

Kendelse

I Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20240108

3F

for

A

mod

DIO III

for

Kgs. Lyngby Tømrer- og Snedkerfirma A/S

Nybrovej 93

2820 Gentofte

(CVR nr. 26 04 22 83)

Sagen blev mundtligt forhandlet den 25. november 2024 med højesteretsdommer Hanne Schmidt som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A og direktør B.

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

Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at Kgs. Lyngby Tømrer- og Snedkerfirma A/S skal betale 1 mio. kr. i godtgørelse til A med procesrente fra sagens anlæg, subsidiært at Kgs. Lyngby Tømrer- og Snedkerfirma A/S skal betale en godtgørelse efter Afskedigelsesnævnets skøn til A med procesrente fra sagens anlæg.

Indklagede har påstået frifindelse.

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om Kgs. Lyngby Tømrer og Snedkerfirma A/S' opsigelse af A i november 2023 var i strid med lov om foreningsfrihed og lov om ligebehandling, om opsigelsen var i strid med en af disse love, eller om opsigelsen var i strid med hovedaftalens § 4, stk. 3. Der er i givet fald tillige spørgsmål om fastsættelse af godtgørelse i anledning af opsigelsen.

Sagsfremstilling

Kgs. Lyngby Tømrer- og Snedkerfirma A/S blev stiftet i 1993 af B, som er direktør i virksomheden.

A blev ansat i virksomheden den 1. august 2005 først som arbejdsmand og derefter som elev. Han blev udlært tømrer i 2009. Han opsagde sidst i 2009 sin stilling i virksomheden, men blev efter 6 uger ansat igen pr. 1. januar 2010.

Han blev hjemsendt den 23. november 2023 og afskediget dagen efter under henvisning til hans "store fravær og ... sene mødetid i den sidste lange periode".

A mødte i en række tilfælde i perioden fra april 2022 senere end den almindelige mødetid kl. 7.00. Ifølge udskrift af sms'er afsendt af A til B i perioden fra 8. april 2022 til 16. december 2022 meddelte A i 11 tilfælde, at han dagen efter eller samme morgen ville møde omkring kl. 8.00, idet han skulle køre sin søn i vuggestue. Endvidere fremgår det af sms-udskrifterne, at det samme skete i 16 tilfælde i perioden fra 3. januar 2023 til 30. juli 2023.

A fik i april 2023 endnu et barn.

Han afholdt i den forbindelse fædreorlov fra den 26. april 2023 til og med den 9. maj 2023.

I juni 2023 meddelte A, at han ønskede at afholde forældreorlov i perioden fra den 1. februar 2024 til den 4. april 2024.

I september 2023 meddelte A, at han indtrådte i sin hustrus barselsorlov på grund af hendes sygdom, og herefter afholdt han senere egen forældreorlov til og med 19. november 2023.

Virksomheden har fremlagt en oversigt over A's fravær i 2023. I denne oversigt er alt fravær – efter det oplyste på grund af det anvendte registreringssystem – registreret som sygdom, således at der ikke skelnes mellem sygdom, fravær på grund af orlov, ferie og andet fravær. Der er i denne oversigt registreret i alt 606,5 sygetimer.

Klager har også fremlagt en oversigt over fravær, der er udarbejdet på grundlag af A's kalendernotater. Ifølge denne oversigt var A i 2023 fraværende fra sit arbejde på grund af barsel i 326 timer (svarende til knap 9 uger), på grund af egen sygdom i 140,5 timer (svarende til lidt over 3 ½ uge) og på grund af barns sygdom i 37 timer (1 uge). Det fremgår tillige af denne kalenderoversigt, at han i månederne februar, marts og april 2023 i 18 tilfælde har registreret fri i 1 time og i et tilfælde har registreret "fri" i 2,5 time, omfattende i alt 21,5 timer.

