



# RETEN I KOLDING DOM

afsagt den 30. maj 2023

---

Sag BS-22049/2022-KOL

Djøj som mandatar for Sagsøger  
(advokat Flemming Orth)

mod

Sagsøgte (Fagforening)  
(advokat Morten Ulrich)

Denne afgørelse er truffet af Dommer.

## Sagens baggrund og parternes påstande

Sagen drejer sig om det økonomiske mellemværende mellem Sagsøger og Sagsøgte (Fagforening) som følge af, at Sagsøger den 4. februar 2022 blev bortvist fra sin stilling hos Sagsøgte (Fagforening).

Djøj som mandatar for Sagsøger har nedlagt påstand om betaling af 886.935,40 kr., subsidiært 667.820,44 kr. og mere subsidiært et mindre beløb end 667.820,44 kr. efter rettens skøn, alt med procesrente fra sagens anlæg.

Sagsøgte (Fagforening) har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsøgers påstande er opgjort således:

”...

**Den principale påstand, uretmæssig bortvisning med godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven:**

Løn i opsigelsesvarsel, løbende måned plus 6 måneder, månedsløn, jf. bilag 12 og 13, kr. 36.519,16:	
Rest februar 2022	kr. 29.777,31
6 mdr. opsigelse	kr. 219.114,96
Fratrædelsesgodtgørelse efter funktionær- lovens § 2 a, 3 mdr. á kr. 36.519,16	kr. 109.557,48
Pension 16,5 % af ovenstående	kr. 59.144,20
Feriegodtgørelse 12,5 % af løn	kr. 31.111,53
I alt	kr. 448.705,48
Godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven 12 X 36.519,16	kr. 438.229,92
<b>Samlet krav</b>	<b>kr. 886.935,40</b>

**Den subsidiære påstand, uretmæssig bortvisning med godtgørelse efter funktionærloven:**

Løn i opsigelsesvarsel, løbende måned plus 6 måneder, månedsløn, jf. bilag 12 og 13, kr. 36.519,16:	
Rest februar 2022	kr. 29.777,31
6 mdr. opsigelse	kr. 219.114,96
Fratrædelsesgodtgørelse efter funktionær- lovens § 2 a, 3 mdr. á kr. 36.519,16	kr. 109.557,48
Pension 16,5 % af ovenstående	kr. 59.144,20
Feriegodtgørelse 12,5 % af løn	kr. 31.111,53
I alt	kr. 448.705,48
Godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b 6 x 36.519,16	kr. 219.114,96
<b>Samlet krav</b>	<b>kr. 667.820,44</b>
...”	

Sagen er anlagt den 10. juni 2022.

**Oplysningerne i sagen**

Dommen indeholder ikke en fuldstændig sagsfremstilling, jf. retsplejelovens § 218 a.

Med virkning fra den 1. januar 2017 indgik Sagsøger en senioraftale med sin arbejdsgiver, Sagsøgte (Fagforening). Ifølge aftalen var den lønmæssige normtid 31,50 timer pr. uge frem til den 31. december 2019, og fra den 1. januar 2020 og frem til fratræden var den lønmæssige normtid 28 timer pr. uge. Det var aftalt mellem parterne, at seniordagen faldt på fredage.

Den 14. december 2021 skrev Sagsøger til sekretariatsleder Vidne 1, Sagsøgte (Fagforening), at han var "... sygemeldt indtil videre fra dd."

Den 15. december 2021 skrev Vidne 1 således til Sagsøger:

"...

I forbindelse med din sygemelding, som jeg modtog den 14. december 2021 via mail, anmoder jeg hermed om en erklæring fra din læge, som angiver den forventede varighed af dit fravær.

Erklæringen skal være mig i hænde senest den 23.12.2021.

...

Henset til den planlagte forestående afvikling af ferie/frihed fra næste uge, gør jeg opmærksom på, at såfremt du bliver rask, skal du oplyse mig om det, således at afviklingen af ferie/frihed kan gå i gang i det tilfælde.

Dette brev er sendt med afleveringsattest.

..."

Samme dag skrev Vidne 1 således til Person 1, der er tillidsrepræsentant i Sagsøgte (Fagforening):

"...

Som jeg meldte ud i går, har Sagsøger sygemeldt sig til mig via mail i går formiddags. Meldingen er, at Sagsøger er sygemeldt indtil videre.

Jeg har på den baggrund dd. anmodet Sagsøger om en varighedserklæring fra egen læge, henset at Sagsøger efter aftale med mig, har planlagt afvikling af ferie/fri fra på mandag og til ind i januar, og henset at sygemeldingen med henvisning til "indtil videre" formuleringen ikke indeholder en melding om forventet varighed.

Jeg vil i øvrigt informere dig om, at jeg i går var i gang med at udfærdige en indkaldelse af Sagsøger til en tjenestelig samtale. Baggrunden for denne er bl.a. min vurdering af, at Sagsøger afviser at påtage sig de opgaver, som knytter sig til stillingen

som personsagsbehandler i Sagsøgte (Fagforening), under henvisning til, at han kun har ledersager og sager i Sydslesvig som sin opgaveportefølje.

Dette er ikke korrekt, idet Sagsøger skal løse de opgaver, der tilgår, og ansvarligt sam-arbejde med teamet omkring opgaveløsningen, både i forhold til ledere – og basisedarbejdere. Ydermere, så afviste Sagsøger en henvendelse fra mig, hvor jeg bad ham om at give mig et overblik over de sager, han har pt., med svar om, at jeg selv måtte danne mig det overblik og trække lister i GO. Jeg vurderer dette som en vægring fra Sagsøgers side i forhold til at efterkomme min anmodning om hjælp.

På grund af af sygemeldingen og det menneskelige hensyn til Sagsøger i den forbindelse (og forinden havde Sagsøger en uge fri), så afventer jeg nu varighedserklæringen, og forventer at indkalde til den tjenstlige samtale efter jul eller først i det nye år.

Denne mail er sendt til dig som fortrolig orientering.

...”

Den 23. december 2021 skrev Sagsøger således til Vidne 1:

”...

Jeg har i går aftes været ude at tømme min postkasse og kan se, du har sendt mig en anmodning om en erklæring fra lægen på, hvor længe jeg vil være syg. Det vil ikke være muligt, at overholder din frist for modtagelse af erklæringen til den 23. december 2021, hvilket er dags dato. Når du ønsker, at fastsætte en frist, skal jeg opfordre dig til, at sende din kommunikation på en noget mere sikker måde end et almindelig brev med afleveringsattest, som jeg ikke har kvitteret for.

Det er noget usædvanligt, at du allerede dagen efter min sygemelding, anmoder om en erklæring fra lægen. Som du er bekendt med, har jeg pådraget mig en anerkendt arbejdsskade – Whiplash – for år tilbage og i den forbindelse haft en del sygefravær, både korte og længere tid uden, at jeg har skulle stille med erklæring-er fra lægen. Yderligere har jeg flere gange foreslået, at der blev indgået en § 56-aftale, dette har man ikke ønsket fra Sagsøgte (Fagforening)s side. Du bedes venligst præcisere, hvilken type attest du ønsker at modtage, eftersom det ikke tidligere har været kutyme at kræve erklæringer fra lægen efter 1. sygedag.

Jeg har d.d. fået en tid hos lægen til den 5. januar 2022. Jeg skal igen opfordre dig til at fremsende en mere præcis anmodning om, hvilken attest du ønsker at mod-tage.

Eftersom jeg pt. er sygemeldt og fortsat vil være det, bliver der ikke afviklet ferie eller andet frihed, som tidligere aftalt. Den manglende afvikling af ferie bedes venligst blive udbetalt.

...”

Den 3. januar 2022 skrev Vidne 1 således til Sagsøger:

”...

**Anmodning om erklæring fra lægen**

Jeg har den 15. december 2021 anmodet om en erklæring fra din læge omkring den forventede varighed af dit sygefravær.

Retmæssigt burde jeg have bedt om lægelig dokumentation for dit sygefravær.

Den 23. december 2021 fremsendte du mig en mail, hvori du oplyste, at du først samme dag havde tømt din postkasse, samt at du har en tid hos lægen den 5. januar 2022.

Du har siden den 17. november 2021 haft tre sygemeldinger; den 17. november, den 24. november og den 14. december. Jeg er ikke bekendt med begrundelsen for sygemeldingerne den 17. og den 24. november 2021.

Sammenholdt med, at en af din kollegaer, som det er dig bekendt, er længerevarende syg, er der behov for at kende den forventede varighed af dit sygefravær.

Henset til at du forsat er sygemeldt opretholdes anmodningen en erklæring fra din læge omkring den forventede varighed af dit fravær.

Jeg vil bede om, at denne fremsendes til mig i umiddelbar tilknytning til det planlagte lægebesøg den 5. januar, du har oplyst mig om.

En manglende fremsendelse af den ønskede lægelige dokumentation vil få ansættelsesretlige konsekvenser.

Du har i din mail til mig den 23. december 2021 anfægtet sikkerheden i forbindelse med, at jeg har fremsendt brev til dig med afleveringsattest.

