

afsagt den 19. maj 2025

i

faglig voldgift FV2024-829

CO-industri

for

Dansk El-forbund

for

A

(advokat Kristian Hattens)

mod

DI Overenskomst I ved Dansk Industri

for

Virksomhed 1

(advokat Julie Klingsholm Borg)

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om Virksomhed 1s bortvisning af A den 24. januar 2024 var berettiget. Hvis bortvisningen ikke var berettiget, skal der tages stilling til, om A har krav på en godtgørelse for usaglig afskedigelse. Hvis han har krav på erstatning for uberettiget bortvisning og/eller godtgørelse for usaglig afskedigelse, skal der tages stilling til størrelsen heraf.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 9. april 2025 forhandlet for en faglig voldgift med højesteretsdommer Rikke Foersom som opmand med følgende partsudpegede medlemmer:

For klager, CO-industri for Dansk El-forbund for A: faglig konsulent Torben Offersen fra Dansk El-forbund og faglig souschef Jan Kristensen Schmidt fra CO-Industri.

For indklagede, DI Overenskomst I ved Dansk Industri for Virksomhed 1: personalejuridisk chef Kristian Steen Lauridsen og fagleder for proces, advokat Lisbeth Walthersdorf Katafai, begge fra Dansk Industri.

Der er under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, B og C.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

Parternes påstande mv.

Påstande

CO-industri for Dansk El-forbund for A har under hovedforhandlingen nedlagt følgende endelige påstande:

- 1) DI Overenskomst I ved Dansk Industri for Virksomhed 1 skal betale manglende løn, pension, bidrag til Fritvalgs Lønkonto og feriepenge i det opsigelsesvarsel, som var gældende for A på bortvisningstidspunktet, med 226.428,69 kr., subsi-

diært med 178.083,60 kr., med sædvanlig procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

- 2) DI Overenskomst I ved Dansk Industri for Virksomhed 1 skal betale en godtgørelse til A for usaglig afskedigelse efter § 4, stk. 3, i Hovedaftalen indgået mellem Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) på 557.873,16 kr. eller med et mindre beløb fastsat efter voldgiftsrettens skøn med procesrenter fra sagens anlæg.

DI Overenskomst I ved Dansk Industri for Virksomhed 1 har over for begge påstande nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb end påstået.

Nærmere om påstand 2

CO-industri for Dansk El-forbund for A (herefter klager) har under hovedforhandlingen forhøjet påstandsbeløbet i påstand 2 fra 118.011,66 kr. til 557.873,16 kr. med henvisning til, at det er klagers opfattelse, at A har krav på en godtgørelse for usaglig afskedigelse svarende til 52 ugers løn af 10.728,33 kr. pr. uge.

DI Overenskomst I ved Dansk Industri for Virksomhed 1 (herefter indklagede) har protesteret imod, at det tillades klager at forhøje påstandsbeløbet i påstand 2. Indklagede har til støtte for protesten anført, at de synspunkter, der er fremført af klager til støtte for det forhøjede påstandsbeløb, ikke har været en del af parternes skriftveksling forud for hovedforhandlingen, og at indklagede derfor ikke har tilstrækkelig mulighed for at varetage sine interesser.

Sagsfremstilling mv.

A blev i 2012 ansat som lærling i Virksomhed 1 (herefter Virksomhed 1). Da han blev færdiguddannet, blev han ansat som reparatør og elektriker i virksomheden.

Af As ansættelsesaftale af 15. februar 2017 fremgår bl.a., at han var ansat som ”Elektriker / Reparatør” med anciennitet fra 13. august 2012 (lærling), og at Industriens Overenskomst indgået mellem DIO I og CO-Industri var gældende for ansættelsesforholdet. Der er i ansættelsesaftalen også henvist til eventuelle personaleregulativer i virksomheden, der udleveredes til medarbejderen samtidig med ansættelsesaftalen.

A blev i foråret 2021 valgt som arbejdsmiljørepræsentant i virksomheden.

Mandag den 15. januar 2024 blev A kaldt ind til et møde med vedligeholdelseschef D og administrerende direktør C, hvor han blev afskediget. Af opsigelsen fremgår bl.a.:

”OPSIGELSE

Du opsiges hermed fra din stilling som elektriker i Virksomhed 1 (herefter virksomheden).

Ansættelsesforholdet opsiges i medfør af Industriens Overenskomst § 38 med 70 dages varsel til fratræden den 24. marts 2024.

Opsigelsen er begrundet i, at vi har valgt at outsource dine arbejdsopgaver og dermed nedlægge din stilling.

I opsigelsesperioden vil du modtage løn i henhold til aftale, og du skal fortsætte dit arbejde som sædvanligt.

Du er undergivet de samme loyalitets- og tavshedsforpligtelser, som under din hidtidige ansættelse.

Du skal i videst mulig omfang afholde optjent ferie og feriefri i opsigelsesperioden. Eventuelt opsparet afspadsering / flex skal afvikles inden fratrædelsestidspunktet.”

Efter afskedigelsen rettede A henvendelse til Dansk El-forbund for bl.a. at drøfte sit opsigelsesvarsel som arbejdsmiljørepræsentant. A var ikke registreret som arbejdsmiljørepræsentant hos Dansk El-forbund, og Dansk El-forbund bad ham derfor sende dokumentation for, at han havde varetaget hvervet som arbejdsmiljørepræsentant.

Tirsdag den 16. januar 2024 og onsdag den 17. januar 2024 afholdt A to allerede planlagte fridage. Torsdag den 18. januar 2024 blev han sygemeldt.

Lørdag den 20. januar 2024 sendte A 12 e-mails fra sin arbejdscomputer hos Virksomhed 1 til sin private mailkonto. De 12 e-mails sendte han samme dag videre fra sin private mailkonto til Dansk El-forbund.

De 12 e-mails, som A sendte til sin private mailkonto og videre til Dansk El-forbund, indeholdt bl.a. indkaldelser til og referater fra arbejdsmiljømøder, beredskabsplan og handlingsplan for arbejdspladsmiljøvurdering (APV).

Referaterne fra arbejdsmiljømøder indeholdt beskrivelser af fire konkrete arbejdsulykker. To af beskrivelserne angik As egne arbejdsulykker i henholdsvis 2021 og 2023. De to andre beskrivelser angik kollegers arbejdsulykker. Referatet af arbejdsmiljømødet den 22. april 2021 indeholder en beskrivelse af en kollegas ulykke ved fald af profil ved stålreol i maskinværksted med oplysning om den pågældende kollegas skader og lægebesøg i anledning af arbejdsulykken, og det fremgår, at "C" er ansvarlig for, at alle sikkerhedsfolk skal informeres om ulykken, og at der skal laves et opslag til infotavlen. Referatet af arbejdsmiljømødet den 25. januar 2022 indeholder en beskrivelse af en anden kollegas ulykke ved "UHL" med oplysning om den pågældende kollegas skader og lægebesøg i anledning af arbejdsulykken, og det fremgår, at alle fire ("C", "D", "E" og "A") er ansvarlige for, at alle sikkerhedsfolk skal informeres om ulykken, og at "E" er ansvarlig for, at der skal laves et opslag til infotavlen.

Mandag den 22. januar 2024 gjorde Dansk El-forbund indsigelse imod afskedigelsen af A. Af indsigelsen fremgår:

"Hej C

A blev den 15. januar 2024 opsagt efter sædvanlige vilkår i § 38 i Industriens overenskomst med 70 dage.

Imidlertid er A valgt som Arbejdsmiljørepræsentant i virksomheden, og derfor skal hans opsigelse af tvingende årsager behandles efter Industriens overenskomst § 6, stk. 3, hvori står, at virksomheden skal rette henvendelse til Dansk Industri, såfremt man ønsker at afskedige en Arbejdsmiljørepræsentant.

Såfremt virksomheden fastholder opsigelsen efter § 38, vil sagen blive indbragt til Fællesmøde for brud på overenskomsten.
..."

A blev bortvist den 24. januar 2024. Af bortvisningen fremgår:

"BORTVISNING

Du er hermed bortvist fra din stilling som elektriker fra i dag.

Bortvisningen er begrundet i, at du har udvist illoyal adfærd ved at videregive fortrolige dokumenter til din private mail. Der er tale om fortrolige informationer, som du udelukkende har modtaget som arbejdsmiljørepræsentant. F.eks. indeholder de sendte mails dokumenter, der beskriver arbejdskollegaers arbejdsulykke hændelse.