Der er fremlagt en sms sendt i november 2023 fra B til A om hans tilbagevenden til arbejdet efter forældreorlov. Af denne sms fremgår følgende:

"Hej A Håber det går fremad derhjemme. Jeg har påført fædreorlov til 14.11 – selvom jeg ikke er blevet varslet – Jeg har endnu ikke talt med Udbetaling Danmark omkring taksten – men har givet dig fuld løn sidst. Jeg vil opfordre dig til at komme ind 15.11 da der er brug for dig i firmaet – og da du har forbrugt 25 feriedage og 3 feriefridage indtil nu i år. Dine syge og fraværstimer udover det tidligere senere fremmøde nærmer sig også 500 timer Mvh B"

A genoptog efter afholdelse af orlov arbejdet i virksomheden den 20. november 2023. I den forbindelse sendte han den 19. november 2023 en sms til B om, at han dagen efter ville være i firmaet kl. 7.45 og hente værktøj. Den 20. november sendte han endvidere en sms til B om "opdatering af barselsplan" og oplyste, at den startede den 26. februar 2024 og sluttede den 14. april 2024 og "det er 7 hele uger, det er det der er tilbage".

Ifølge den ovennævnte kalenderoversigt har A registret "fri" 0,5 time for dagene 20., 21. og 22. november 2023.

A havde den 5. oktober 2023 meldt sig ind i 3F. Den 22. november 2023 fremsendte 3F en mæglingmødebegæring til DI. Af denne fremgik bl.a.:

"Efter et 5 års løntjek for A skal der hermed begæres mæglingmøde til afholdelse indenfor Bygningsoverenskomstens frist på 10 dage.

Beregninger er vedlagt

Dagsorden:

- 1. Efterbetaling af skyldig løn 691,00 kr.*
- 2. Efterbetaling af feriegodtgørelse 21.206,16 kr.*
- 3. Efterbetaling af særlig lønopsparing 47.178,52 kr.*
- 4. Efterbetaling/indbetaling af skyldig pension 44.178,52 kr.*
- 5. Bod"*

B indkaldte den 23. november 2023 A til et møde samme dag. På mødet meddelte B, at A blev sendt hjem.

A foretog en lydoptagelse af mødet. Af en udskrift af lydoptagelsen fremgår følgende:

"Medlemmet: Hvaså...

Virksomheden: Ikke så meget – hvad øh jeg har tænkt mig at sende dig hjem

Medlemmet: Nå okay må jeg hente mit værktøj først

Virksomheden: Kan vi ikke lige lave en aftale

Medlemmet: Om

Virksomheden: at du kommer og henter det

Medlemmet: Jo det kan vi godt hvad så

Virksomheden: Ikke så meget

Medlemmet: så jeg har ikke noget arbejde
Virksomheden: ikke sådan lige umiddelbart
Medlemmet: kan du lave en seddel på det
Virksomheden: jaaa det kan jeg godt
Medlemmet: okay det vil jeg gerne have
Virksomheden: uhm det får du
Medlemmet: kan du lave den nu
Virksomheden: nej men jeg (utydeligt ord) at nu er den der så må vi tage den herfra
Virksomheden: jeg synes det er jeg synes det er tarveligt af dig alt det der
Medlemmet: men det var egentlig ikke derfor jeg gik derind for det var for hjælp med noget barsel og så har han kigget på mine lønsedler og fandt ud af at der var nogle ting der var galt så det kan jeg ikke gøre ved
Virksomheden: jo det kan du sagtens
Medlemmet: nej det kan jeg faktisk ikke det er jo mangel på betaling
Virksomheden: der er måske også andre ting nu for eksempel den barsel du lige har haft ik
Medlemmet: ja hvad med den
Virksomheden: den var ikke varslet i ordentlig tid
Medlemmet: nææh men det kan man jo ikke lave om
Virksomheden: jo det kan jeg sagtens jeg kan bare sige (utydeligt ord) barsel... ”

Af e-mail af 24. november 2023 fra B til A fremgår:

”Hej A
Som udtrykt i torsdags 23.11.2023 har jeg grundet dit store fravær og din sene mødetid i den sidste lange periode hjemsendt dig samme dag kl. 14. Dette er sket efter utallige advarsler.
Såfremt vi ikke kan få talt os tilrette – er opsigelsen gældende fra i dag til fyraften.
Jeg kontakter arbejdsgiverforeningen på mandag og hører hvordan jeg skal forholde mig til varsel af opsigelsen, og dit varsel i forbindelse med din nylige, måske fejlagtige firma-betalte barsel.
Du er velkommen til at henvende dig på mandag – enten her eller på telefonen, hvis du ønsker at vi finder en ordning.
Jeg har altid ment at vi kommer længst med at tale om tingene, hvad jeg fik klart indtryk af at du også mente ved vores sidste samtale på værkstedet.
Med venlig hilsen
B”

Der blev afholdt mæglingssmøde om sagen om efterbetaling af løn mv. den 4. december 2023. Af referatet af dette møde fremgår bl.a.:

"A har gennem længere tid forsømt sit arbejde ved først at møde kl. 08.00 – det er blevet påpeget overfor A mange gange, hvilket A bekræftede på mæglingsmødet."

Organisationsmøde om efterbetalingskravet blev afholdt den 29. januar 2024 og den 22. februar 2024. På mødet den 22. februar 2024 indgik parterne følgende forlig:

"Forhandlingerne blev genoptaget, og parterne opnåede enighed om til fuld og endelig afgørelse, at virksomheden til 3F betaler kr. 72.500,00. Beløbet indeholder alle sociale tillæg og 3F foretager lønbehandling af beløbet. "Beløbet udbetales senest 29. februar 2024". "Når beløbet er udbetalt til A udestår der ikke yderligere parterne imellem bortset fra dagsordenens pkt. 5."

Parterne er enige om, at virksomheden har efterlevet forliget.

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han startede i virksomheden 1. august 2005. I slutningen af 2009 stoppede han efter eget ønske i virksomheden, men han genindtrådte i sin stilling den 1. januar 2010. Han har ikke modtaget en ansættelseskontrakt på trods af, at han flere gange bad om det. Han blev ofte bedt om at arbejde i weekenden og uden for normalarbejdstiden, hvilket han altid imødekom.

I februar 2023 fik hans hustru bækkenløsning i forbindelse med graviditet, hvilket han orienterede B om. Han blev derfor ofte nødt til at møde senere om morgenen, da han skulle aflevere sin søn i vuggestuen. Han har haft noget fravær, men det har primært været begrundet i sygdom hos hans hustru og ældste barn. Han mener ikke, at B har påtalt hans fravær i den anledning. Han har ikke fået løn for de timer, hvor han er mødt senere end kl. 7.00. I august 2023 fik han hold i ryggen og var sygemeldt i tre uger. Skaden opstod, da han skulle flytte noget, mens han var på arbejde. Han har ikke anmeldt skaden som en arbejdsskade, men han har orienteret B herom.

Da han mødte på arbejde efter endt forældreorlov, skrev han dagen forud til B, at han først kunne møde kl. 7.45. B sagde ikke til ham, at han skulle møde tidligere. Han og B havde en samtale om hans mødetider, og B sagde, at han så vidt muligt skulle møde til tiden, og at han ikke fremover kunne have så meget fravær. Han mødte herefter de næste dage, den 21. og 22. november 2023, kl. 7.00, men undlod at holde frokost, hvorfor han noterede minus 0,5 time de pågældende dage. B har ikke sagt til ham, at det kunne få konsekvenser for hans ansættelse, hvis han fremover mødte senere ind. Han meldte sig ind i 3F den 5. oktober 2023, og han kontaktede kort efter forbundet for at få vejledning om reglerne for afholdelse af orlov. I den forbindelse gennemgik forbundet hans lønsedler og blev opmærksom på, at han ikke havde fået overenskomstmæssig løn. Da han fandt ud af, at han havde fået for lidt i løn, påtalte han det over for B. B indkaldte ham derefter til et møde den 23. november 2023. B virkede sur i telefonen, og han valgte derfor at optage samtalen på mødet.

Han har ikke modtaget advarsler eller påtaler under sin ansættelse, hverken begrundet i hans fravær eller grundet andre forhold.