Jeg kan dog oplyse, at fremsendelse af brev med afleveringsattest er at betragte som en sikker måde at fremsende breve på.

...”

Af en mail af 6. januar 2022 fra Sagsøger til Vidne 1 fremgår følgende:

”...

Vedhæfter erklæring fra lægen omhandlende mit fravær/sygemelding.

...

Som det fremgår den fremsendte erklæring vil der også fremover være en del fravær på grund af mine nakkeproblemer. Jeg vil være retur på arbejdet igen mandag den 17. januar 2022. Det undrer mig stadig, at du allerede fra 1. sygedag for-

længer en lægelig dokumentation på min sygemelding, specielt når du er fuld ud bekendt med grunden til mit fravær. Igennem tiden når jeg har sygemeldt mig, har jeg også skrevet grunden. Jeg kan se, at jeg allerede i efteråret 2020, og lø-bende, har sendt SMS til dig med sygemelding og grunden til min sygemelding. Det er bl.a. også beskrevet ved min sygemelding den 17. november 2021. Yderligere har vi ved flere lejligheder drøftet mine nakkeproblemer.

At du oplyser i din skrivelse af den 3. d. m., at du ikke er bekendt med begrundelserne, må bero på en erindringsforskydelse.

Det er naturligvis beklageligt, at der er andre af mine kollegaer der er sygemeldt, men dette kan naturligvis ikke vedkomme min sygemelding.

Som jeg tidligere har nævnt, er jeg meget overrasket over, at du ønsker en lægelig dokumentation på mit fravær, på nuværende tidspunkt, eftersom jeg i hele min ansættelsestid i Sagsøgte (Fagforening) (20 år) har haft et øget fravær på grund af min arbejds-skade. Jeg var ikke klar over der er kommet nye retningslinjer i Sagsøgte (Fagforening) ved fravær på grund af sygdom, hvor der ønskes en dokumentation fra 1. syge-dag.

Yderligere synes jeg, at din retorik er noget bastant i dine skrivelser. Jeg har i de sidste godt 40 år beskæftiget mig med ansættelsesret og er fuld ud bekendt med reglerne for fremsendelse af anmodet erklæringer fra egen læge. Der er ikke fra min side, på noget tidspunkt, antydnet jeg ikke har ønsket at frem-sende en lægelig dokumentation på mit fravær, men jeg ene og alene har anmodet om du præciserede, hvilken type erklæring du ønskede.

Som ovenfor nævnt vil jeg være raskmeldt igen fra den 17. januar 2022.  
..."

Sagsøgers mail var vedhæftet følgende erklæring af 5. januar 2022 fra Læge:

”...

Ovennævnte patient er kendt her i praksis siden 1994. Har i de sidste mange år haft kroniske smerter fra nakkecolumna efter piskesmældslæsion i 1995 og 2015. Har gennemgået forskellige behandlinger og har daglige smerter som nu er kroniske. Har kunne klare sit arbejde på nedsat tid 28 timer ugentlig men har pga sin kroniske lidelse haft flere sygedage end vanligt. Er derfor anbefalet en paragraf 56 ordning. Man må forvente en øget sygelighed pga patientens kroniske helbredsproblem men samtidig er det glædeligt at Sagsøger har kunne varetage 28 timers arbejde/uge med nødvendige skånehensyn.

Anbefales derfor at fortsætte hermed.

...”

Den 7. januar 2022 skrev Vidne 1 således til Sagsøger:

”...

### **Påtænkt bortvisning**

Sagsøgte (Fagforening) påtænker at bortvise dig, idet du ikke har fremsendt lægelig dokumentation for dit aktuelle sygefravær samt den forventede varighed, som anmodet af Sagsøgte (Fagforening).

Den fremsendte lægeattest angiver i stedet oplysning om sygehistorie og anbefalinger.

Du har således ikke efterkommet Sagsøgte (Fagforening)s anmodning, hvilket vi betragter som en åbenlys misligholdelse af dit ansættelsesforhold.

Du bestrider endvidere, at du på anmodning har pligt til at fremsende lægelig dokumentation for sygefravær. Vi finder, at du er vel vidende om, at du har pligt til at fremsende lægelig dokumentation for sygefravær på anmodning, hvilket giver Sagsøgte (Fagforening) den klare opfattelse af, at der er tale om obstruktion fra din side.

Du anfører i din mail af 6. januar 2022, at du ikke på noget tidspunkt har antydnet, at du ikke ønsker at fremsende en lægelig dokumentation på dit fravær, men ene og alene har anmodet om en præcisering af, hvilken type erklæring der ønskes. Du har imidlertid i din mail af 23. december 2021 anført, at Sagsøgte (Fagforening) har sendt dig en anmodning om en erklæring fra lægen på, hvor længe du vil være syg. Det fremgår tydeligt både af brev af 15. december 2021 og brev af 3. januar 2022, at Sagsøgte (Fagforening) ønsker at få lægelig dokumentation for den forventede varighed af dit sygefravær. Det er således vores opfattelse, at du ikke kan være i nogen form for vildfarelse. Endvidere er du blevet opfordret til at kontakte mig, hvis du havde spørgsmål.

Dertil kommer den adfærd du har lagt for dagen særligt i perioden omkring dine senest 3 sygemeldinger, hvor du bl.a. har nægtet at følge mine ledelsesmæssige anvisninger i forhold til varetagelse af dit arbejde. Dette bestyrker vores opfattelse af, at der er tale om ren og skær obstruktion, hvilket bestyrker vores grundlag for at bortvise dig.

Du fremstiller dig som værende forfulgt. Sagsøgte (Fagforening) bestrider, at du er ble-vet behandlet forkert og/eller uretmæssigt. Det er vores opfattelse, at du ikke er indstillet på et fornuftigt samarbejde.

Forinden der træffes beslutning om at bortvise dig, gives du mulighed for at afgive dine bemærkninger.

Din ansættelse er i henhold til Sagsøgte (Fagforening)s tværfaglige fællesoverenskomst gældende for Sagsøgte (Fagforening)s 12 lokale fagforeninger

...

I henhold til ovennævnte overenskomst skal den lokale tillidsrepræsentant også have meddelelsen om den påtænkte bortvisning. ...

Såvel du som tillidsrepræsentant gives en frist på 3 uger til at afgive skriftlige bemærkninger til den påtænkte bortvisning. Fristen for at afgive skriftlige bemærkninger er 2. februar 2022, kl. 12:00. De skriftlige bemærkninger skal sendes til Sagsøgte (Fagforening)...

Såfremt du ønsker din faglige organisation inddraget, skal det ske indenfor den fastsatte frist, dvs. den 2. februar 2022, kl. 12:00.

Sagsøgte (Fagforening) skal underrette den af de forhandlingsberettigede faglige organisationer som din stilling/funktion kan henføres til, eller som du er medlem af. Din stilling kan henføres til DJØF, der d.d. er orienteret om den påtænkte bortvisning samt, at du har fået kopi af meddelelsen om påtænkt bortvisning med henblik på eventuel udlevering til dem.

Den forhandlingsberettigede faglige organisation kan kræve sagen forhandlet, hvis de skønner, at bortvisningen ikke kan anses for rimeligt begrundet i dine eller Sagsøgte (Fagforening)s forhold. Forhandlingen skal være gennemført senest den 2. februar 2022, kl. 12:00.

Såfremt din faglige organisation ønsker at afgive skriftlige bemærkninger i stedet eller som supplement, skal de fremsendes skriftligt til Sagsøgte (Fagforening) ... Bemærkningerne skal være Sagsøgte (Fagforening) i hænde senest inden for den fastsatte frist for forhandling.

Du er fritaget fra tjeneste indtil høringsfristen er udløbet og der er truffet endelig afgørelse.

Henset dine tidligere bemærkninger om fremsendelsesform er dette brev fremsendt som Q brev med afleveringsattest, som rekommanderet Q brev og almindeligt Q brev.

...”

Den 14. januar 2022 skrev Vidne 1 således til Sagsøger:

”...

**Nye oplysninger**

Sagsøgte (Fagforening) har fået oplyst, at du har kontaktet flere personer i Sagsøgte (Fagforening) med anmodning om, at de overfor andre kollegaer fortæller din version af den igangværende sag, og hermed giver udtryk for støtte til dig overfor ledel-sen.

Vi hører gerne fra dig om dette har sin rigtighed.

Hvis det er tilfældet, finder vi at dette forhold i sig selv er en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Med baggrund i at du p.t. er fritaget fra tjeneste og under hensyntagen til oven-nævnte vil din tilgang til systemerne nu blive lukket, indtil der er truffet afgø-relse i din sag.

Dette brev er sendt i to kopier med afleveringsattest.

Kopi af dette brev er sendt til din TR.

...”

Ved mail af 19. januar 2022 afviste chefkonsulent Person 2, Djøf, på Sagsøgers vegne, at han havde kontaktet andre personer i Sagsøgte (Fagforening) end hans tillidsrepræsentant, og meddelte samtidig, at Djøf ville vende tilbage ved-rørende skrivelsen om den påtænkte bortvisning.