Vi vil bede dig om at sørge for, at disse mails omgående slettes fra din private mailkonto.

Som følge af videresendelsen af disse mails ser vi os nødsaget til at bortvise dig, idet dette forhold udgør en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Tilgodehavende løn frem til i dag vil blive afregnet på sædvanlig vis. Ikke-afholdt ferie samt feriefridage afregnes på sædvanlig vis. Flexkonto afregnes med lønudbetalingen 8/2-2024.

Du skal straks returnere samtlige effekter tilhørende virksomheden, som du måtte være i besiddelse af, herunder nøgler og telefon. Effekterne skal afleveres til Virksomhed 1 på virksomhedens adresse.

Vi gør dig opmærksom på markedsføringslovens § 3 om god markedsføringsetik, der blandt andet betyder, at du ikke må anvende kendskab til kunder og særlige forretningsmetoder i et nyt arbejde, og lov om forretningshemmeligheder, der bl.a. indeholder forbud mod uberettiget brug eller videregivelse af forretningshemmeligheder.

Du bedes kvittere for, at du har modtaget bortvisningen.”

Samme dag – den 24. januar 2024 – sendte C en mail til Dansk El-forbund, hvori hun skrev:

”Kære [navn]

Tak for din mail angående vores opsigelse af A som er Arbejdsmiljørepræsentant i vores virksomhed.

Jeg kan bekræfte, at vi opsigte A mandag den 15/1-2024. De efterfølgende to dage holdt A to planlagte fridage, og torsdag, da han skulle møde igen, meldte han sig syg.

Lørdag modtager jeg en mail om, at et arbejdsmiljømøde, jeg har indkaldt til i november 2022, er blevet videresendt til As private mail. Jeg tager derfor igen kontakt til Dansk Industri den efterfølgende mandag og informerer dem om min mistanke om, at A kan have videresendt andre fortrolige mails til sin private mailkonto.

Vi kontakter vores IT-support med instruktion om at overføre As firma mailkonto til hans chef. Dels for at kunne varetage jobbet under As syge-

melding dels for at undersøge vores mistanke om, at der kan være videre-sendt andre fortrolige mails.

Vi kan nu konstatere, at A samtidigt med videresendelsen af mødeindkal-delsen også har videresendt fortrolige dokumenter til sin private mail. Det-te kan vi naturligvis dokumentere.

Der er tale om fortrolige informationer, som A udelukkende har modtaget som arbejdsmiljørepræsentant. F.eks. indeholder de sendte mails doku-menter, der beskriver arbejdskollegers arbejdsulykkehændelse.

Vi vil bede jer om at sørge for, at A omgående sletter disse mails fra sin private mailkonto, da det kan have skadende indvirkning på de omtalte medarbejdere.

Som vi ser situationen – pga. videresendelsen af disse mails – vurderer vi, at vi er nødsaget til at bortvise A. Bortvisningen er begrundet i, at han har udvist illoyal opførsel som beskrevet ovenfor og de beskrevne forhold ud-gør en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvorfor vi ser os nød-saget til at bortvise A dags dato.

Jeg har vedhæftet bortvisningsdokument. Bekræft venligst at denne mail er modtaget.
...”

Der blev afholdt mæglingsmøde den 29. januar 2024, hvor sagen blev drøftet, uden at der kunne opnås enighed.

Den 13. februar 2024 blev der afholdt organisationsmøde. Fra arbejdsgiverside deltog C og bestyrelsesformand F. Fra arbejdstagerside mødte G fra Dansk El-forbund og A. Af mødereferatet fremgår bl.a.:

”Parterne drøftede sagen. Der kunne på mødet ikke opnås enighed.

Dansk El-Forbund anser bortvisningen af A som uproportional. Bortvisningen udspringer af den usaglige opsigelse, der er et brud på Indu-striens Overenskomsts bestemmelser om afskedigelse af beskyttede med-arbejdere.

Det uproportionale anser Dansk El-Forbund som selvsagt, da A aldrig tid-ligere har videresendt arbejdsmails [...], og begrundelsen for, at han har gjort [det] denne gang, kun var på Dansk El-Forbunds forespørgsel for at kunne dokumentere hans hverv som arbejdsmiljørepræsentant.

Dette var nødvendigt, da virksomheden har ageret over for A, som var han IKKE arbejdsmiljørepræsentant, herunder ved opsige ham jf. § 38, i stedet for § 6, der omhandler beskyttede medarbejdere. A gør ligeledes mundtligt

opmærksom på under opsigelsessamtalen, at han er AMR og bør have et forlænget varsel. Dette afviser virksomheden med begrundelsen om, at de havde talt med Dansk Industri.

Dansk El-Forbund bemærker at der ikke foreligger en IT-politik i virksomheden, ligeledes er A ikke blevet instrueret i, hvordan han skal behandle fortrolige oplysninger.

Det er Dansk El-Forbunds klare opfattelse, at kravet ikke kan udgøre mindre end 5 måneders opsigelse + godtgørelse for usaglig afskedigelse + procesrenter.

DI og virksomheden er uenige i ovenstående og fastholder sagligheden af bortvisningen samt opsigelsen.
Virksomheden har ikke anfægtet, at A har været valgt og ageret som arbejdsmiljørepræsentant.

Det bemærkes fra virksomhedens side, at den afleverede arbejdstelefon er nulstillet ved tilbagelevering, og alle virksomhedens kontakter og indhold er slettet.

Forbundet tog forbehold for at videreføre sagen fagretligt.”

Ved forhandlingsmøde den 13. august 2024 blev sagen drøftet på ny, uden at enighed kunne opnås.

Klageskrift blev indgivet den 26. februar 2025.

Der er for voldgiftsretten fremlagt uddrag af Virksomhed 1s personalehåndbog fra 2011 med titlen ”Velkommen til Virksomhed 1”. Af personalehåndbogen fremgår bl.a.:

”Diskretion/tavshedspligt:

De forhold, som du gennem dit arbejde får kendskab til, er fortrolige og må ikke omtales til uvedkommende. Dette gælder således særligt oplysninger om priser, prispolitik, fortrolige tekniske informationer, udviklings- og fremtidsplaner samt aftaler med leverandører.

...

Informationstavle:

Der findes informationstavle placeret ved kaffeøen i fabrikken. Vigtige informationer og meddelelser vil blive opsat på disse. Du opfordres til at holde dig ajour hermed. Endvidere findes tavle lokalt med produktionsopfølgningstal.”

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han har været ansat hos Virksomhed 1 i ca. 11 år. På opsigelsestidspunktet var han ansat som reparatør og elektriker i vedligeholdelsesteamet. Han varetog både mekanisk arbejde og el-arbejde. Der var ca. 20 maskiner, som han var med til at vedligeholde og reparere. De var seks medarbejdere i vedligeholdelsesafdelingen.

I vedligeholdelsesafdelingen var der – ud over ham selv og vedligeholdelseschef D– H, der er uddannet blikkenslager, E, der er uddannet automekaniker, og I, der er uddannet maskinarbejder. Derudover var der J, der er uddannet værktøjsmager.

Af el-arbejde kan han nævne, at han bl.a. udførte installationsarbejde, herunder kabler, tavler mv. Han udførte også elektrisk fejlfinding på maskiner. Det kunne være simpelt el-arbejde som for eksempel kabelbrud og skift af føler, men det kunne også være mere avanceret el-arbejde med bl.a. styringsprogrammer og -komponenter, herunder softwarefejl mv.

Af mekanisk arbejde, som han udførte, kan han nævne bl.a. udskiftning af dele som cylindre, motorer og føringsskiner.

Han er uddannet elektriker med speciale i ”Styrings- og reguleringsteknik”. Det betyder, at han har lært at udføre udskiftningsarbejde, der kræver præcision. Ved udskiftning af motorer, føringsskiner mv. er det vigtigt med præcision. Som det fremgår af hans skolebevis, har han taget et kursus i pneumatik og hydraulik. Han anvendte sin viden herom i arbejdet med fejlfinding og reparation af maskiner. Han husker ikke sit skoleforløb, men uddannelsen tog samlet 4 ½ år. Hydraulik var muligvis en dag med intensiv undervisning. Pneumatik blev han undervist i over flere dage.