B har forklaret bl.a., at han har drevet virksomhed i 31 år. Han har primært udført tømrer- og snedkerarbejde. Der har været perioder, hvor han kun har haft en enkelt medarbejder, men han har også

haft op til 15 medarbejdere. Han har før haft medarbejdere på barsel. Det var meget sædvanligt, og det er altid forløbet uproblematisk. A har også afholdt barsel med både første og andet barn i hans virksomhed. Det har ikke været en udfordring for ham. Han mener ikke, at det først var i forbindelse med A's hustrus bækkenløsning, at A begyndte at møde senere på arbejde. Efter hans registreringer begyndte A at møde sent allerede tilbage i 2022. Det var et stort problem, at A ikke mødte til tiden. Medarbejderne arbejder ofte i teams, og de andre mødte ind kl. 7. A havde firmabilen med hjem, og hans sene fremmøde medførte derfor, at kollegerne ikke kunne komme i gang med dagens arbejde, før A ankom. Listen med sms'er over A's meddelelser om, at han ville møde senere, giver ikke et fuldstændigt billede. Det skete nemlig også, at A ringede og sagde, at han ville møde senere.

Han har mange gange påtalt forholdet over for A, men det er korrekt, at han ikke har givet A skriftlige advarsler. Han påtalte bl.a. det for sene fremmøde på et møde med A den 23. oktober 2023, hvor han også sagde til ham, at han balancerede på kanten af en afskedigelse på grund af sit fravær. De andre medarbejdere har løbende beklaget sig til ham, og en enkelt medarbejder valgte at opsiges sin stilling, da han ikke kunne acceptere A's ustabile fremmøde.

A genoptog sit arbejde efter endt orlov den 20. november 2023. A mødte for sent den 20. november 2023, hvilket han påtalte, og han sagde til A, at han fremover skulle møde til sædvanlig tid. A kom dog igen for sent både den 21. og 22. november, hvilket også fremgår af den tidsregistrering, som er fremlagt i sagen. Han indkaldte derfor A til en samtale den 23. november. Han ønskede at nå til en enighed med A om, at han fremover skulle møde til tiden, men han oplevede ikke, at A havde forståelse for kravet. Han synes, det var tarveligt af A, at han blev ved at møde for sent og ikke overholdt kravet om at komme til tiden, og det var det han sigtede til med sine udtalelser under deres møde. Han havde en forventning om, at A ville holde 5 ugers orlov, men han var i stedet 7 uger væk. Det var ikke varslet i ordentlig tid, men han var indstillet på at imødekomme A's ønske.

Han ville gerne have beholdt A i virksomheden, men det krævede, at han mødte til tiden. Afskedigelsen af A har intet at gøre med hans afholdelse af orlov eller med det forhold, at han havde meldt sig ind i 3F. Han har ikke nogen holdning til, hvilken fagforening A eller andre medarbejdere hører under, og den efterbetalingssag, som 3F rejste, er forligt og betalt.

Det er korrekt at A har bedt om en ansættelseskontrakt, men det var først i slutningen af hans ansættelse.

Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at afskedigelsen af A er sket i strid med både foreningsfrihedsloven og ligebehandlingsloven, og at opsigelsen i øvrigt også er urimelig og i strid med hovedaftalens § 4, stk. 3.

Afskedigelsen er sket i strid med foreningsfrihedslovens § 1. Opsigelsen skete kort tid efter, at A den 5. oktober 2023 havde meldt sig ind i 3F. Herudover skete opsigelsen dagen efter, at 3F ved en mæglingmødebegæring fremsatte krav om efterbetaling af for lidt udbetalt løn mv. og på trods af,

at dette krav om efterbetaling var berettiget, som det også fremgår af det forlig, som parterne har indgået om efterbetaling.