Den 1. februar 2022 afgav chefkonsulent Person 2 på Sagsøgers vegne hørings-svar vedrørende den påtænkte bortvisning. Af hørings-svaret fremgår bl.a. følgende:

”...

Sammenfattende bemærkninger til den "Påtænkte bortvisning" er således føl-gende:

Den påtænkte bortvisning er begrundet i Sagsøgers forhold.

Det er som altovervejende hovedregel et krav vedrørende opsigelse/bortvisning, der er begrundet i arbejdstagerens forhold, at der forinden opsigelsen/bortvisnin-gen gives en skriftlig advarsel med en tilkendegivelse af, at arbejdsgiveren øn-sker en ændret adfærd på et eller flere beskrevne forhold samt at en gentagelse af

det eller de pågældende forhold vil indebære bestemte sanktioner i form af eksempelvis en opsigelse/bortvisning eller at der iværksættes de relevante efteruddannelsestiltag.

Der bør gives den ansatte en nærmere bestemt periode til at rette op på forholdet.

Er der ikke givet en sådan advarsel vil opsigelsen/bortvisningen allerede af den grund være usaglig.

Sagsøger har ikke misligholdt ansættelsesforholdet idet han har fremsendt den ønskede erklæring fra.

...”

Den 4. februar 2022 blev Sagsøger bortvist. Af brevet, der er udfærdiget af Vidne 1, fremgår følgende:

”...

### **Bortvisning**

Sagsøgte (Fagforening) bortviser dig med virkning fra d.d.

Baggrunden for bortvisningen er, at du ikke har fremsendt lægelig dokumentation for dit sygefravær og den forventede varighed heraf som anmodet om af Sagsøgte (Fagforening) ved brev af den 15. december 2021. Dertil kommer den adfærd

du har lagt for dagen, hvor du bl.a. har nægtet at følge mine ledelsesmæssige anvisninger i forhold til varetagelse af dit arbejde, hvilket har bestyrket vores opfattelse af, at der er tale om ren og skær obstruktion fra din side.

...

Djof har den 1. februar 2022 på vegne af dig gjort indsigelse mod den påtænkte bortvisning, og samtidig tilkendegivet, at Djof er indstillet på at forhandle en fratrædelsesaftale med Sagsøgte (Fagforening), såfremt der opnås et resultat der kan tilgodese begge parter interesser.

Djof påpeger, at du blev ansat den 1. juni 2001 i en stilling med arbejdsopgaver som sagsbehandling, råd og vejledning til medlemmer på lederoverenskomsten samt alle medlemmer i Sydslesvig. Det anføres, at du i din ansættelsestid ikke har fået påtaler eller advarsler for ikke at udføre dit arbejde tilfredsstillende, men tværtimod har fået positive og varme tilkendegivelser på de sager du har ført for medlemmerne.

Det fremgår af din ansættelseskontrakt af den 15. juni 2001, at du er ansat som sagsbehandler. Stillingen omfatter primært sagsbehandling, herunder forhandlinger vedrørende Sagsøgte (Fagforening)s medlemmer. Endvidere omfatter stillingen besvarelse

af spørgsmål og vejledning vedrørende lovgivning, aftaler etc. samt forberedelse af sager til videre forbundsbehandling.

Det er korrekt, at der ikke er givet skriftlige påtaler eller advarsler i forhold til kvaliteten af dit arbejde. Der er alene dokumentation for, at du i 2016 har fået en skriftlig advarsel for misbrug af Sagsøgte (Fagforening)s midler, da du anvendte Sagsøgte (Fagforening)s frankeringsmaskine til private formål uden tilladelse fra ledelsen. Dette medførte en brist i tilliden til dig fra ledelsens side.

...

Djøf fremfører en påstand om, at jeg flere gange (måske for sjov) er kommet med hentydninger om din alder og spurgt om du ikke snart gik på pension. Djøf anfører også, at jeg fra september 2021 og frem indkalder dig til en del møder, hvor jeg vil drøfte din arbejdstid og beder dig om at tage stilling til, hvornår du forventer at ville fratrage.

Det bestrides på det skarpeste, at jeg på noget tidspunkt er kommet med hentydning til din alder og spurgt til om du snart gik på pension. Som leder vil jeg aldrig fremsætte sådanne hentydninger, endsige fremsætte sådanne bemærkninger i sjov. Et sådant emne bør alene inddrages i en MUS, hvis det vurderes betimeligt, eller hvis en medarbejder ønsker nedsat arbejdstid som en del af en senioraftale. Og det alene med udgangspunkt i Sagsøgte (Fagforening)s samlede opgavevaretagelse.

Det er korrekt, at jeg har vurderet, at der var behov for at drøfte din arbejdstid. Udgangspunktet var, at du havde opsparet umådelig mange flekstimer og havde en del uafholdt ferie og anden frihed. Det ønskede du at få udbetalt, hvilket jeg afviste med henvisning til de regler og rammer, der er gældende for dit ansættelsesforhold. Du tilkendegav i den forbindelse, at så ville du fratrage. Du opgjorde dine tilgodehavende timer og oplyste mig, at det var muligt at afslutte og/eller overdrage dine opgaver/sager i løbet af 14 dage, hvorefter du ville afvikle ferie og anden frihed frem til fratragelsen. På den baggrund bad jeg en administrativ medarbejder om at verificere din opgørelse af din tilgodehavende frihed. I den forbindelse får jeg oplyst, at du har tillagt i omegnen af 4 uger mere, end du havde tilgodehavende frihed, hvilket du på intet tidspunkt selv gør opmærksom på. Først da jeg foreholder dig det faktum, at du har tillagt mere frihed, end du har til gode, oplyser du mig, at det er betalt frihed, som jeg bør give dig for lang og tro tjeneste.

...

Djøf refererer til det møde du, din kollega og jeg havde den 16. november 2021 om fordeling af opgaver i forbindelse med, at en anden kollega er langtidssygemeldt. Det anføres, at jeg på mødet oplyste, at opgaverne skulle fordeles mellem dig og din kollega, hvilket du var indstillet på. Du spørger til, hvordan det vil blive honoreret, hvortil jeg meddeler, at det vil jeg forhandle med tillidsrepræsentanten. Det anføres endvidere, at forhandlingen blev afviklet med det resultat

at din kollega fik 10.000 kr., og du ikke blev tildelt et tillæg. Det anføres også, at du efterfølgende har konstateret, at alle øvrige i teamet har fået et tillæg på 5.000 kr. for at løse de før nævnte opgaver.

På mødet den 16. november 2021 blev det aftalt, hvorledes opgavevaretagelsen under kollegaens fravær skulle fordeles og foregå. Det blev aftalt, at din kollega skulle varetage koordineringen af opgaver i perioden, og at I begge skulle varetage basisopgaver i samarbejde med hinanden. Jeg tilbød at overtage ledersager fra dig helt eller delvist i perioden, hvilket du afviste. På mødet ønskede du også en forhandling af honoreringen i forbindelse med den ændrede opgavefordeling i perioden, hvilket jeg afviste under henvisning til, at en eventuel forhandling desangående ville skulle foregå imellem tillidsrepræsentanten og mig.

Efterfølgende foregik der en forhandling, som din tillidsrepræsentant også har oplyst dig om, og forhandlingen udløste ikke en yderligere honorering til dig, da det var og er min vurdering, at varetagelsen af basis sager ikke er en opgave, der ligger udover den almindelige opgaveportefølje som personsagsbehandler ved Sagsøgte (Fagforening), og henset til min vurdering af, at du med din mere end 20 års erfaring uden problemer vil kunne varetage almindelig basissagsbehandling.

Du er efterfølgende syg fra den 17. - den 22. november 2021, og igen den 24. november 2021. Den 29. november 2021 henvender din kollega sig til mig, da du afviser at påtage dig en basissag, som hun har videresendt til dig jf. aftalen om opgavefordelingen. På den baggrund skriver jeg til dig, og beder dig om at påtage dig sagen, da du efter min ledelsesmæssige vurdering er den personsagsbehandler, der har bedst tid til opgaven, og da opgavefordelingen desuden er aftalt på denne måde. Jeg beder dig desuden om at videregive sagen til en anden kollega, såfremt du på grund af arbejdsbyrden ikke selv har mulighed for at tage den. Dette er normal samarbejdspraksis i personsagsteamet. I samme mail spørger jeg, om du har for travlt, eller om der er andre hindringer. Du besvarer min mail dagen efter med en forklaring om, at du ikke ser dig i stand til at påtage dig flere opgaver, end de ledersager og sager i Sydslesvig, du har. Du fremfører desuden, at du undrer dig over, at jeg beder dig om at tage en sag på pædagogområdet, da jeg ikke har ønsket at honorere dig for ekstraopgaver i forbindelse med din kollegas fravær. Slutteligt konkluderer du, at du derfor ikke har foretaget dig mere i sagen.

Jeg besvarer din mail samme dag og henviser til, at din kollega ifølge vores aftale på mødet, koordinerer og videresender opgaver til dig ved behov på basisområdet. Jeg henviser til, at den aftale netop også er begrundet i, at du ikke ønskede at dele lederområdet med mig i perioden under din anden kollegas fravær. Jeg gør også opmærksom på, at der som sådan ikke er tale om ekstraopgaver, men om en anden fordeling af opgaver indenfor arbejdstiden. Jeg beder på den baggrund

om at blive opdateret på dit sagsflow, da jeg ikke ud af din kalender kan vurdere din arbejdsbyrde.