Det er ikke korrekt, når Virksomhed 1 anfører, at han ikke varetog mekanisk arbejde i form af reparation af maskiner. Han udførte dagligt reparation af maskiner med udskiftning af motorer, bånd, ruller, føringsskiner og føringsvogne mv. Det var ofte de samme fejl, der gik igen på maskinerne, men der var mange forskellige maskiner og elementer, så der blev også fundet nye fejl.

Det er heller ikke korrekt, når Virksomhed 1 anfører, at han aldrig har skiftet eller renoveret en hydraulikcylinder. Han har både skiftet og renoveret hydraulikcylindre bl.a. på plaststøbemaskiner. Han har arbejdet med mekaniske opgaver på alle maskiner, og han har altid fået ros for sit arbejde. Han blev gennem hele sin ansættelse kontaktet af kolleger både med mekaniske og elektriske problemer.

Endvidere er det ikke korrekt, at han ikke udførte arbejde med svejsning, buk og stans osv. Den slags arbejde udførte han. Han udførte dog kun svejsning i sjældne tilfælde, hvor der f.eks. skulle bygges et stativ. Der er tale om opgaver, som man kunne blive lært op i. Den form for svejsning, som han udførte, krævede ikke certificering. Der var andet svejsearbejde, som blev foretaget af eksterne. Maskinbearbejdning blev foretaget af I og J, dog mest af I, der var uddannet til det.

Med oplæring ville han sagtens kunne udføre svejsning, maskinbearbejdning, slibning, buk og stans på et niveau, som opfyldte de behov, der var hos Virksomhed 1. Han er lærenem. Det er svært at sige noget nærmere om, hvor lang tid det ville tage at lære ham op, men hans umiddelbare bud vil være, at han ville kunne læres op på et par dage med et intensivt kursus. Han kan allerede udføre svejsning på samme niveau som de øvrige medarbejdere i vedligeholdelsesafdelingen. Han kan ikke udføre avancerede svejseopgaver, som Virksomhed 1 bruger eksterne til, men han kan udføre almindeligt svejsearbejde. Det ville kræve tid og oplæring, hvis han skulle udføre maskinbearbejdning. I er rigtig god til både slibning og maskinbearbejdning. Stans ville han kunne lære. Om han ville kunne lære buk, afhænger af opgavens karakter. Virksomhed 1 anvender eksterne til visse opgaver.

AMU-kurset om systematisk problemløsning for operatører var et kursus over to dage. Det var et fint kursus. Det gav ham ikke mekaniske kompetencer. Reservedele blev lavet i vedligeholdelsesafdelingen, men det kan han ikke lave. Det var I og J, der stod for det. Han kan heller ikke slibe platter, men det ville han kunne lære. H kunne slibe platter.

Han forstår ikke, at Virksomhed 1 mener, at al programmering af maskiner og anlæg tidligere kun var kendt af ham. PLC-programmet ligger lokalt på serveren, så alt doku-

mentation var gemt på serveren. Der var en ny dato med en note i hver programdel, så alle med licens til softwaren og adgang til firmaets netværk ville kunne se det.

Han stod selv for det hele, indtil D blev ansat. Da D kom til, blev ordningen sådan, at man skulle kontakte ham ved elektriske fejl og D ved mekaniske fejl. Der blev dog alligevel ringet til ham med det hele. Det kan være vanskeligt at se, om der er tale om en elektrisk eller en mekanisk fejl, og han forstår derfor godt, at man bare ringede til ham, når der var problemer. D ringede også til ham med både elektriske og mekaniske fejl. Han husker bl.a. en situation, hvor D ringede til ham, fordi der var problemer med en klinge. Han kiggede på det og hjalp med at finde ud, hvad der var galt, og hvad der skulle skiftes. Det er bare et eksempel. Det skete flere gange om ugen, at D ringede til ham. Han havde travlt op til opsigelsen.

Hvis der er fejl på en maskine, kan det være en fordel at køre maskinen med manuelle funktioner. Der kan være tale om periodiske fejl, som man finder ved at observere maskinen over længere tid. Der kan være meget ”start og stop” af en maskine i forbindelse med fejlfinding, og det er en fordel, hvis man som reparatør selv kan operere maskinen. Når han foretog fejlfinding på en maskine, var operatøren som udgangspunkt til stede, men ikke altid. Han vil mene, at han selv ville kunne finde ca. 70 procent af fejlene på maskinerne. Det gælder både mekaniske og elektroniske fejl. Det skete, at han opererede maskinerne i forbindelse med produktionen. Det skete i situationer, hvor operatøren f.eks. havde et ærinde, og hvor han så opererede maskinen i måske ca. 30 min., mens operatøren var væk. Han har ikke kørt et helt skift som operatør. H har kørt et helt skift som operatør. Det har J og E også.

Tidligere var der også en anden elektriker i vedligeholdelsesafdelingen. Han og H gik til ledelsen og fortalte, at den pågældende elektriker (K) flere gange havde stjålet fra virksomheden. Ledelsen havde brug for dokumentation, hvilket han fandt frem. Det endte med, at den pågældende (K) blev opsagt. Det skete samtidig med, at nogle andre medarbejdere også blev opsagt. Derefter var han den eneste uddannede elektriker i vedligeholdelsesafdelingen.

Han blev opsagt den 15. januar 2024. Den pågældende dag var han i gang med en reparationsopgave, da D, der på tidspunktet var hans chef, kom ned til ham og bad ham føl-

ge med. Han fulgte med hen i et lokale. C sad ved bordet, da han kom ind sammen med D. Han blev opsagt med 70 dages opsigelsesvarsel. Det officielle opsigelsesbrev lå på bordet, men C sagde uofficielt til ham, at hun ville rive opsigelsesbrevet i stykker, hvis han kunne vise, at han ville være der. Det var C, der førte ordet på mødet. Det blev ikke forklaret, hvorfor hans opgaver skulle outsources, eller hvorfor det netop var ham, der skulle opsiges. Han gjorde på mødet opmærksom på, at han var arbejdsmiljørepræsentant, og at han derfor havde krav på fem måneders opsigelsesvarsel. C svarede, at hun havde talt med Dansk Industri, og at alt var, som det skulle være.

Efter opsigelsen kontaktede han Dansk El-forbund, der bad ham sende dokumentation for, at han var valgt som arbejdsmiljørepræsentant. Han sagde, at han havde nogle referater, mødeindkaldelser mv. vedrørende arbejdsulykker. Han fik at vide, at han skulle fremskaffe dokumentationen hurtigst muligt.

Da han kontaktede Dansk El-forbud, kom han til at tale med B. B kendte hans far (F), hvilket gjorde ham nervøs. Han spurgte derfor ind til, hvem hos Dansk El-forbund, der skulle køre hans sag.

Lørdag den 20. januar 2024 sendte han 12 e-mails fra sin arbejdsmail til sin private mailkonto. Han havde fået at vide af Dansk El-forbund, at han som dokumentation for, at han var arbejdsmiljørepræsentant, skulle sende alt, hvad han havde, hurtigst muligt. Derfor sendte han det hele. Han læste ikke de e-mails, han sendte til sin private mailkonto, inden han sendte dem. Han vidste godt, at nogle af de omhandlede e-mails indeholdt oplysninger om kollegers arbejdsulykker, men han vidste ikke, at der var noget forkert i, at han sendte oplysningerne til sin fagforening. Han havde nævnt for Dansk El-forbund, at han havde referater om arbejdsulykker, og han havde fået at vide, at han skulle sende det hele hurtigst muligt.

Den pågældende lørdag tog han hen til Virksomhed 1, idet han skulle hente sin julegave, der stod i køleskabet. Han var sygemeldt og vidste ikke, hvornår han ville komme på arbejdspladsen næste gang. Han videresendte derfor de omhandlede e-mails til sin private mailkonto. Beredskabsplanen havde han liggende lokalt på netværket.

Om mandagen den 22. januar 2024 ringede han til Dansk El-forbund for at fortælle, at han havde skaffet dokumentation for, at han var valgt som arbejdsmiljørepræsentant. Dansk El-forbund spurgte, om de skulle gøre indsigelse mod opsigelsen, og han sagde, at det var okay. Han sendte herefter dokumentationen til G, der ville køre sagen. Han fik at vide af G, at han skulle slette de omhandlede e-mails, hvilket han gjorde.

