste at underskrive en egen opsigelse. Han følte sig nedværdiget og marginaliseret. Andre fik lov til at arbejde i fred. Han vidste aldrig på forhånd, hvilke arbejdsopgaver han blev sat til.

E har forklaret bl.a., at han blev ansat hos ID Forte den 17. maj 2021. Hans arbejde bestod i montering af gipsplader og opsætning af vægstrukturer. Frem til november 2021 gik det godt. I november meldte han sig ind i 3F, fordi der var problemer med feriepenge og madpenge. Herefter ændrede situationen sig fuldstændigt. G indkvarterede to andre medarbejdere sammen med vidnet. De larmede og drak, så han ikke kunne få sin søvn. Madpengene stoppede, og han er sikker på, at det var begrundet i, at han havde meldt sig ind i 3F. Han rejste hjem til Rumænien i februar 2022, fordi han ikke kunne holde larmen ud fra de to værelseskammerater.

## **Parternes argumentation**

Klager har anført navnlig, at den reelle grund til afskedigelsen ikke er de grunde, der er nævnt i opsigelsesbrevet. Der er tale om ukonkrete og udokumenterede grunde såsom mangel på professionalisme og skødesløshed. A har ikke forud for uheldet den 1. marts 2022 modtaget nogen påtaler for den måde, han udførte sit arbejde på. Uheldet den 1. marts 2022 skyldtes Fs forhold. Det var F, der læssede for mange gipsplader på palleløfteren, og det var F, der beordrede ham til at køre med palleløfteren, selv om der var læsset for mange gipsplader på den. Coiver har i anledning af uheldet givet F og A en mundtlig advarsel og har således fundet grundlag for afskedigelse som følge af uheldet. ID Forte afskedigede ikke F. Rygning kan heller ikke begrunde afskedigelsen. Mange røg på arbejdspladsen, herunder holdlederen, og A havde ikke tidligere fået påtale for at ryge. De forhold, der er nævnt i opsigelsesbrevet, kan således ikke begrunde afskedigelsen. Den reelle grund til afskedigelsen den 1. marts 2022 var A's medlemskab af 3F. Bevisførelsen viser, at ID Forte på forskellig måde forfulgte de medarbejdere, der havde meldt sig ind i

3F, herunder A, f.eks. ved at udelukke dem fra transport til og fra arbejdspladsen og fælles indkøb. ID Forte har endvidere forsøgt at presse dem til selv at sige op. Der er tale om systematiske grove forhold, hvor de medarbejdere, der er medlem af 3F, bliver forfulgt og chikaneret. A, der kun er 20 år gammel, er en sårbar migrantarbejder. Godtgørelsen bør fastsættes til 12 måneders løn.

Indklagede har anført navnlig, at afskedigelsen er begrundet i de forhold, der er nævnt i opsigelsesbrevet af 1. marts 2022. Afskedigelsen er ikke begrundet i A's medlemskab af 3F. Det er ubestridt, at A har overtrådt rygeforbuddet på arbejdspladsen, og han har udvist skødesløshed og været til fare for sine arbejdskolleger, da han væltede med et læs gipsplader den 1. marts 2022. Det forhold, at F ikke blev afskediget, kan ikke føre til, at afskedigelsen af A er usaglig. En arbejdsgiver har lov til at vælge, hvem der bedst kan undværes. A havde kun et halvt års anciennitet. Det er udokumenteret, at opsigelsen af ham havde noget med hans medlemskab af 3F at gøre. Der var da heller ingen af de andre medarbejdere, der havde meldt sig ind i 3F, der blev afskediget. A var 20 år gammel, da han blev afskediget, og han har gode erhvervs muligheder. Der er ikke grundlag for at udmåle en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

## **Opmandens begrundelse og resultat**

A blev ansat hos ID Forte Group Denmark, Filial af ID Forte Group S.r.l., Italien den 7. september 2021, og han blev afskediget den 1. marts 2022. Sagen angår, om afskedigelsen af ham skete i strid med lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet, og i givet fald hvad godtgørelsen skal fastsættes til.

Af referat af fællesmøde den 6. december 2021 fremgår bl.a., at ID Forte i umiddelbar forlængelse af, at virksomheden den 19. november 2021 var blevet bekendt med, at B den 15. november 2021 var blevet valgt til tillidsrepræsentant, havde opsagt B, D og A. Opsigelserne blev dog allerede trukket tilbage den 22. november 2021, og på fællesmødet den 6. december 2021 blev opsigelserne og en række andre forhold, herunder om udelukkelse fra fælles kørselsordning, manglende udlevering af værktøj og forflyttelse til anden arbejdsplads, behandlet. På mødet blev ID Forte pålagt straks at ophøre med at forskelsbehandle de tre medarbejdere, og det blev endvidere tilkendegivet over for virksomheden, at virksomheden ikke må foretage usaglig forskelsbehandling af medarbejderne begrundet i valget af tillidsrepræsentant. Mødet mundede ud i, at der blev indgået forlig i sagen, hvorefter virksomheden skulle betale en bod på 100.000 kr. til 3F for organisationsfjendtlig adfærd.