Som svar herpå skriver du samme dag, at jeg selv må tilgå systemet og tjekke dit sagsflow. Jeg har efterfølgende konstateret, at der ikke er registreret nogen igangværende sager i GO.

I forbindelse med din afvikling af frihed og dit sygefravær har Fælles Medlemsrådgivning videresendt alle henvendelser, som oprindeligt skulle gå til dig, til mig.

Fra ultimo november 2021 til d.d. har jeg varetaget din funktion som ledersagsbehandler. Jeg har desuden påtaget mig funktionen i oktober 2021 i forbindelse med din afvikling af optjent frihed og under dine sygefraværsperioder.

I de perioder er alle de lederhenvendelser, der skulle være tilgået dig, således tilgået mig, og jeg må konstatere, at mængden af henvendelser er – og har været – forsvindende lille, og på ingen måde står mål med din ansættelsesgrad eller den sagsbyrde, dine kollegaer har.

Sammenlagt har der frem til d.d. været i alt syv henvendelser, hvoraf de to har været almindelige forespørgsler. En var fejlvisiteret og skulle til politisk behandling, en var en uafsluttet sag, hvor du ikke havde svaret på en henvendelse, to var opfølgning på to af dine længerevarende sager, og en var en almindelig sygefraværssag med en fratrædelsesaftale som resultat.

Jeg har selv håndteret ovennævnte sager, som sammenlagt inklusive transport og forberedelse har givet et samlet timeforbrug på under 8 timer over hele perioden.

Min forundring over det, at du den 29. november 2021 tilkendegiver, at du ikke ser dig i stand til at påtage dig flere opgaver, bestyrkes af ovenstående.

Du har særligt under Corona alt overvejende varetaget dine opgaver hjemmefra. Registrering af arbejdstid beror på tillid. En tillid jeg har fået bestyrket, at du har misbrugt.

Jeg er derfor blevet forvisset i min opfattelse af, at du med din adfærd bevidst har obstrueret og modsat dig mine ledelsesmæssige anvisninger og et fornuftigt samarbejde generelt, både i forhold til mig som din leder, såvel som i forhold til dine kollegaer.

Det er vurderingen, at det i sig selv er en særdeles grov misligholdelse af dit ansættelsesforhold.

Du holder fri fra den 6. – til den 12. december 2021. Den 14. december 2021 melder du dig syg. Du har i den tid, jeg har været sekretariatsleder, givet besked om sygdom på sms, oftest med angivelse af årsagen, særligt når det skyldes din nakke. Sygemeldingen den 14. december 2021 sendes på mail. Du angiver ikke, at det skyldes din nakke. Du oplyser, at det er fra d.d. og indtil videre.

Sagsøgte (Fagforening) anmoder ved brev af den 15. december 2021 om lægelig dokumentation for dit sygefravær samt oplysning om den forventede varighed. Erklæringen skulle være Sagsøgte (Fagforening) i hænde senest den 23. december 2021.

Du overholder ikke fristen, men sender en mail til mig den 23. december 2021, hvori du oplyser, at du ikke kan fremsende en erklæring indenfor den fastsatte tidsfrist og du anmoder oplyst, hvilken erklæring der ønskes.

Djof forklarer fristoverskridelsen med, at du ikke tømmer postkasse hver dag, så der kan sagtens gå en uge eller 14 dage, hvor du ikke tømmer postkasse. Vi bemærker hertil, at det i sagens natur må være din egen risiko, at du ikke tømmer din postkasse.

Jeg besvarer din mail den 3. januar 2022. Heri oplyser jeg, at jeg sender dig et brev med afleveringsattest. Grunden til at der sendes et q-brev med almindelig post og et brev med afleveringsattest er, at det ikke er muligt at sende sikker mail til din private e-mail. Du opfordres til at kontakte mig, hvis du havde spørgsmål.

I brevet af 3. januar 2022 anmoder vi på ny om, at du fremsender en erklæring fra din læge om den forventede varighed af dit sygefravær.

Vi anførte, at det ville kunne få ansættelsesretlige konsekvenser, såfremt du ikke fremsendte den ønskede lægelige dokumentation.

Den fremsendte erklæring fra lægen indeholder ingen oplysninger om, at dit aktuelle sygefravær skyldes sygdom eller om den forventede varighed. Erklæringen fra lægen fremstår alene som en anbefaling af, at der indgås en § 56-aftale.

Du har således valgt at fremsende en udtalelse fra din læge, som er helt irrelevant og utilstrækkelig, i forhold til det, vi har bedt om. Vi lægger til grund, at du har været helt bevidst herom, og du har intet fortaget dig for at rette op på dette forhold, end ikke da du modtager meddelelsen om påtænkt bortvisning.

Det forhold, at du får sendt en buket blomster samt, at jeg sender en mail rundt i huset om, at du er raskmeldt fra den 17. januar 2022, er almindelig praksis i Sagsøgte (Fagforening). Ledelsen har naturligvis ikke delagtiggjort de øvrige medarbejdere i denne sag, hvorfor praksis opretholdes.

Sagsøgte (Fagforening) er fuldstændig uforstående overfor det af DJØF anførte om forskelsbehandling på baggrund af handicap - bortvisningen er begrundet i din bevidste misligholdelse af klare forpligtelser i ansættelsesforholdet, og det er ganske enkelt under lavmålet, at vi skal beskyldes for diskrimination.

Du fremstiller dig som værende forfulgt og forskelsbehandlet. Sagsøgte (Fagforening) bestrider, at du er blevet behandlet forkert og/eller uretmæssigt. Det står tydeligt for os, at du ikke har været eller er indstillet på et fornuftigt samarbejde.

Din tilgodehavende ferie afregnes efter gældende regler.

Du bortvises med virkning fra d.d.

...”

Under sagen er der fremlagt en række yderligere dokumenter, herunder bl.a. sms-korrespondance mellem Sagsøger og Vidne 1 vedrørende sygemeldinger samt mailkorrespondance mellem parterne fra den 22.-29. november 2021.

## **Forklaringer**

Der er under sagen afgivet forklaring af Sagsøger, Vidne 1 og Vidne 2.

Sagsøger har forklaret, at han er 68 år. Han er oprindeligt uddannet kok. Han sejlede i ti år fra 1973, og derefter arbejdede han på forskellige restaurationer. Efterfølgende kom han til Gastronomisk Landsforbund, hvor han var ansat i 14-15 år. Efter Gastronomisk Landsforbund arbejdede han tre år i det nu-værende 3F, inden han blev ansat i Sagsøgte (Fagforening). Han har læst en del jura, men han har aldrig fået afleveret et speciale. Ellers har han læst en fuld uddannelse, så han er bachelor. Det er rigtigt, at han kom til Sagsøgte (Fagforening) den 1. juni 2001. Adspurg om sine arbejdsopgaver har Sagsøger forklaret, at de var to ansatte, Person 3 og han selv, på kontoret i Vejle. De havde alle personsagerne. Han arbejdede med f.eks. afskedigelsessager og sager om samarbejds-vanskeligheder, og Person 3, der er socialrådgiver, havde alle de andre sagskategorier. Han har aldrig behandlet sygdomssager. På et tidspunkt blev kontoret flyttet til den nuværende Adresse i Kolding. I den forbindelse kom der en helt ny organisation, og det blev meget skarpt opdelt mellem, om man var leder eller almindelig pædagog. Han arbejdede med lederom-rådet. Han havde fortsat ikke sygdomssager, men alt andet omkring ledere. Hans geografiske område var Syddjylland, bortset fra Fyn, og Sydslesvig. I Sydslesvig havde han både sager vedrørende ledere og pædagoger. I 1995 blev han påkørt bagfra, mens han holdt i kø på motorvejen. Uheldigvis skete det samme igen i 2015. Det var ret alvorligt, og det har efterfølgende givet ham voldsomme