Endvidere må det lægges til grund, at A's fravær i forbindelse med fædre- og forældreorlov har været en medvirkende årsag til afskedigelsen, hvilket er i strid med ligebehandlingsloven. Virksomheden har ikke i sin fraværsoversigt anført, hvilket fravær der var relateret til orlov, og hvilket fravær der skyldtes sygdom eller barns sygdom. Det fremgår heller ikke, hvilket fravær der er relateret til hans hustrus graviditetsbetingede sygdom. A's senere mødetider var en direkte følge af hans ægtefælles graviditet og bækkenløsning. Hertil kommer, at virksomheden ikke på noget tidspunkt har gjort indsigelse eller i øvrigt har indskærpet over for A, at han skulle møde kl. 7.00, ligesom virksomheden heller ikke har angivet, hvad der ville være konsekvensen af fortsat for sent fremmøde. Virksomheden har ikke løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i A's afholdelse af orlov og ønske om afholdelse af yderligere forældreorlov.

Opsigelsen må endvidere anses for urimelig og i strid med hovedaftalens § 4, stk. 3, da A ikke modtog forudgående skriftlige advarsler om de forhold, der i mailen af 24. november 2023 er angivet som grund til afskedigelsen. Det er heller ikke dokumenteret, at A havde fravær i dagene 20.- 23. november, som kunne give anledning til opsigelsen.

Ved udmåling af godtgørelse skal det lægges til grund, at A havde været ansat i virksomheden siden 2005 og havde anciennitet fra dette tidspunkt. Endvidere skal der lægges vægt på, at afskedigelsen skete i strid med både foreningsfrihedsloven og ligebehandlingsloven. Godtgørelsen kan på den baggrund passende fastsættes til 24 måneders løn, og da A's månedsløn var 41.870 kr., bør godtgørelsen i overensstemmelse med klagers principale påstand fastsættes til 1 mio. kr.

Indklagede har anført navnlig, at afskedigelsen af A hverken er sket i strid med foreningsfrihedsloven eller ligebehandlingsloven, og at afskedigelsen heller ikke er i strid med hovedaftalens § 4, stk. 3.

Virksomheden blev allerede i oktober 2023 bekendt med, at A havde indmeldt sig i 3F, og afskedigelsen skyldtes ikke dette forhold. Den sag om efterbetaling af løn, som blev rejst af 3F, var heller ikke årsag til afskedigelsen, og sagen er endvidere blevet forhandlet og løst ved forlig under virksomhedens medvirken. Det er klager, som har bevisbyrden for, at afskedigelsen er sket i strid med foreningsfrihedsloven, og klager har ikke løftet denne bevisbyrde.

Afskedigelsen er heller ikke begrundet i A's afholdelse af orlov eller hans ønske om afholdelse af yderligere forældreorlov. Afskedigelsen skyldes udelukkende, at A efter endt orlov fortsatte med at møde for sent til trods for, at virksomheden adskillige gange og herunder også i oktober 2023 og igen den 20. november 2023 mundtligt havde indskærpet, at han skulle møde til tiden kl. 7.00. Afskedigelsen kan derfor heller ikke anses for at være i strid med hovedaftalens § 4, stk. 3.

Ved fastsættelse af en eventuel godtgørelse for afskedigelsen må det lægges til grund, at A havde anciennitet i virksomheden fra den 1. januar 2010 og ikke fra 2005. Hans ansættelse i virksomheden kan ikke regnes fra 2005, idet han selv i 2009 opsagde sin stilling, hvorefter han efter en periode blev ansat på ny fra januar 2020.

Opmandens begrundelse og resultat

Indledning

Sagen angår, om Kgs. Lyngby Tømrer og Snedkerfirma A/S' opsigelse af A i november 2023 er i strid med lov om foreningsfrihed og lov om ligebehandling, om opsigelsen er i strid med en af disse love, eller om opsigelsen er i strid med hovedaftalens § 4, stk. 3. Der er i givet fald tillige spørgsmål om fastsættelse af godtgørelse i anledning af opsigelsen.

Opsigelsen skete på et møde mellem A og virksomhedens indehaver, B, den 23. november 2023, hvor A blev sendt hjem.