Det fremgår af de forklaringer, der er blevet afgivet i Afskedigelsesnævnet af A og fire andre rumænske arbejdere, at ID Forte efter den 6. december 2021 fortsatte med at behandle dem dårligt, herunder ved tildeling af arbejdsopgaver, udelukkelse fra kørselsordning, brug af øgenavne og forsøg på at få dem til selv at sige op. De har alle forklaret, at ændringen i den måde, de blev behandlet på, indtrådte, efter at ID Forte havde fået kendskab til, at de havde meldt sig ind i 3F. Repræsentanter for ID Forte har ikke deltaget i sagens behandling i Afskedigelsesnævnet, og forklaringerne fra medarbejderne er således ikke blevet imødegået af forklaringer eller anden bevisførelse fra den indklagede virksomheds side. Da der ikke er oplyst andre grunde til den negative forskelsbehandling af medarbejderne, lægger opmanden til grund, at den har sammenhæng med deres indmeldelse i 3F.

Under disse omstændigheder må det påhvile indklagede at godtgøre, at afskedigelsen den 1. marts 2022 af A ikke – hverken helt eller delvist – er begrundet i hans medlemskab af 3F.

Indklagede har gjort gældende, at afskedigelsen er begrundet i de forhold, der er nævnt i opsigelsesbrevet, og som bl.a. har baggrund i det uheld, der fandt sted umiddelbart forud



for opsigelsen den 1. marts 2022, hvor A var væltet med et læs gipsplader, der faldt ned i en skakt.

Efter indholdet af opsigelsesbrevet og den tidsmæssige sammenhæng mellem uheldet og opsigelsen lægges det til grund, at opsigelsen er udløst af uheldet den 1. marts 2022. Efter den redegørelse for uheldet, der er indeholdt i projekt teamets Near Miss Investigation rapport, er der efter opmandens opfattelse hverken tale om et forsætligt eller groft uagtsomt forhold, og uheldet findes ikke i sig selv at kunne begrunde en afskedigelse, når der ikke foreligger tidligere forhold af lignende art. Det bemærkes herved, at entreprenørselskabet Coiver tildelte F og A hver en mundtlig advarsel i anledning af uheldet, og at ID Forte kun afskedigede A, men ikke F. Det i opsigelsesbrevet anførte om overtrædelse af rygeforbuddet kan heller ikke – hverken i sig selv eller sammen med uheldet – begrunde en afskedigelse. Efter bevisførelsen må det således lægges til grund, at det var almindeligt – også blandt de ledende medarbejdere – at ryge på arbejdspladsen, uden at der blev skredet ind over for det.

På den baggrund finder opmanden det ikke godtgjort, at A også ville være blevet afskediget, hvis han ikke havde været medlem af 3F. Det må således lægges til grund, at opsigelsen af ham ikke kun er begrundet i de forhold, der er nævnt i opsigelsesbrevet, men også i hans medlemskab af 3F. Opsigelsen er derfor sket i strid med loven om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet.

Ved udmåling af godtgørelsen efter foreningsfrihedslovens § 4a må der lægges vægt på, at afskedigelse i strid med loven udgør en alvorlig krænkelse af lønmodtagerens ret til at være medlem af en fagforening. Efter lovens § 4a, stk. 2, skal godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt. Godtgørelsen kan ikke være mindre end 1 måneds løn og kan ikke overstige 24 måneders løn.

A havde kun været ansat i 6 måneder, da han blev afskediget, og opsigelsen af ham var efter det foran anførte udløst af, at han var væltet med et læs gipsplader. Endvidere må det lægges til grund, at ID Forte ville have været berettiget til at afskedige ham i april 2022, da virksomheden indstillede sine aktiviteter i Danmark. I skærpende retning må der lægges vægt på, at virksomheden tidligere havde opsagt A uden saglig grund, og at virksomheden på fællesmødet den 6. december 2021 var blevet pålagt straks at ophøre med at forskelsbehandle A og to andre medarbejdere.

Efter det anførte fastsættes godtgørelsen til 50.000 kr.

### **Thi bestemmes:**

ID Forte Group Denmark, Filial af ID Forte Group S.r.l., Italien, skal inden 14 dage til A betale 50.000 kr. med procesrente fra sagens anlæg den 26. april 2022.

DI (DIO III) skal betale opmandens honorar.

København, den 21. november 2022

Poul Dahl Jensen