gener. Han har kroniske smerter i nakken. Han har smerter hver dag i alle døg-nets 24 timer. Der er tale om hovedpine med stråling ud i armene. Han kan have svært ved indlæring, og hans koncentration kan forsvinde. Han får smer-testillende medicin. På et tidspunkt var han indlagt på Gigthospitalet i Gråsten et par måneder, men det havde desværre ikke den ønskede effekt. Han har lært at leve med sine gener og får det bedste ud af det. Han indgik en senioraftale med Sagsøgte (Fagforening) på grund af sine helbredsgener. Han havde besluttet sig for, at han ville stoppe på et tidspunkt, men det var ikke noget, som han havde planlagt. Han regnede med, at han ville arbejde fire til seks år mere. Hans arbejde var spændende, og han kunne godt lide at arbejde med de pågældende sagstyper. Han har haft mange sygemeldinger på grund af nakkegenerne. Det har ikke altid været realistisk, at han har kunne arbejde 28 timer om ugen. Han havde den aftale med den tidligere sekretariatsleder, at han havde det fravær, der var nødvendigt, og at han lavede sagerne indimellem. Han har flere gange foreslået en § 56-ordning, men det har man ikke ønsket i Sagsøgte (Fagforening). Ads-purgt om de to sygemeldinger i november 2021, hvor han ikke anførte noget om årsagen, har Sagsøger forklaret, at der ikke var nogen speciel grund til, at han ikke gjorde dette. Som udgangspunkt vidste man godt i Sagsøgte (Fagforening), at når han var syg, så var det på grund af nakken. De to sygemeldinger skyldtes også hans nakkeproblemer. Han husker ikke, om han specifikt blev spurgt om årsagen til de to sygemeldinger. I sin tid har han måske haft tre til fire sygemeldinger, der har skyldtes andet end hans nakkeproblemer. Før Vidne 1 blev ansat, fungerede samarbejdet upåklageligt, og han mærkede ikke til problemer af nogen art. Han har aldrig fået nogen påtaler vedrørende sit arbejde. Han har tværtimod ofte fået at vide, at det har været gode afgørelser, som han har truffet, og at medlemmerne har været vældig tilfredse med sagerne. Han og Vidne 1 har mødtes indtil flere gange i nogle sager, mens hun var ansat i en kommune. De mødtes som forhandlings-modparter i konkrete sager, og det var sjældent behageligt. Det har aldrig været rart at komme til forhandlinger hos Vidne 1. Det var stemningen, der var ganske ubehagelig. Vidne 1 kan godt være lidt kollektisk, og det var kendt i Sagsøgte (Fagforening), at det var sådan. Han var ikke forudindtaget, da Vidne 1 blev ansat som ny sekretariatsleder i Sagsøgte (Fagforening). Han gik til det med åben pande. Han har haft et par møder med Vidne 1, hvor han adresserede, at de nu var et andet sted, og tilbagemeldingen fra hende var, at de nu så fremad. Han kunne imidlertid mærke, at det ikke var helt positivt. Han begyndte at føle sig overvåget. Der blev bl.a. truffet aftaler i forskellige teams, som han først blev orienteret om efterfølgende. Han fik ikke de informationer, som han plejede at få. Han fik heller ikke de opgaver, som han plejede at få. Han blev aldrig kritiseret for sit arbejde. Når Vidne 1 kom gående ned ad gangen, havde hun ikke noget problem med at hilse på folk og sige goddag, men hun stak ikke hovedet ind på hans kontor. Han har ikke været til MUS-samtale. Han har et par gange gjort opmærksom på, at det ikke fungerede, og at Vidne 1 ikke læn-

gere var ansat i kommunen, men at hun var hans nærmeste leder. Der var nogle drøftelser vedrørende fordelingen af arbejdsopgaverne i sekretariatet i efteråret 2021. Han fik oparbejdet nogle overarbejdstimer, ligesom han plejede. Overarbejdstimerne afviklede han normalt omkring jul og påske. Han blev imidlertid indkaldt til et møde, hvor han fik at vide, at han skulle afvikle de timer, som han havde stående. Det var han indstillet på, men selv om de havde indgået en aftale, blev han alligevel indkaldt til et nyt møde. Han havde på fornemmelsen, at det ikke drejede sig om timerne, men om han ikke snart kunne finde ud af at få sagt op. Det blev ikke sagt med ord. Adspurgt, hvad han så byggede det på, har Sagsøger forklaret, at han var den ældste i huset. Når de sad rundt om frokostbordet, blev det sagt, at det snart var hans tur til at gå på pension. Han havde opfattelsen af, at det var en joke, men Vidne 1 deltog i snakken omkring frokostbordet. På et møde i efteråret sagde hun til ham, at han jo også kunne gå på pension, og at de så skulle have lavet en reception for ham. Han har arbejdet med lederområdet. Det er politisk besluttet i Sagsøgte (Fagforening), at der er vandtætte skotter mellem ledersager og pædagog-sager. Han havde ikke sygdomssager, men alle de andre typer sager vedrørende lederne. Han havde aftalt med den tidligere sekretariatsleder, at han hjalp til med basissagerne, men at det ikke var ham, der skulle gå ud at forhandle. Det var meget vigtigt, at han ikke sad over for en leder og forhandlede for en pædagog den ene dag, for så at skulle forhandle lederens sag den næste dag. Foreholdt en mail af 22. november 2022 til Vidne 1 (ekstrakten side 57-58) har Sagsøger forklaret, at det var ganske nyt, at han skulle ud at forhandle, og det var usædvanligt, at han blev pålagt at tage en pædagog-sag. På nøjagtig det samme tidspunkt havde Vidne 1 plottet et møde vedrørende en ledersag ind i hans kalender, og det er svært at være to steder på én gang. Svaret fra Vidne 1 var, at han skulle tage ledersagen. Vist nok den 16. november 2021 blev der afholdt et møde, fordi der var én af de ansatte, der var blevet langtidssygemeldt, og man skulle finde ud af, hvordan den pågældendes sager skulle fordeles. Han har aldrig afvist at tage imod pålagt arbejde, tværtimod. Der har ikke været andre situationer, hvor han er blevet opfordret til at tage f.eks. en pædagog-sag. Foreholdt sin mail af 14. december 2021 (ekstrakten side 102) har Sagsøger forklaret, at sygdoms-sagen skyldtes nakkeproblemer. Det var kendt i huset, at de sygdoms-sager, han havde, var på grund af nakken. Adspurgt, hvorfor han brugte formulering ”indtil videre fra dd.” har Sagsøger forklaret, at han ikke kan svare konkret på det. Han havde utroligt ondt i nakken på det pågældende tids-punkt. Der var sket en forværring af hans smerter hen over efteråret. Han kan godt tilskrive forværringen den opmærksomhed eller overvågning af hans person, der var fra Vidne 1's side. Det er rigtigt, at han ikke var på arbejde, da han sygemeldte sig. Han var blevet pålagt at afspadsere en uge før. Han har ikke været på arbejde siden den 14. december 2021. Han så først brevet af 15. december 2021 om, at han skulle aflevere en lægeerklæring, den 22. december 2021. Han tømmer ikke sin postkasse særlig ofte. Han blev meget over-

rasket, da han så brevet. Han havde været ansat i Sagsøgte (Fagforening) i over 20 år, og så ville man have en lægeerklæring allerede fra den første sygedag. Det forstod han simpelthen ikke. Han kan ikke forstå, at der ikke blev sendt en SMS eller ringet til ham. Da han læste brevet af 15. december 2021, skrev han sådan, som det fremgår af hans mail af 23. december 2021, til Vidne 1. Han ringede til sin læge og sagde, at han ikke var helt sikker på, hvad det var for en erklæring, lægen skulle lave. Hans læge svarede, at han skulle skrive til sin arbejdsgiver og få en præcisering af, hvad det præcis var for en erklæring, han skulle lave. Det var det, han gjorde i mailen af 23. december 2021. Han sendte faktisk efterfølgende en rykker til Vidne 1 mellem den 23. december 2021 og den 3. januar 2022 for at få et svar fra hende. Han modtog brevet af 3. januar 2022 den 5. januar 2022, men han så først brevet, efter at han havde været hos lægen om formiddagen. Der var ikke noget i postkassen, da han tog hjemmefra ved ottetiden. Han sagde til sin læge, at hans arbejdsgiver skulle have en erklæring omkring hans sygdom, og lægen gav udtryk for, at så-dan en ville han godt lave. Han fortalte, at han havde tænkt sig at gå på arbejde igen den følgende mandag, og lægen svarede, at det kunne han bare gøre. Han tænkte ikke på at få lægen til at skrive dette i erklæringen. Han tænkte, at for-målet med erklæringen var at få lægen til at bekræfte, at hans fravær skyldtes sygdom. Han tænkte ikke på, om lægen skulle skrive noget om varigheden i erklæringen. Adspurgt, hvordan han kunne forudsige, hvornår han var klar til at komme tilbage på arbejde, har Sagsøger forklaret, at det var dét, han følte sig klar til. Adspurgt, hvordan han reagerede, da han modtog høringsbrevet af 7. januar 2022 vedrørende den påtænkte bortvisning, har Sagsøger forklaret, at det var spøjst at modtage brevet. Samme dag om formiddagen havde han netop modtaget en kæmpe buket blomster fra Sagsøgte (Fagforening) med ønsket om god bedring, og om eftermiddagen fik han så brevet om den på-tænkte bortvisning. Adspurgt om den efterfølgende høring i brevet af 14. januar 2022 har Sagsøger forklaret, at den eneste, som han kontaktede, var tillidsrepræsentanten, Person 1. Han snakkede med tillidsrepræsentanten om sagen. Tillidsrepræsentanten oplyste ikke, at han havde modtaget en mail fra Vidne 1 om, at man havde planlagt at ind-kalde sagsøgeren til en tjenstlig samtale. Han havde ikke nogen grund til at promovere sig over for sine kollegaer, så tillidsrepræsentanten var den eneste, han havde talt med på arbejdspladsen. Derefter kontaktede han Djøf. I dag er han pensionist. Han gik på pension den 1. marts 2022. Adspurgt, om han har forsøgt at vende tilbage til arbejdsmarkedet efter at være blevet bortvist, har Sagsøger forklaret, at han gerne ville vende tilbage til arbejdsmarkedet, men både på grund af sin alder og det specielle område, han har arbejdet med, har han ikke søgt andre stillinger. Foreholdt lægeerklæringen af 5. januar 2022 og adspurgt, hvorfor han ikke afleverede en erklæring, hvoraf det fremgik, at han var uarbejdsdygtig på grund af sygdom, har Sagsøger forklaret, at lægen har skrevet dét, som han har. Han tror bestemt ikke, at det er så-dan, at hans læge ikke ville skrive, at han var fraværende på grund af sygdom.