I en mail af 24. november 2023 meddelte B A, at hjemsendelsen skete grundet A's "store fravær" og "sene mødetid i den sidste lange periode", og at dette var sket "efter utallige advarsler". B skrev også, at såfremt de ikke kunne få talt sig til rette, var opsigelsen gældende fra i dag til fyraften, og at A var velkommen til at henvende sig, hvis han ønskede, at de fandt en ordning.

Lov om foreningsfrihed

Klager har anført, at afskedigelsen er sket i strid med lov om foreningsfrihed § 1. Efter denne bestemmelse må en arbejdsgiver ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne er medlem af en forening eller af en bestemt forening.

A havde – efter at have været medlem af en anden fagforening – i oktober 2023 meldt sig ind i 3F. I den forbindelse havde 3F foretaget et "5 års løntjek" for A, og i et brev af 22. november 2023 til DI fremsatte 3F krav om, at virksomheden skulle efterbetale skyldig løn, feriegodtgørelse, særlig lønopsparring og pension, i alt ca. 113.000 kr., samt betale en bod. Det må lægges til grund, at det fremsatte krav om efterbetaling for en dels vedkommende var berettiget, idet parterne i februar 2024 indgik et forlig, hvorefter virksomheden skulle efterbetale et beløb på 72.500 kr.

Hjemsendelsen af A skete som nævnt på et møde mellem ham og B den 23. november 2023. Det fremgår af en lydoptagelse af dette møde bl.a., at B udtalte: "jeg synes det er tarveligt af dig alt det der". Hertil sagde A: "men det var egentlig ikke derfor jeg gik derind for det var hjælp med noget barsel og så har han kigget på mine lønsedler og fandt ud af at der var nogle ting galt så det kan jeg ikke gøre ved", hvorefter B sagde "jo det kan du sagtens".

Under hensyn til disse udtalelser fra B, og da hjemsendelsen skete dagen efter 3F's fremsættelse af kravet, finder jeg, at det er godtgjort, at kravet om efterbetaling indgik i grundlaget for afskedigelsen af A.

En sådan årsag som begrundelse for en afskedigelse eller som en medvirkende årsag til en afskedigelse kan ikke anses for rimelig, jf. hovedaftalens § 4, stk. 3.

Der er imidlertid ikke grundlag for at antage, at afskedigelsen skyldtes A's medlemskab af en fagforening eller hans medlemskab af 3F. Afskedigelsen kan derfor ikke anses for at være i strid med foreningsfrihedslovens § 1.

Lov om ligebehandling

Klager har endvidere anført, at afskedigelsen er sket i strid med lov om ligebehandling, idet A's fravær under fædre- og forældreorlov var en medvirkende årsag til afskedigelsen.

A havde forud for opsigelsen afholdt fædreorlov i to uger fra den 26. april 2023. Endvidere var han sidst i september 2023 indtrådt i sin ægtefælles ret til barselsorlov, fordi ægtefællen blev sygemeldt, og herefter afholdt han egen forældreorlov. Da han efter orloven genoptog arbejdet i virksomheden den 20. november 2023 havde han endvidere varslet afholdelse af yderligere forældreorlov og herunder i en sms den 20. november 2023 meddelt B, at han ville afholde 7 ugers orlov fra den 26. februar 2024.

Afskedigelsen skete således kun tre dage efter, at A var vendt tilbage fra forældreorlov, og på et tidspunkt, hvor han havde varslet afholdelse af forældreorlov i yderligere 7 uger. Endvidere fremgår det af lydoptagelsen af samtalen mellem B og A om hjemsendelsen den 23. november 2023, at B under samtalen sagde, at der måske også var andre ting "nu for eksempel den barsel du lige har haft" "den var ikke varslet i ordentlig tid".

Det er herefter indklagede, der skal bevise, at der ved afskedigelsen ikke blev lagt vægt på A's fravær på grund af forældreorlov. Dette findes efter de øvrige oplysninger i sagen ikke godtgjort, selv om det indgik i begrundelsen for afskedigelsen, at A i en længere periode var mødt for sent på arbejde, jf. nærmere nedenfor.