På Virksomhed 1 var der en infotavle med diverse opslag. Arbejdsulykker blev opslået på infotavlen, så alle medarbejdere var informeret. Infotavlen en stor fladskærm, der hang på væggen ved kaffeøen, der var mødestedet i virksomheden. Kaffeøen var primært for medarbejderne, men eksterne folk kunne også få kaffe der. Det skete f.eks. i forbindelse med rundvisninger. Eksterne folk ville i den forbindelse kunne se oplysningerne på infotavlen, herunder om arbejdsulykker. Arbejdsulykker var også noget, som man talte om i virksomheden, idet man gerne ville undgå lignende ulykker i fremtiden. Det var vigtigt, at procedurer blev meldt ud, og at de blev fulgt. Han husker, at der blev talt om Ls ulykke i april 2021 og Hs ulykke i januar 2022. Der var ingen fra Virksomhed 1, der talte med ham, inden han blev bortvist.

Han kan ikke huske præcis, hvornår han blev valgt som arbejdsmiljørepræsentant. Han mener, at det var i foråret 2021. Efter han blev valgt, blev han tilmeldt arbejdsmiljøuddannelsen. Virksomhed 1 bestilte kurset, og han gennemførte det. Han husker ikke, om han fik et kursusbevis, men det gjorde han nok.

Han fortalte Dansk El-forbund om sin situation, herunder hvad der var blevet sagt officielt og uofficielt i forbindelse med opsigelsen. Han fortalte samtidig, at han var valgt som arbejdsmiljørepræsentant, men at han ikke var blevet afskediget med forlænget opsigelsesvarsel. Dansk El-forbund sagde til ham, at han ikke var registreret som arbejdsmiljørepræsentant, og at de derfor havde brug for dokumentation. Der blev ikke spurgt til et kursusbevis. Muligheden for at kontakte Virksomhed 1 for derigennem at få bekræftet, at han var arbejdsmiljørepræsentant, blev ikke nævnt.

Det er hans opfattelse, at det på mødet vedrørende opsigelsen blev afvist, at han var arbejdsmiljørepræsentant. Det er rigtigt, at han deltog i arbejdsmiljøgruppens møder, og at han blev inddraget i arbejdsmiljøspørgsmål, der opstod på virksomheden.

B har forklaret bl.a., at han har været faglig sekretær i Dansk El-forbund siden år 2000. Hans hovedområder er arbejdsmiljø og elektrikeroverenskomsten.

Han kan bekræfte, at A henvendte sig til Dansk El-forbund, og at han i den forbindelse bad ham om at sende dokumentation for, at han var valgt som arbejdsmiljørepræsentant. Han sad i den faglige sluse, da A ringede. Han kunne se, at A ikke var registreret som arbejdsmiljørepræsentant i deres system. Hvis Dansk El-forbund skulle gøre indsigelse, var det nødvendigt, at de kunne dokumentere, at A var arbejdsmiljørepræsentant. Det er ikke normal praksis at anvende et kursusbevis som dokumentation. Dokumentationen udgør normalt en mappe med referater mv.

Han bad A om at sende så meget som muligt så hurtigt som muligt. Efter hans erfaring står der ikke altid så meget i referater, og han ville sikre sig, at Dansk El-forbund modtog tilstrækkelig dokumentation. A sagde, at han havde referater om arbejdsulykker, og han sagde til ham, at dem skulle han sende. På grund af efternavnet talte de om As far (F), som han kender. Han har på forskellig vis arbejdet en del sammen med F. F kender til den særlige proces ved afskedigelse af en arbejdsmiljørepræsentant.

Efter den særlige proces skal arbejdsgiverforeningen henvende sig til medarbejderens fagforbund i den situation, hvor en arbejdsgiver ønsker at afskedige en arbejdsmiljørepræsentant. Forventningen vil være, at arbejdsgiverforeningen henvender sig, selv om det ikke er registreret i systemet, at den pågældende medarbejder er valgt som arbejdsmiljørepræsentant. Det er almindelig praksis, at en medarbejder bliver anmeldt som arbejdsmiljørepræsentant, hvorefter fagforbundet giver besked til arbejdsgiverorganisationerne. Det vil normalt være registreret i deres system, om et medlem er valgt som arbejdsmiljørepræsentant, men det var det ikke i dette tilfælde. A skulle have oplyst Dansk El-forbund om, at han var valgt som arbejdsmiljørepræsentant, så de kunne registrere det i deres system.

C har forklaret bl.a., at hun er administrerende direktør i Virksomhed 1. Virksomhed 1 er en mindre virksomhed, der beskæftiger sig med produktion og salg af håndsaver. I maj 2025 vil virksomheden have 10 år bag sig. Hun er uddannet maskiningeniør. Hun er gift med As far – F. Hun har kendt A, siden han var 5 år.

A var i lære som elektriker i virksomheden, og han blev senere ansat. Hun har været nærmeste chef for A i en længere periode, hvor han og de øvrige medarbejdere i vedligeholdelsesafdelingen refererede til hende. Forud herfor var der en daglig leder, der var nærmeste chef for A, men i ledelsen besluttede de på et tidspunkt, at de hellere ville bruge penge på reservedele end på en daglig leder.

De save, som Virksomhed 1 producerer, bliver solgt i byggemarkeder og trælasthandler. Virksomheden producerer alt selv; stål, sprøjtestøbning, papbeskyttelse mv. Virksomheden producerer også halvfabrikata, f.eks. slibning af platter. F overtog virksomheden for ca. 16 år siden. Han havde forinden været ansat som konsulent med henblik på at effektivisere virksomheden, så den kunne flyttes til Indien. Det lykkedes ham at effektivisere virksomheden, hvorefter han selv overtog den.

Virksomhed 1s konkurrenter er i udlandet, bl.a. i Kina. I branchen konkurrerer man som udgangspunkt på pris, men det er kvaliteten, der adskiller Virksomhed 1s save fra de øvrige save på markedet. Hos Virksomhed 1 står der normalt en operatør ved hver maskine. Virksomheden producerer ca. 3,4 mio. save om året. Da alt blev lukket ned som følge af Corona-situationen, mandede de op i virksomheden for at klare den store efterspørgsel. Forsyningskæderne var afbrudt andre steder, men hos Virksomhed 1 kunne de godt producere alligevel. Efterspørgslen i den periode, hvor landet var lukket ned på grund af Corona-situationen, var enorm. Hun vil mene, at Virksomhed 1 producerede ca. 5,1 mio. save i den periode. Da samfundet åbnede igen efter nedlukningen, var trælasthandlerne fyldt op med save, men efterspørgslen på save forsvandt. I første halvår 2022 var det meget tyndt med ordrer, og efter sommerferien 2022 gik det helt i stå. Der kom ingen ordrer ind. Hos Virksomhed 1 brugte de tiden og ressourcerne til at renovere og forskønne udstyr mv., så virksomheden var klar til opgangstider, men tiden gik, og ordrene kom ikke ind. Det var en hård tid. De skal helst producere det samme hver måned uden de store udsving. Banken hjalp dem, så de kunne hæve virksomhedens kassekredit. De iværksatte også fordeling af arbejdet mellem operatørerne.

I oktober 2022 gik det ikke længere. De var nødt til at opsige medarbejdere. De opsagde 10 medarbejdere med forskellige funktioner. De opsagde bl.a. en lagermedarbejder, en værktøjsmager og nogle operatører. Fra vedligeholdelsesafdelingen opsagde de en styrings- og reguleringsmedarbejder. Det var den medarbejder ved navn K, som A omtalte

i sin forklaring. K havde samme uddannelse som J. De overvejede på det tidspunkt, om A skulle opsiges, men det var et sats at opsiges to medarbejdere fra vedligeholdelsesafdelingen. De opsagde K, selv om han havde mere erfaring end A, idet der var en mistanke om, at K havde indkøbt dele til sig selv. De forhold, som mistanken angik, lå flere år tilbage, og de havde ingen beviser, selv om de havde undersøgt alle transaktioner. Det indgik i deres overvejelser, at A er familie og også, at han var valgt som arbejdsmiljørepræsentant.