Foreholdt, at det fremgår af høringsbrevet af 7. januar 2022, at den påtænkte bortvisning skyldes, at han ikke havde fremsendt lægelig dokumentation for sit aktuelle sygefravær og den forventede varighed, har Sagsøger forklaret, at han ikke efterfølgende overvejede at gå til sin læge for at få ham til at skrive en ny erklæring. I perioden frem til fristen for høringssvaret overvejede han ikke at gå til lægen igen. Han havde ikke nogen problemer med at få en lægeerklæring, hvis det var det, han ville. Set i bakspejlet burde han nok være gået tilbage til lægen og have bedt om at få en ny erklæring. Han tror ikke, at han talte med Djøf om, at han ikke behøvede at indlevere en ny lægeerklæring. Foreholdt brevet af 15. december 2021 og adspurgte, hvad der er uklart efter hans opfattelse, har Sagsøger forklaret, at han ikke forstår, hvad det er for en erklæring. Han har ikke forstået, at det er en erklæring med angivelse af den forventede varighed. På ny foreholdt brevet af 3. januar 2022 har Sagsøger forklaret, at han først modtog dette, efter at han havde været hos lægen. Det er han meget sikker på. Han var ude for at se, om der lå noget i post-kassen, inden han tog til lægen. Han havde jo rykket for at få et svar. Det ville være rart, hvis han havde modtaget brevet, så han kunne have taget det med til lægen. Foreholdt sin mail af 6. januar 2022 og adspurgte om tidspunktet for rask-meldingen har Sagsøger forklaret, at det var om mandagen i ugen efter. Han havde en fornemmelse af, at han ville være rask på det tidspunkt. Mai-len har ikke noget med obstruktion at gøre. Det var ikke, fordi han var sur på Sagsøgte (Fagforening), og at han nok selv skulle bestemme, hvor skabet skulle stå. Han var faktisk ikke vred på Vidne 1. Foreholdt bortvisningen af 4. februar 2022, side 3, sidste afsnit (ekstrakten side 85) har Sagsøger forklaret, at det er fuldstændig korrekt, at han havde bedt om en fratrædel-sesaftale. Det gjorde han af den simple grund, at han følte sig presset til at indgå en aftale om at fratræde på et tidspunkt. Det, der fremgår af side 4, 1. afsnit, i brevet (ekstrakten side 86) er ikke korrekt. Det er fuldstændig rigtigt, at han følte et pres for at indgå en fratrædelsesaftale. Når han blev presset, selv om han ikke var klar til at gå på pension før om fire til seks år, er det klart, at han ville forsøge at få en aftale, hvor der også var noget til ham. Foreholdt mailkorrespondancen mellem den 26. til den 30. november 2021 (ekstrakten side 59-63) har Sagsøger forklaret, at det ikke er korrekt forstået, at han ikke ville udføre ekstraarbejde, hvis han ikke blev honoreret for det. Han har drøftet spørgsmålet med fællestillidsrepræsentanten flere gange. Aftalen var, at han ikke skulle gå ud at forhandle på pædagogområdet. Mailkorrespondancen vedrører stadigvæk den samme sag som den, han skrev om i mailen af 22. november 2022 til Vidne 1. Det undrer ham, at han ikke kunne få et ekstra honorar. Der var en kollega, der var langtidssygemeldt, og hans kollega Person 4 fik 10.000 kroner ekstra. De andre fik 5.000 kroner ekstra. Han var den eneste, der ikke fik noget, og det undrede ham. Det kommer ikke bag på ham, hvis Vidne 1 forklarer, at der er tre andre, der ikke har fået noget ekstra. Det kan f.eks. være miljømedarbejderen. Alle dem, der havde sagsbehandling, fik ekstra. Han var i telefonisk kontakt

med fællestillidsrepræsentanten, og de aftalte, at hun tog med til den tjenstlige samtale med den pågældende pædagog. Der kom et referat, som han gennemgik, og pædagogen blev indkaldt til en ny tjenstlig samtale i forbindelse med, at man påtænkte at opsigte den pågældende. Mailkorrespondancen mellem den 26. og den 30. november 2021 (ekstrakten side 59-63) relaterer sig til dette forløb. Han indgik en aftale med den tidligere sekretariatsleder om, at han fra oktober til december 2020 arbejdede mere end 28 timer om ugen mod overtidbetaling. Sideløbende med sin ansættelse hos Sagsøgte (Fagforening) har han drevet en virksomhed sammen med en kompagnon. I virksomheden tilbød de serviceydelser til handicappede i form af hjælpere. Virksomheden blev indstillet vist nok i 2015-2016.

**Vidne 1** har forklaret, at hun blev ansat i Sagsøgte (Fagforening) i november 2020. Hun kom fra en stilling i Kommune 1, hvor hun var børn- og ungechef i to år. Forud herfor var hun børne- og dagtilbudschef i Kommune 2 i ca. syv år. Hun har også været ansat i Kommune 3 og Kommune 4. Hun har arbejdet som leder eller chef i en kommune i sammenlagt ca. 20 år. Hun kan ikke genkende det, som Sagsøger har forklaret om deres samarbejdsrelation, inden hun blev ansat som sekretariatsleder i Sagsøgte (Fagforening). Det, Sagsøger refererer til, må være, da hun var børne- og dagtilbudschef i Kommune 2. Hun var da chef for ledere af ledere. I Sagsøgte (Fagforening) er det strikket sådan sammen, at det er sekretariatslederen, der har ansvaret for forhandlinger for ledere af ledere. Hun kan mindes, at hun måske en enkelt gang har haft en forhandling med Sagsøger, men hun har selvfølgelig set ham på gangene i Kommune 2. Hun har haft hårde forhandlinger med den tidligere sekretariatsleder i Sagsøgte (Fagforening). Sådanne forhandlinger foregår i et professionelt rum, da man er meget afhængig af, at man kan samarbejde. I Sagsøgte (Fagforening) er der i dag 18 ansatte. I 2020 var der 20 ansatte. Der var ni personsagsbehandlere inklusive Sagsøger. De pågældende arbejder med bl.a. sygdom, ansættelsesretlige sager og psykisk arbejdsmiljø. Det er en bred vifte. Sagsøger arbejdede som juridisk sagsbehandler. Det er rigtigt, at Sagsøger havde lederområdet i hele Sydjylland og leder- og pædagogområdet i Sydslesvig. Der er ca. 6.700-6.800 medlemmer i Sagsøgte (Fagforening). Foreholdt side 4 i bortvisningen af 4. februar 2022 (ekstrakten side 86) har Vidne 1 forklaret, at der blev afholdt et møde den 16. november 2021, fordi der var en kollega, der var langtids-sygemeldt på grund af graviditetsgener. Sagsøger deltog i mødet. Det var et samlet personsags-teammøde, hvor man drøftede, hvordan man skulle gribe situationen an. De blev enige om, at hun selv, Sagsøger og Person 4 skulle mødes. Selv foreslog hun, at hun tog sig af lederområdet fremadrettet, indtil der var blevet ansat en barselsvikar, men det ønskede Sagsøger ikke. De aftalte, at Person 4 var den, der skulle koordinere sagerne. Hvis Person 4 ikke selv kunne tage sagerne, skulle de fordeles videre. Sagsøger sagde flere gange, at han ville