Afskedigelsen findes herefter ikke at være i overensstemmelse med lov om ligebehandling § 9, hvorefter en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barselsloven, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Hovedaftalens § 4, stk. 3

Som det fremgår ovenfor, må det anses for at være indgået som en del af grundlaget for beslutningen om afskedigelsen af A, at hans fagforening havde fremsat et krav om efterbetaling af løn mv., og at han havde afholdt forældreorlov og varslet afholdelse af yderligere forældreorlov.

I den skriftlige opsigelse i mail af 24. november 2023 var det oplyst, at hjemsendelsen skete grundet A's "store fravær" og "sene mødetid i den sidste lange periode", og at dette skete "efter utallige advarsler".

B har i sin forklaring oplyst, at afskedigelsen var begrundet i, at A gennem en længere periode var mødt senere på sit arbejde end kl. 7, som var den almindelige mødetid i virksomheden, og at han igen mødte for sent i dagene 21. til 23. november 2023, da han var vendt tilbage fra forældreorlov.

Det må efter de fremlagte sms'er lægges til grund, at A i perioden fra april 2022 til udgangen af juli 2023 mødte ca. en time efter kl. 7 i mindst 27 tilfælde. Der var således tale om for sent fremmøde i et betydeligt omfang, og dette må endvidere anses for at have været til betydelig gene for arbejdet i virksomheden.

B har forklaret, at han påtalte det sene fremmøde bl.a. på et møde i oktober 2023, hvor han sagde til A, at han balancerede på kanten af en afskedigelse, og igen, da A mødte på arbejde efter orlov den 20. november 2023. Dette støttes også af A's bekræftelse på mæglingsmødet den 4. december 2023 og af hans forklaring om, at B den 20. november 2023 sagde til ham, at han skulle møde til tiden.

A har imidlertid forklaret, at han efter påtalen den 20. november 2023 mødte til tiden de følgende tre dage, men undlod at holde en halv times frokost, hvilket han angav ved i sin kalender at notere "fri 0,5".

Hertil kommer, at B ifølge afskriften af lydoptagelsen af mødet den 23. november 2023, hvor han sendte A hjem, ikke oplyste, at årsagen var, at han var mødt for sent efter den 20. november, og i øvrigt slet ikke omtalte for sent fremmøde som årsag til hjemsendelsen. Derimod nævnte B, som det fremgår ovenfor, det efterbetalingskrav, der var fremsat af 3F, og nævnte også, at A havde varslet orlov for sent.

Der findes under disse omstændigheder efter en samlet vurdering ikke grundlag for at fastslå, at A mødte for sent den 21., 22. og 23. november 2023, og at der herved var et grundlag for at afskedige ham. Afskedigelsen findes herefter ikke at være sagligt begrundet i A's mødetider, jf. hovedaftalens § 4, stk. 3.

Godtgørelse

Som anført ovenfor må afskedigelsen af A anses for at være sket i strid med hovedaftalens § 4, stk. 3, og i strid med ligebehandlingsloven. A har herefter krav på en godtgørelse.

A blev ansat i virksomheden den 1. august 2005 som arbejdsmand, derefter som elev, og i 2009 blev han udlært tømrer. Han opsagde herefter sin stilling, men blev efter 6 uger igen ansat i virksomheden den 1. januar 2010. Ved fastsættelse af godtgørelsen må det således indgå, at A samlet havde været ansat i mere end 18 år.

Jeg finder endvidere, at det ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse må indgå, at B i opsigelsen af 24. november 2023 opfordrede til, at han og A talte sig til rette og fandt en ordening, således at ansættelsesforholdet kunne fortsætte.

På denne baggrund – og efter sagens omstændigheder i øvrigt – findes godtgørelsen passende at kunne fastsættes til 375.000 kr. svarende til ca. 9 måneders løn.

Thi bestemmes:

Kgs. Lyngby Tømrer- og Snedkerfirma A/S skal til A inden 14 dage fra afsigelsen af denne kendelse betale en godtgørelse på 375.000 kr. med procesrente fra sagens anlæg den 16. februar 2024.

Indklagede skal betale opmandens honorar.

København, den 19. december 2024

Hanne Schmidt