I opsigelsesrunden blev der også opsagt en ingeniør. Det var den eneste anden ingeniør i virksomheden ud over hende. Det er en luksus at have ressourcerne in house, hvis man ikke har pengene til det. Det er billigere at tilkøbe de ressourcer, som man behøver, fra eksterne. Af Virksomhed 1s opgørelse over besparelser ved outsourcing af ingeniøropgaver kan man se, at virksomheden tidligere havde høje lønomkostninger til ingeniører, og at de betalte konsulenttimer fra eksterne i 2023 udgjorde et lavere beløb. Opgørelsen viser, at der var en betydelig besparelse ved at afskedige ingeniøren, og at det var en rigtig beslutning. Det var hendes beslutning. Hun var tryk ved den, selv om den ingeniør, der blev opsagt, havde mange års erfaring. Ingeniøren refererede til hende, og han havde kørt mange projekter i virksomheden. Den slags projekter kan de ikke selv køre længere, men hun har ikke fortrudt.

Medarbejderne blev opsagt i oktober 2022 på baggrund af resultaterne for det regnskabsår, der blev afsluttet den 30. juni 2022. Fra januar 2023 begyndte der igen at komme ordrer ind. Selv om Virksomhed 1 fortsat betalte for opsigelserne, begyndte virksomheden at tjene penge igen. Det store hul fra tiden efter Corona-nedlukningen blev indhentet i første halvår 2023, hvor virksomheden kom ud med et 0.

D er ansat som vedligeholdelseschef, og det er en del af hans ansvarsområde at finde effektiviseringer. Overvejelserne om at opsiges A startede med, at D sagde til hende, at der i virksomheden ikke var så mange opgaver til en elektriker. D kom fra en virksomhed, hvor det meste vedligeholdelsesarbejde blev udført af eksterne. Med den produktion, som Virksomhed 1 har lige nu, kan de tåle nedbrud i længere tid. De kan tillade sig at vente på, at en ekstern elektriker kommer og hjælper, da de har mulighed for at lægge en "buffer" ind.

På det tidspunkt, hvor A blev opsagt, var D som nævnt chef for vedligeholdelsesafdelingen. D er uddannet maskinarbejder. Derudover var der H, der er VVS-uddannet med over 20 års erfaring. Der var også E, der ud over at have ca. 20 års erfaring som automekaniker også har en baggrund som selvstændig. E kunne slibe save og operere bestemte maskiner. J, der også var en del af vedligeholdelsesafdelingen, var uddannet værktøjsmager med speciale i sprøjtestøbemaskiner. J kunne udføre opgaver med stans, der stiller store krav til tolerance og materialer. Stans handler ikke om at stå ved en maskine, men om at lave stanseværktøjerne.

Medarbejderne i vedligeholdelsesafdelingen komplimenterer hinanden og har hver deres fokusområder. Medarbejderne indgår i forskellige forbedringsprojekter mv. og foretager mekaniske reparationer, når der er behov for det. A var reparatør, men han var ansat til elektrikerarbejde. A havde flere projekter, herunder et større projekt med en stakkerfunktion til afkorterlinjen. Der er imidlertid ikke økonomi i virksomheden til at lave projekter. De har derfor neddroget projekterne. Nu er der kun små projekter. Det er ikke hendes indtryk, at A havde travlt på det tidspunkt, hvor han blev opsagt.

Efter hendes opfattelse ville A ikke kunne udføre opgaver med svejsning, slibning mv. De øvrige medarbejdere i vedligeholdelsesafdelingen havde gennemført 4 ½ års uddannelse for at kunne varetage de opgaver, og flere af dem havde derudover ca. 20 års erfaring med maskiner. Der er ikke tale om opgaver, som man nemt ville kunne oplæres i. Hun er i øvrigt ikke enig i, at A har udført mekaniske opgaver i virksomheden. Han har under fejlfinding fundet mekaniske fejl, som han har hjulpet med at løse, f.eks. udskiftning af cylindre mv, men han har ikke udført den slags opgaver, som hun forbinder med mekaniske opgaver.

Alle medarbejdere i vedligeholdelsesafdelingen er ansat i stillinger som reparatører, men de har hver deres opgaver. A er elektriker. Han er dygtig og intelligent, og der var ingen utilfredshed med det arbejde, han udførte. Det er nu ca. et år siden, at A blev bortvist, og virksomheden har ikke manglet hans kompetencer. Virksomheden har købt elektrikerkompetencer hos eksterne i nogle få timer. Det var der navnlig behov for, lige efter A var stoppet, idet de skulle sætte sig ind i de ting, som han havde stået for. Det handler dog ikke om mange timer. Når der skal foretages fejlfinding på den elektriske del af maskinerne, bruger virksomheden to eksterne lokale elektrikere, hvis der er tale

om mindre opgaver. Virksomheden bruger en anden ekstern elektriker, hvis der er tale om mere komplekse opgaver. Mens A var ansat, brugte virksomheden også ekstern elektriker til nogle opgaver. Virksomhed 1 har ikke haft en autoriseret elektriker ansat.

A blev valgt som arbejdsmiljørepræsentant i foråret 2021. Efter han var valgt, sendte hun ham den 23. marts 2021 arbejdsmiljøkursusbeskrivelsen og et link til tilmelding. Han tilmeldte sig kurset, og hun betalte den fremlagte faktura fra arbejdsmiljøcentret i maj 2021. Det er kun arbejdsmiljørepræsentanter, der kommer på arbejdsmiljøuddannelsen. Kursusbeviset bliver sendt direkte til kursisten. Hun har set det kursusbevis, som den nye arbejdsmiljørepræsentant har fået, men hun har ikke set As kursusbevis. A blev indkaldt til alle møder i arbejdsmiljøudvalget, og det fremgår også af referater, at han var valgt som arbejdsmiljørepræsentant.

Det er rigtigt, at der i Virksomhed 1 er en infotavle i form af en skærm, hvorpå der vises produktionstal mv. Derudover er der en arbejdsmiljøtavle med referater fra møder i arbejdsmiljøudvalget, arbejdspladsvurderinger mv. As kolleger vidste, at han var arbejdsmiljørepræsentant, hvilket som nævnt også fremgik af referater mv. Det fremgik også af virksomhedens beredskabsplan.

Hun og D havde gennem længere tid talt om at opsiges A. Det handlede om en mulig effektivisering. De havde meget få elektrikeropgaver og ingen store projekter. Deres vurdering var, at de kun havde elektrikerarbejde til få timer. Hun kontaktede Dansk Industri, da det stod klart, at de ville nedlægge As stilling, og hun oplyste i den forbindelse, at han var valgt som arbejdsmiljørepræsentant. Dansk Industri sagde, at de godt kunne nedlægge stillingen, men Dansk Industri sagde også, at hvis der i virksomheden var to eller flere medarbejdere at vælge imellem, så skulle de vælge en anden medarbejder end arbejdsmiljørepræsentanten, da arbejdsmiljørepræsentanten har en særlig beskyttelse. Hun spurgte Dansk Industri, om der var særlige regler, som de skulle følge, og hun fik at vide, at det var der ikke. Hun læste opsigelsesbrevet op for Dansk Industris juridiske afdeling, og hun fik at vide, at hun godt kunne gå videre med opsigelsen. Hun blev ikke vejledt om, at der var et andet opsigelsesvarsel.

Hun var med til mødet den 15. januar 2024, hvor A blev opsagt. D var As nærmeste chef, og det var derfor ham, der op sagde ham. D førte ordet på mødet – også fordi hun

og A er i familie. Hun bidrog på mødet med oplysninger om kontakten til Dansk Industri og situationen i virksomheden. Det var ikke tydeligt for hende, at A troede, at de ikke vidste, at han var valgt som arbejdsmiljørepræsentant. Det talte de åbent om på mødet. Blandt andet sagde A, at han troede, at han som arbejdsmiljørepræsentant var beskyttet, hvortil hun svarede, at hun havde talt med Dansk Industri. Hun redegjorde herefter for, hvad der ud fra de oplysninger, hun havde fået fra Dansk Industri, lå i beskyttelsen, herunder at han ikke var beskyttet mod opsigelse i den foreliggende situation, hvor hans stilling blev nedlagt, og at der ikke i den situation gjaldt særlige regler ved opsigelse. A tog det pænt, selv om han var meget overrasket. Han gik bagefter ned og spiste sin frokost.

A blev opsagt mandag den 15. januar 2024 og havde to planlagte fridage tirsdag og onsdag i samme uge. Torsdag skrev han til D, at han var syg. Om lørdagen den 20. januar 2024 fik hun en meddelelse om, at en indkaldelse til arbejdsmiljømøde var blevet videresendt til As private mailkonto. Hun fik meddelelsen, fordi hun i systemet stod som mødeindkalder. A var indkaldt til mødet som arbejdsmiljørepræsentant. Meddelelsen undrede hende, da hun ikke havde nogen aftale med A om, at mødeindkaldelsen skulle sendes til hans private mailkonto.