drøfte honorering. Hun sagde til Sagsøger, at sådan var deres overenskomst ikke. Det er tillidsrepræsentanten, der skal bede om en forhandling. Person 4 fik honorering for at være koordinator, og derudover var der fire andre, der blev honoreret, fordi de skulle påtage sig andre opgaver, end de var vant til. De pågældende fik et særligt ansvar i den forbindelse. Der var fire ansatte, som ikke fik noget vederlag. Det var Sagsøger og tre andre personsagsbehandlere. Hun drøftede honoreringen med tillidsrepræsentanten. De drøftede, hvem der skulle gøre noget væsentligt anderledes, end de var vant til. Sagsøger havde fremsat ønske om afvikling af 140 timers afspadsering, og en stor del af den tid, hvor opgaverne skulle løses, ville han ikke være der. Det var tillidsrepræsentanten, der bad om en forhandling, og de var ret enige om det. Der var overhovedet ikke tale om, at Sagsøger ikke fik noget, fordi hun havde et horn i siden på ham. Hun kan ikke genkende, at hun ikke har sagt godmorgen og farvel, eller at hun har haft svært ved at stikke hovedet ind på Sagsøgers kontor. Hun kan heller ikke genkende, at de har haft et par samtaler herom. Hun syntes, at hun havde et rigtig godt samarbejde med Sagsøger. Da hun tiltrådte i november 2020, var coronaen på sit højeste, og der var mange, der ikke mødte ind på kontoret. Sagsøger var der heller ikke særlig meget. Hun havde en helt almindelig god dialog med ham. Hun følte, at Sagsøger var en rigtig god ledersagsbehandler, og følte sig rimelig afhængig af ham. Hun var den, der havde forhandlingerne med hensyn til ledere af ledere. Sagsøger var den, der havde dem, der lå under lederne, og hun følte, at han var én, som hun kunne sparre med, da hun ikke selv var sagsbehandler. Hun følte, at de var meget åbne i samarbejdet med hinanden. Bl.a. havde de en sag sammen i en kommune, hvor en leder var blevet sygemeldt. Den sag løste Sagsøger super godt. Da hun blev ansat i Sagsøgte (Fagforening), fik hun at vide af den daværende formand, at det var forventningen, at hun så på medarbejdernes timer. Sagsøger havde rigtig mange overarbejdstimer. Der var flere medarbejdere, der havde ophobet mange timer. Det var i hvert fald tre andre medarbejdere, der havde mange timer. Hun var lige startet, og der gik 9-10 måneder, inden hun havde fået et tilstrækkeligt overblik over, hvor mange overarbejdstimer, der var tale om, og om timetallet blev ved med at vokse. På kontoret har man en kultur, hvor man siger godmorgen og farvel til hinanden. Man går rundt og hilser, når der er nogen på kontorerne. Sagsøger var der ikke så meget om morgenen. På det tidspunkt havde hun fået at vide, at han havde en bed and breakfast. Hun har ikke været efter Sagsøger. De havde som sagt et godt samarbejde. Foreholdt Sagsøgers mail af 12. november 2021 (ekstrakten side 57) har Vidne 1 forklaret, at der sagtens kan have været tale om en dobbeltbooking. Det er der konstant. De bliver hele tiden kaldt på af deres medlemmer, så de må ændre deres møder. Person 5, der bliver nævnt i mailen, er en anden jurist, der også er personsagsbehandler. Hun kan ikke huske, hvad hun meldte tilbage til Sagsøger, men det er nok rigtigt, når han siger, at hun gav udtryk for, at han skulle priori-

tere ledersagen. Hun synes, det er mærkeligt, at hun blev bedt om at prioritere, da det er noget, som man normalt selv gør. Foreholdt mailkorrespondancen fra den 26. til den 30. november 2021 (ekstrakten side 59-64) og adspurgt, hvad forløbet gik ud på, har Vidne 1 forklaret, at hun var ude af huset som censor. Det er derfor, hun først fik svaret omkring kl. 18.00. Person 6, der var koordinator, havde i første omgang spurgt Sagsøger, da hun ikke selv kunne nå det. Det var præcis det, de havde aftalt. Person 4 fik det svar tilbage fra Sagsøger, at han ikke kunne tage opgaven. Person 4 spurgte derfor vidnet, om det var, fordi de havde indgået andre aftaler. Hun spurgte Person 4, om Sagsøger givet udtryk for, at det var, fordi han havde travlt. Sagsøger skrev, at han ikke syntes, at han skulle tage opgaven, fordi hun ikke mente, at han skulle honoreres særskilt herfor, som det var hans opfattelse, at hans andre kollegaer blev. Hun svarede tilbage, at det ikke var sådan, det var, og at de ikke var provisionslønnede. De måtte på-tage sig de opgaver, der var. Hun havde aldrig prøvet dette før, og hun tænkte, at Sagsøger modarbejdede hende. Hun spekulerede på, om han var blevet sur på hende. Sagsøger har givet udtryk for, at han ville have en fratrædelsesaftale. Det er ikke noget, han blev presset til. De var nødt til at have en snak om hans overarbejdstimer og finde ud af, hvordan de kunne af-vikles. Sagsøger fandt selv et tidspunkt, hvor de kunne mødes. Han ville gerne have timerne udbetalt, men det var ikke noget, de gjorde. De skulle finde en måde at afvikle timerne på. Sagsøger sagde så, at det behøvede de ikke, for han ville gerne fratræde. Hvis der var nogen, der var presset, var det godt nok hende i dén situation. Den 16. september 2021 havde hun ind-tryk af, at de havde mange ledersager, og at der kun var én, der havde disse. Hun nåede derfor at gå lidt i panik. Sagsøger havde regnet ud, at han kunne holde op med at arbejde 14 dage senere. Hun sagde til ham, at det kunne simpelthen ikke lade sig gøre, da de skulle finde ud af, hvem der skulle have sagerne overdraget. Sagsøger svarede, at det ville være en god ide, at Person 4 overtog hans arbejdsopgaver. Hun spurgte Sagsøger, hvor mange sager han havde, og han svarede, at han ikke havde nogen, da alle hans sager var afsluttede. Hun svarede, at det var fint nok, men hvor mange sager kom der ind? Sagsøger var helt rolig. Hun holdt fast i, at det ikke kunne blive om 14 dage. De fik sig så talt frem til en dato, der lå halvanden måned ud i fremtiden. Sagsøger havde opgjort ca. fire ugers afspadsering for meget. Da hun spurgte, hvorfor han havde gjort dette, svarede han, at det var noget, hun skulle give ham for lang og tro tjeneste. Hun var stadig ny, og hun oplyste, at hun ikke troede, at det var noget, som de gjorde. Hun gik til ledelsen, hvor hun fik at vide, at Sagsøgte (Fagforening) ikke ind-går fratrædelsesaftaler. De lavede en ny beregning. Hendes administrative medarbejder kom til at lave en fejl, så der kom for meget afspadsering på opgørelsen. Det står hun på mål for. Sagsøger gav udtryk for, at han ikke længere ville tale med hende, og at forhandlingen nu overgik til tillidsrepræ-sentanten. Der gik et stykke tid, i hvert fald et par uger, og så kom tillidsrepræ-

sentanten ned og sagde til hende, at han ikke ville forhandle fratrædelse for Sagsøger, fordi det, som Sagsøger havde bedt om, var us-mageligt og for meget over for de andre kollegaer. Tillidsrepræsentanten sagde, at hun derfor ikke skulle forvente, at der blev nogen forhandling med ham. Derefter hørte hun ikke noget fra Sagsøger. Hun rykkede ham fak-tisk for et svar, men hun hørte ikke mere. Foreholdt Sagsøgers mail af 14. december 2021 og hendes brev af 15. december 2021 har Vidne 1 forklaret, at hun ikke havde oplevet noget lignende tidligere. Normalt sendte Sagsøger en SMS, når han sygemeldte sig. Han plejede at skrive, at det var på grund af nakken, og at det bare var ”i dag”, eller at han ”også tog i morgen med”. Sygemeldingen den 14. december 2021 blev sendt pr. mail uden angivelse af, at det var nakken, det var galt med, og der stod, at det var ”indtil videre”. Hun så sygemeldingen i lyset af det forløb, der havde været helt tilbage fra den 16. november 2021. Der var dels tale om mødet den 16. november 2021 med Sagsøger og Person 4, de to gange, hun havde bedt Sagsøger om at tage en sag, hvor han havde afvist det, og at han havde givet udtryk for, at hun selv måtte gå ind og se hans sagsflow. Der var tale om flere unormale og optrappende episoder, hvor Sagsøger havde vist sig trekantet på en måde, som hun ikke havde set før. Hun kunne ikke se, at der var andet at gøre end at bede ham om at fremsende en lægeer-klæring. Hun er trods alt arbejdsgiver, og de har sager, som de skal løse for de-res medlemmer. Samme dag skrev hun til tillidsrepræsentanten Person 1. ”GO” er deres journaliseringssystem. Hun kan klare sine egne sager, men hun skulle have hjælp både af en it-medarbejder og en anden medarbejder for at tilgå Sagsøgers sagsliste. Den 5.-6. december 2021 konstaterede hun så, at han ikke havde nogen sager. Hun var nødt til at vide, hvad det var, der skete, og hvad hun havde at gøre med. Adspurgt, hvorfor brevet af 15. december 2021 blev sendt til Sagsøger med afleveringsattest, har Vidne 1 forklaret, at det er sådan, man gør. Det gør man også i kom-munerne. Man kan ikke sende et brev til en sygemeldt medarbejders arbejds-mailadresse, da man ikke kan forvente, at den pågældende tilgår sine arbejds-mails. Man kan heller ikke sende et brev til den pågældendes private mailadresse, da den ikke er sikker. De har ikke e-Boks til andet end lønsedler. Foreholdt sit brev af 3. januar 2022 til Sagsøger har Vidne 1 forklaret, at hun skrev ”retmæssigt”, fordi hun kunne se, at Sagsøger var trekantet og trappede op. Hun gjorde det tydeligt. Om formule-ringen ”ansættelsesretlige konsekvenser” har Vidne 1 forklaret, at det var for at give udtryk for, at det var alvorligt. Hun havde brug for en er-klæring fra Sagsøgers læge om, at han var retmæssigt sygemeldt, og hvor lang tid hun kunne forvente, at han ville være det. Det er en arbejdsgivers helt almindelige ret. Hun forventede, at hun fik en sådan erklæring fra ham. Foreholdt lægeerklæringen af 5. januar 2022 har Vidne 1 forklaret, at det ikke fremgår af erklæringen, at Sagsøger var syg, eller hvor lang tid fraværet forventedes at ville vare. Hun gav ovenikøbet Sagsøger