Af de e-mails, der er fremlagt i sagen, kan man se, at A om mandagen den 22. januar 2024 kl. 14.37 videresendte indkaldelsen til arbejdsmiljømøde den 26. juni 2023 til G Dansk El-forbund. Indkaldelsen var den 20. januar 2024 videresendt fra As arbejdsmail til hans private mailkonto, og derfra blev den så videresendt til G.

Samme dag – mandag den 22. januar 2024 kl. 14.40 – videresendte A mail fra sin private mailkonto til G med et mødereferat fra 22. april 2021, der omtaler Ls ulykke ved fald af emne ved stålreol. Referatet, der er fremlagt i sagen, indeholder detaljerede oplysninger om L og ulykken. Man kan til sidst i referatet se, at det var hende, der var ansvarlig for at informere alle sikkerhedsfolk om ulykken og lave opslag til infotavlen. Opslaget på infotavlen indeholdt kun en kort orientering om ulykken. Det var alene et par linjer. Referatet indeholder en personlig beskrivelse, som ikke ret mange har adgang til.

A videresendte også et mødereferat fra 25. januar 2022, der omtaler Hs ulykke. Referatet blev videresendt til G den 22. januar 2024 kl. 14.40 fra As private mailkonto. Som

det fremgår af referatet, var det ikke hende, der var ansvarlig for at lave opslag til infotavlen om Hs ulykke, men også i dette tilfælde blev der kun orienteret på infotavlen med par linjer. Det er helt sædvanligt, at der på infotavlen alene bliver informeret om, at der har været en hændelse.

Oplysninger om konkrete medarbejderes ulykker på arbejdspladsen og indholdet af referater fra møder herom er i høj grad fortrolig information. Det får eksterne ikke indblik i.

A videresendte også den 22. januar 2024 kl. 14.38 en mail til G med punkter til et arbejdsmiljømøde i oktober 2021. Til mødet var der blandt andet et punkt om ”Nærved- og ulykker”, hvor en række navne på medarbejdere fremgår på en sådan måde, at de vil kunne identificeres. Navnene på de pågældende medarbejdere var også tilgængelige på arbejdsmiljøtavlen i virksomheden. Det er fint, at kolleger ved, at der har været ulykker, og også at ulykker har været nærved, idet man kan lære af hinandens fejl. Det er imidlertid noget helt andet end de detaljerede beskrivelser, som et mødereferat typisk vil indeholde.

A videresendte også virksomhedens handlingsplan for APV 2020 til G. Arbejdspladsvurderingen indeholder en kortlægning af arbejdsmiljøet, og den er tilgængelig for medarbejderne i virksomheden. Den kan ses på arbejdsmiljøtavlen. Der er ikke tale om oplysninger, der er offentligt tilgængelige.

Virksomhed 1s beredskabsplan, som A sendte til G er heller ikke offentligt tilgængelig. I beredskabsplanen er der en række telefonnumre mv., der alene bruges af de ansatte i virksomheden. Informationen i beredskabsplanen kan misbruges af udenforstående til at se bl.a., hvornår og hvor der er medarbejdere på virksomheden. Det er rigtigt, at der også er fysiske mapper med beredskabsplanen i virksomheden. De fysiske mapper er der for sikre, at beredskabsplanen er tilgængelig for medarbejderne, så de kan orientere sig i den. Beredskabsplanen indeholder mange oplysninger om virksomheden, herunder også et organisationsdiagram over arbejdsmiljøorganisationen, hvoraf det fremgår, at A er valgt som arbejdsmiljørepræsentant. A kunne således have fundet tilstrækkelig dokumentation i organisationsdiagrammet i den fysiske mappe.

De e-mails, som A videresendte til sin private mailkonto og derfra til Dansk El-forbund, indeholder ikke oplysninger om konkurrenter eller kunder.

Efter opsigelsen af A har der alene været nyansættelser som følge af udskiftning blandt medarbejderne.

Overenskomstgrundlag

Af Industriens Overenskomst 2023-2025 fremgår bl.a.:

”§ 6 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.

Stk. 1

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på 5 måneder.

Hvis en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

Stk. 2

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til stk. 1. Tillidsrepræsentanten har i sådanne tilfælde krav på 56 dages opsigelsesvarsel, medmindre vedkommende i henhold til § 38, hvis regler vedkommende i øvrigt er underkastet, har krav på længere varsel.

Stk. 3

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1 til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal vedkommende rette henvendelse til DIO I, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest i 7 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Hvis der ikke opnås enighed på mæglingsmødet, og virksomheden ønsker sagen videreført, eller der på mæglingsmødet opnås enighed om afskedigelsen, skal der på mødet afleveres en formel opsigelse til tillidsrepræsentanten. I begge situationer regnes opsigelsesvarslet fra datoen for mæglingsmødets afholdelse.

Stk. 4

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes i varselsperioden, før afskedigelsens berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling.

...

Stk. 8
For

1. arbejdsmiljørepræsentanter,
2. medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark, og
3. medarbejderrepræsentanter i bestyrelser og suppleanter

gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, bortset fra stk. 7.

...

§ 29 Sygdom/Tilskadekomst

Stk. 1

Til medarbejdere med 6 måneders anciennitet på virksomheden yder arbejdsgiveren i indtil 5 uger fra første hele fraværsdag, ved rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom, en betaling svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt. Se anm.

Efter 5 ugers sygdom yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 9 uger fuld løn eksklusive genetillæg.

For medarbejdere der arbejder efter reglerne i § 10 om weekendarbejde yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom fuld løn eksklusive genetillæg for 37 timer pr. uge i yderligere maksimalt 9 uger.

...

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

...

§ 38 Opsigelsesregler

...

Stk. 5 Erstatning for manglende varsel

1. Såfremt en medarbejder, som ifølge foranstående har krav på minimum 14 dages opsigelsesvarsel, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund uden det gældende varsel, betaler virksomheden den

pågældende en erstatning, svarende til medarbejderens normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

Såfremt en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det pligtige varsel, skal der erlægges et beløb til virksomheden, svarende til den normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

2. Såfremt en medarbejder, der har modtaget eller betalt erstatning for manglende varsel, genantages inden for opsigelsesvarslets løbetid, har den part, der har betalt erstatning, ret til at kræve den del af erstatningen, der modsvarer den resterende del af opsigelsesperioden, tilbagebetalt.
3. Uanset medarbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe aftale om, at medarbejderen straks kan fratræde arbejdet, hvis medarbejderen beviser, at der er tilbudt den pågældende en fast plads eller lignende, hvis tiltrædelse ikke gør det muligt at overholde opsigelsesvarslet.”

Det fremgår af § 4, stk. 3, i Hovedaftalen af 1973 med ændringer pr. 1. marts 1981, 1. marts 1987 og 1. januar 1993:

”§ 4

...

Stk. 3. Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler. Hovedorganisationerne anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt af de berørte parter. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

a) [...]

b) Hvis man fra arbejdstager side hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse.

...

c) [...]

d) Opnås der ikke herved enighed, har det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.

e) Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt væsentlig eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jfr. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.
 ...”

Parternes argumentation

Klager, CO-industri for Dansk El-forbund for A, har anført navnlig, at Virksomhed 1s bortvisning og afskedigelse af A var uberettiget. A er derfor berettiget til erstatning for manglende løn i opsigelsesperioden mv. samt en godtgørelse for usaglig afskedigelse efter § 4, stk. 3 i Hovedaftalen.

Virksomhed 1 bærer bevisbyrden for, at bortvisningen af A var berettiget, og at afskedigelsen var saglig. Denne bevisbyrde har Virksomhed 1 ikke løftet.

A har ikke udvist illoyal adfærd eller videresendt fortrolige oplysninger.

Ingen af de e-mails eller dokumenter, der blev sendt til As private mailkonto, var stemplet med fortrolighed. De e-mails, der blev videresendt, var primært mødeindkaldelser til arbejdsmiljømøder, accept af mødeindkaldelser til arbejdsmiljømøder og dagsordener til arbejdsmiljømøder. Der er ikke tale om fortrolige oplysninger. Med hensyn til de e-mails, der indeholdt referater med beskrivelser af to kollegers arbejdsulykker i henholdsvis april 2021 og januar 2022, er der tale om oplysninger, der er mere end to år gamle. Der er i øvrigt også tale om oplysninger, som Virksomhed 1 selv videreformidlede til alle medarbejdere i virksomheden ved at informere herom på virksomhedens infotavle ved kaffeøen. Desuden talte medarbejderne altid sammen, hvis der var sket en arbejdsulykke, herunder om hvad der var sket, og hvordan man kunne sikre sig, at arbejdsulykken ikke gentog sig. Der er derfor ikke tale om fortrolige oplysninger. Der er heller ikke tale om oplysninger, der på nogen måde er egnede til at kunne skade de om-

talte medarbejdere, hvilket støttes af, at Virksomhed 1 ikke har anmeldt hændelsen til Datatilsynet.

A har ikke udvist illoyal adfærd, da hans formål med at videresende de omhandlede e-mails alene var at dokumentere, at han var arbejdsmiljørepræsentant. Der blev desuden ikke videresendt oplysninger, der vedrører Virksomhed 1s forhold eller oplysninger, der på nogen måde er egnede til at skade virksomheden.

Virksomhed 1 har ikke overholdt proceduren for afskedigelse af tillidsvalgte, og A antog derfor, at virksomheden ikke anerkendte, at han var valgt som arbejdsmiljørepræsentant. Cs udtalelser på mødet den 15. januar 2024, hvor A blev afskediget, bidrog til, at han fik den opfattelse, at virksomheden ikke anerkendte ham som arbejdsmiljørepræsentant, og at han derfor var nødt til at dokumentere over for Dansk El-forbund og Virksomhed 1 at han var valgt som tillidsmand. Det var baggrunden for, at han sendte de omhandlede e-mails til sig selv. Virksomhed 1 har først anerkendt, at A var arbejdsmiljørepræsentant efter, at han havde fremsendt dokumentation til Dansk El-forbund.

Virksomhed 1 var under alle omstændigheder ikke berettiget til at bortvise A. Bortvisningen var ikke proportional og derfor uberettiget. Der var ikke et sagligt grundlag for at bortvise A, og der var heller ikke et sagligt grundlag for at afskedige ham. A havde ikke forud for afskedigelsen modtaget kritik eller advarsler i forbindelse med udførelse af sit arbejde.

Hvis A får medhold i, at bortvisningen var uberettiget, skal der udmåles en erstatning svarende til hans løntab, der efter overenskomstens § 38, stk. 5, udgør fem måneders løn mv. Ved udmåling af erstatningen skal der ikke tages hensyn til, at han var sygemeldt og har modtaget sygedagpenge, idet han har over for Kommune 1 har afgivet en uigenkaldelig skadesløs transport vedrørende sygedagpenge, der er udbetalt i forbindelse med hans opsigelse/bortvisning. Der er ikke grundlag for at begrænse erstatningen med henvisning til overenskomstens § 29, stk. 1.

Hvis A får medhold i, at både bortvisningen og afskedigelsen af ham var uberettiget, skal han ud over erstatningen for uberettiget bortvisning (påstand 1) også tilkendes en godtgørelse for usaglig afskedigelse (påstand 2). Godtgørelsen for usaglig afskedigelse

skal udmåles til et beløb svarende til 52 ugers løn mv. i overensstemmelse med den endelige påstand. Der var ikke tvingende grunde til at afskedige A, der var arbejdsmiljørepræsentant og dermed en særlig beskyttet medarbejder. I en sådan situation skal godtgørelsen ikke fastsættes med udgangspunkt i de faste retningslinjer, som Afskedigelsesnævnet følger i sin praksis om urimelige opsigelser. Godtgørelsen skal fastsættes skønsmæssigt ud fra sagens samlede omstændigheder, herunder afskedigelsens grovhed og As anciennitet i virksomheden og som arbejdsmiljørepræsentant. I konkrete sag bør godtgørelsen udmåles til et beløb svarende til 12 måneders løn.

Indklagede, DI Overenskomst I ved Dansk Industri for Virksomhed 1 har anført navnlig, at Virksomhed 1 var berettiget til at bortvise A, idet han udviste grov misligholdelse af sit ansættelsesforhold.

Den grove misligholdelse bestod i, at A under sin sygemelding, og efter han var opsagt, tilgik Virksomhed 1s systemer, hvorfra han helt ukritisk videregav 12 e-mails til sin private mailkonto og til sin fagforening. To af de e-mails, der blev videregivet, indeholdt særligt personfølsomme oplysninger om kollegers arbejdsulykker. A udsatte ved sin adfærd Virksomhed 1 for en risiko som dataansvarlig for disse personfølsomme oplysninger, og han tilsidesatte hensynet til sine kollegers privatliv for egen vindings skyld.

En arbejdsgiver kan skride til øjeblikkelig bortvisning af en arbejdsmiljørepræsentant, hvis arbejdsgiveren finder, at arbejdsmiljørepræsentanten groft har misligholdt sit ansættelsesforhold. Det er ikke alene den grove misligholdelse af arbejdsmiljørepræsentantens pligter ifølge den personlige arbejdsaftale, der kan berettige en bortvisning. Også tillidsrepræsentantens forsømmelse af egne pligter som arbejdsmiljørepræsentant kan give anledning til bortvisning.

Det er en skærpende omstændighed, at A agerede, som han gjorde, under en sygemelding og i opsagt stilling, idet han herved groft krænkede det tillidsforhold mellem ham og ledelsen, som var en forudsætning for hans ansættelse og hverv som arbejdsmiljørepræsentant. Det er også en skærpende omstændighed, at han ved sin ageren tilsidesatte sit særlige ansvar som arbejdsmiljørepræsentant og den tavshedspligt, som han qua sit

virke som arbejdsmiljørepræsentant er underlagt. A tilsidesatte sit særlige ansvar som arbejdsmiljørepræsentant for egen vindings skyld.

De 12 e-mails, som A videresendte, indeholdt fortrolige oplysninger. Selv om nogle af oplysningerne var kendt af Virksomhed 1s ansatte, havde oplysningerne fortsat fortrolig karakter i forhold til udenforstående parter. Selv om Virksomhed 1s beredskabsplan af åbenlyse årsager er tilgængelig for samtlige medarbejdere på virksomhedens fælles drev og i fysiske mapper på virksomheden, betyder det ikke, at de ansatte frit kan videresende beredskabsplanen til udenforstående.

Det er korrekt, at Virksomhed 1 af sikkerhedsmæssige årsager oplyser om arbejdsulykker internt på virksomheden, bl.a. ved opslag på infotavlen. Opslagene på infotavlen indeholder imidlertid alene en kortfattet orientering, og der er ikke tale om, at alle ansatte har indsigt i de oplysninger, der fremgår af referater fra arbejdsmiljømøder. I øvrigt ændrer det forhold, at de ansatte via opslag på infotavlen informeres om, at en kollega har været ude for en arbejdsulykke, ikke ved, at oplysningen har fortrolig karakter over for udenforstående.

A har udvist groft illoyal adfærd. Han var opsagt fra sin stilling og sygemeldt, og han kan ikke have været i god tro om, at han var berettiget til at tilgå Virksomhed 1s systemer og videresende de 12 e-mails til sin private e-mail og til sin fagforening. Han havde desuden ingen saglig grund til at gøre det.

Virksomhed 1 har aldrig bestridt, at A var valgt som arbejdsmiljørepræsentant. Hertil kommer, at A kunne have opnået sit formål på langt mindre indgribende måder, herunder ved at fremvise sit kursusbevis for deltagelse på arbejdsmiljøuddannelse eller ved at bede Virksomhed 1 om at bekræfte, at han var valgt som arbejdsmiljørepræsentant.

Hvis det ikke var berettiget at bortvise A, var der i hvert fald tvingende årsager til at opsigte ham. For det første som følge af den udviste illoyale adfærd i forbindelse med videresendelsen af e-mails med personfølsomme oplysninger om kollegers arbejdsulykker. For det andet som følge af Virksomhed 1s beslutning om at outsource området for el, elektronik og styring. Beslutningen om outsourcing af elektronik-området indebar, at As stilling blev nedlagt, og der var ikke nogen omplaceringsmulighed. A er ikke kvalifice-

ret til at bestride en af de andre reparatørstillinger i vedligeholdelsesafdelingen, og han ville heller ikke kunne oplæres til at bestride andre reparatørstillinger.

Hvis voldgiftsretten finder, at Virksomhed 1 ikke var berettiget til at bortvise A, har han som udgangspunkt krav på erstatning for løn i en periode svarende til det opsigelsesvarsel, som han ville have været berettiget til efter overenskomsten. Det følger dog af overenskomstens § 29, stk. 1, at retten til sygeløn stopper efter 14 ugers sygefravær, hvorefter den sygemeldte medarbejder overgår til at få sygedagpenge udbetalt fra kommunen. En eventuel erstatning skal derfor fastsættes til et beløb svarende til 14 ugers løn mv. Der er ikke grundlag for at udmåle erstatningen til et beløb svarende til den fulde løn i opsigelsesperioden, når A alene havde ret til løn i 14 uger. Det kan ikke tillægges betydning, at A over for Kommune 1 har afgivet en uigenkaldelig skadesløs transport vedrørende sygedagpenge, der er udbetalt i forbindelse med hans opsigelse/bortvisning.

Der er ikke grundlag for at tilkende godtgørelse for usaglig afskedigelse, men hvis der skal udmåles en godtgørelse for usaglig afskedigelse, følger det af Hovedaftalens § 4, stk. 3, og af fast praksis, at godtgørelsen skal fastsættes til en uges løn pr. ansættelsesår. En eventuel godtgørelse til A vil således skulle udmåles til et beløb svarende til maksimalt 11 ugers løn mv. Det skal ikke tillades klager at forhøje påstandsbeløbet i påstand 2 til et beløb, der svarer til 52 ugers løn mv., og der er under alle omstændigheder ikke grundlag for at give klager medhold i, at en eventuel godtgørelse skal fastsættes skønsmæssigt efter regler, der angår en anden situation. Hvis der skal udmåles en godtgørelse, bør den udmåles til et symbolsk beløb.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagens baggrund og problemstilling

A blev den 15. januar 2024 afskediget fra sin stilling som reparatør og elektriker hos virksomheden Virksomhed 1 (herefter Virksomhed 1). Ansættelsesforholdet blev opsagt i medfør af Industriens Overenskomst § 38 med 70 dages varsel til fratræden den 24. marts 2024, og opsigelsen var begrundet i, at Virksomhed 1 havde valgt at outsource As arbejdsopgaver og dermed nedlægge hans stilling.

Den 24. januar 2024 blev A bortvist med henvisning til, at han havde udvist illoyal adfærd ved at videresende fortrolige dokumenter, som han havde modtaget som arbejdsmiljørepræsentant, til sin private mailkonto, hvilket efter Virksomhed 1s opfattelse udgjorde grov misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Sagen angår, om bortvisningen af A var berettiget. Hvis bortvisningen ikke var berettiget, skal der tages stilling til, om han har krav på en godtgørelse for usaglig afskedigelse. Hvis han har krav på erstatning for uberettiget bortvisning og/eller godtgørelse for usaglig afskedigelse, skal der tages stilling til størrelsen heraf.

Var bortvisningen berettiget?

A blev som nævnt afskediget mandag 15. januar 2024. Den 16. og 17. januar 2024 afholdt han to allerede planlagte fridage, og torsdag 18. januar 2024 blev han sygemeldt.

Lørdag den 20. januar 2024 tog A ind til Virksomhed 1, hvorfra han via sin arbejdscomputer sendte 12 e-mails til sin private mailkonto, som han derefter sendte videre til Dansk El-forbund.

De 12 e-mails, som A videresendte, indeholdt forskelligt materiale, hvorefter det fremgik, at han var valgt som arbejdsmiljørepræsentant. Materialet omfattede bl.a. Virksomhed 1s beredskabsplan og referater fra arbejdsmiljømøder i virksomheden. Beredskabsplanen indeholdt oplysninger, som må anses som fortrolige af hensyn til virksomheden eller de ansatte, og to af de arbejdsmiljømødereferater, som blev videresendt, indeholdt fortrolige oplysninger om kollegers arbejdsulykker. Referatet af 22. april 2021 indeholder en beskrivelse af en kollegas ulykke ved fald af profil ved stålreol i maskinværksted, og referatet af 25. januar 2022 indeholder en beskrivelse af en anden kollegas ulykke ved "UHL". Begge referater indeholder personfølsomme oplysninger om de pågældende kollegers skader og lægebesøg i anledning af arbejdsulykkerne.

Om baggrunden for, at A videresendte de omhandlede 12 e-mails fra sin arbejdscomputer til sin private mailkonto og videre til Dansk El-forbund, fremgår det af de afgivne forklaringer, at han ved kontakt til Dansk El-Forbund efter afskedigelsen blev bedt om at sende dokumentation for, at han var valgt som arbejdsmiljørepræsentant, idet han ikke var registreret som arbejdsmiljørepræsentant i forbundets system. Efter As forklaring

havde han på mødet den 15. januar 2024 fået den opfattelse, at ledelsen i Virksomhed 1 ikke anerkendte, at han var valgt som arbejdsmiljørepræsentant. Denne opfattelse byggede efter forklaringen på, at han ikke blev afskediget med fem måneders opsigelsesvarsel, hvilket han efter § 6 i Industriens Overenskomst havde krav på, og at C da han på mødet spurgte til opsigelsesvarslet, kom med et svar, som gav ham grund til at antage, at Virksomhed 1 mente, at han ikke var omfattet af den særlige opsigelsesbeskyttelse for tillidsrepræsentanter.

Der er mellem parterne enighed om, at A varetog hvervet som arbejdsmiljørepræsentant, og at proceduren for afskedigelse af tillidsrepræsentant mv. ikke blev fulgt i forbindelse med afskedigelsen af ham, jf. herved § 6 i Industriens Overenskomst.

Vurderingen af, om As videresendelse af de omhandlede e-mails udgør en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, må bero på en konkret afvejning af bl.a. hensynet til ham over for hensynet til Virksomhed 1 og andre berørte. Det må i den forbindelse indgå, at det materiale, der blev videresendt, indeholdt fortrolige oplysninger, herunder personfølsomme oplysninger om kollegers arbejdsulykker, som A alene havde adgang til gennem sit hverv som arbejdsmiljørepræsentant. Der må også indgå, hvad der var formålet med og baggrunden for, at A videresendte materialet, herunder om han havde en særlig anledning til at sikre sig dokumentation for, at han varetog hvervet som arbejdsmiljørepræsentant, og om dokumentation i givet fald kunne være sikret på anden måde.

En afvejning af de nævnte hensyn fører efter min opfattelse til, at A ved at videresende de omhandlede e-mails groft har tilsidesat sine forpligtelser som medarbejder og arbejdsmiljørepræsentant hos Virksomhed 1, og at formålet med og baggrunden for hans adfærd ikke kan begrunde hans grove tilsidesættelse af hensynet til virksomheden og de berørte kolleger.

Det er indgået i afvejningen, at proceduren i § 6 i Industriens overenskomst ved afskedigelse af en tillidsvalgt ikke blev iagttaget, og at A efter sin egen forklaring havde grund til at antage, at Virksomhed 1 mente, at han ikke var omfattet af den særlige opsigelsesbeskyttelse for tillidsrepræsentanter. Det er også indgået i afvejningen, at Dansk El-forbund ifølge hans forklaring bad ham om at sende ”alt, hvad han havde” som do-

kumentation for, at han var valgt som tillidsrepræsentant i virksomheden. Heroverfor står imidlertid, at Virksomhed 1 ikke på noget tidspunkt har bestridt, at A var valgt som tillidsrepræsentant, og at han under alle omstændigheder ville kunne skaffe dokumentation for sit hverv som arbejdsmiljørepræsentant på mange andre og mindre indgribende måder end ved – uden nærmere overvejelse – at videresende materiale med fortrolige oplysninger til sit fagforbund.

På den anførte baggrund er det min opfattelse, at As videresendelse af de omhandlede e-mails udgør en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, og at det derfor var berettiget, at Virksomhed 1 bortviste ham.

Jeg finder herefter ikke anledning til at tage stilling til indklagedes protest mod klagers forhøjelse af påstandsbeløbet i påstand 2.

Sammenfatning og konklusion

Virksomhed 1 var berettiget til at bortvise A den 24. januar 2024.

Jeg tager derfor indklagedes påstand om frifindelse til følge.

T h i k e n d e s f o r r e t :

Virksomhed 1 frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 19. maj 2025

Rikke Foersom