16 dages ekstra frist. Hun bad ikke om, at lægeerklæringen skulle foreligge mellem jul og nytår. Hun accepterede, at Sagsøger først skulle til læge i begyndelsen af januar. Adspurgt om brugen af ordet ”obstruk-tion” i brevet af 7.januar 2022 har Vidne 1 forklaret, at hun skrev dette, fordi Sagsøger modarbejdede et fornuftigt samarbejde. Han ville hele tiden diskutere med hende. De har ikke haft andre bortvisnings-sager i Sagsøgte (Fagforening) i den tid, hun har været ansat. Adspurgt om blomster-buketten, som Sagsøger angiveligt modtog samme dag som hørings-skrivelsen, har Vidne 1 forklaret, at det er et automatisk system, der kører udenom hende. De har en sygefraværspolitik i Sagsøgte (Fagforening), hvorefter en medarbejder, der har haft 14 dages sygefravær, eller som er kommet ud for noget alvorligt, får tilsendt en buket. Det er noget, som sekretæren ordner. Bortvisningen har overhovedet intet med Sagsøgers eventuelle handicap at gøre. Den har heller ikke noget med hans alder at gøre. Hun har aldrig tænkt på Sagsøger som én, der er handicappet. Da hun blev ansat i Sagsøgte (Fagforening), arbejdede Sagsøger på fuld tid. Han blev honoreret med 50 pct. ekstra overarbejde i en periode på tre måneder. Det var en aftale, som han havde indgået med den tidligere formand. Det er næsten halvdelen af de ansatte i Sagsøgte (Fagforening), der er ældre end 60 år. Sagsøger fortalte, at han havde en arbejdsskade i form af whiplash. Hun har som sagt aldrig tænkt på Sagsøger som én, der er handicappet. Hun har heller ikke studset over antallet af sygemeldinger. I 2021 var han sygemeldt fire gange i de første 10 måneder. Det er det samme antal sygemeldinger, som han havde i november måned. Det var først efter, tvisten om ekstra honorering var opstået, at der blev et så stort sygefravær. Hun er aldrig blevet spurgt af Sagsøger om en § 56-erklæring. Hvis hun var blevet spurgt, ville hun til enhver tid have sagt ja. Det er en win-win-situation for en arbejdsgiver. De har lige gennemført en psykisk APV. Man kan score fra 0 til 100, og hendes score er ca. 76. Hun scorer højt på punktet ”samarbejde med sekretariatslederen”. Det er en høj score når henses til, at de lige har været igennem en afskedigelsesrunde på grund af økonomien. Gennemsnittet på landsplan er en score på ca. 54. Sagsøger har ikke været til MUS-samtale. Hun tiltrådte først i november 2020, og man skal have kendt hinanden i et års tid, for at man kan afholde en ordentlig MUS-samtale. Da hun tiltrådte sin stilling, havde hun en forventningsafstemningssamtale med alle medarbejderne. Adspurgt, hvem der har arbejdet med lederopgaverne, efter at Sagsøger blev sygemeldt, har Vidne 1 forklaret, at det har hun gjort. Hun har stadigvæk disse opgaver. Det har overrasket hende helt vildt, at der ikke er ret mange opgaver. Der er gennemsnitligt en sag om måneden, hvor hun er nødt til at rykke ud en-ten telefonisk, på et Teamsmøde eller fysisk. Hun har kun været ude fysisk seks gange på halvandet år. Derudover er der et par henvendelser, hvor hun har givet sparring til en leder. Hun kan høre på sine kolleger, at det er det samme bil-lede i andre fagforeninger. Hun bruger meget mindre end 28 timer om ugen på lederopgaverne. Opgaverne fylder måske en time om ugen. De har i øvrigt ikke

ret mange ledermedlemmer. Hun troede, at der var travlt på området. Foreholdt sin mail af 15. december 2021 til Person 1 har Vidne 1 forklaret, at hun skrev til tillidsrepræsentanten, fordi Sagsøger ikke ville give hende et indblik i sit sagsflow. Han havde to gange modsat sig at hjælpe med at tage en sag, og hun havde fundet ud af, at der ikke lå nogen opgaver hos ham. Hun kan ikke indkalde en sygemeldt medarbejder til en tjenstlig samtale. Hun var ret chokeret over forløbet og den modstand, der var fra Sagsøgers side. Hun vidste, at hun skulle gøre noget, når han kom tilbage, men så sygemeldte han sig. Temaet for den tjenstlige samtale skulle være, at Sagsøger obstruerede deres samarbejde. Dels ville han ikke påtage sig de to opgaver, dels ville han ikke give hende adgang til sit sagsflow. De skulle også have en samtale om hans sagsflow. Det var hendes tanke, at samtalen skulle munde ud i en tjenstlig advarsel. Hun ville også tale med ham om, at han ikke havde nogen opgaver. Som ansat har man det meget frit i Sagsøgte (Fagforening). Man kommer og går, og man styrer selv sine timer og sine sager. Hvis man mangler arbejdsopgaver, går man ind til kollegaen på na-bokontoret, eller også går man til sekretariatslederen og siger, at man har luft i sin kalender. Hun havde forestillet sig, at Sagsøgers sagsbelastning måtte være høj, når han havde så mange overarbejdstimer. Hun var på vej ind i en dialog med ham om, hvordan timerne skulle afvikles, da han gav udtryk for, at han ikke havde nogen sager, og at han kunne fratræde om 14 dage. Foreholdt brevet af 15. december 2021 og adspurgte, hvor mange gange hun har havde sendt sådanne breve med afleveringsattest, har Vidne 1 forklaret, at hun ikke havde gjort dette tidligere. Adspurgte, hvor mange gange hun har bedt om en varighedserklæring, har Vidne 1 forklaret, at hun aftalte med en anden ansat, der var sygemeldt på grund af graviditetsge-ner, at den pågældende skulle aflevere en lægeerklæring, så de kunne søge re-fusion. Foreholdt Sagsøgers mail af 14. december 2021 (ekstrakten side 102-103) har Vidne 1 forklaret, at hun ikke overvejede, om længden af meddelelsen gjorde, at SMS ikke var et egnet medie til at sende den på. Hun bemærkede, at Sagsøger ikke skrev ”hej”, og at han skrev at han var ”sygemeldt indtil videre”. Det var meget anderledes end den måde, som de plejede at kommunikere på.

**Vidne 2** har forklaret, at hun blev formand for Sagsøgte (Fagforening) den 6. oktober 2022. Hun havde været næstformand, siden fusionen omkring 2006. Før den tid var hun ansat i det gamle Sagsøgte (Fagforening). Hun har kontor på Adresse i Kolding, hvor Vidne 1 arbejder, og Sagsøger arbejdede. Hun har meget udadvendt arbejde. Efter at hun er blevet for- mand, har hun kun sager i Vejle, hvor hun kører ud til diverse forhandlinger. Hun sørger imidlertid for at komme på kontoret i Kolding hver dag. Sager om afskedigelse eller bortvisning af en medarbejder kommer op i hele den politiske ledelse, hvor de er fem personer. De holder møder i den politiske ledelse ca. hver 14. dag. Vidne 1 deltager i møderne. På møderne hører de

om, hvad der er af udfordringer, og der udveksles ris og ros med sekretariatet. Hun har aldrig hørt tale om, at man påtænkte at afskedige Sagsøger på grund af handicap. Der er aldrig nogen, der er blevet afskediget på grund af handicap i Sagsøgte (Fagforening). De overholder alt, hvad der er lavet af regler fra centralt hold. De har tidligere beskæftiget personer, der var handicappede. Her har de sørget for at stille alle de nødvendige ressourcer til rådighed, for at de pågældende har kunne udføre deres arbejde. De har aldrig afskediget nogen på grund af alder. Selv bliver hun 63 i år. Der er mindst én ansat, der er 67 år, og der er et par andre, der nærmer sig 65 år. Ellers har de ansatte ned til 27 år. De ser på, hvilke kvalifikationer folk har. De har i et par tilfælde ansat nogle, der kunne gå på efterløn et par år senere. For den enes vedkommende endte det med, at hun blev så glad for at være hos Sagsøgte (Fagforening), at hun blev et år ek-tra. De har et MED-udvalg bestående af tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og en fra a-kassen. Sekretariatslederen og formanden deltager altid. Der har aldrig været klager over Vidne 1's ledelsesstil eller fa-con. Adspurgt, om der er blevet gennemført en trivselsundersøgelse, har Vidne 2 forklaret, at som hun husker det, så fik Vidne 1 75 ud af 100 point. Den tidligere sekretariatsleder var oppe på et par point mere i for-bindelse med en tidligere trivselsundersøgelse. Middel er 50 point, så 75 point er faktisk ret flot. I politisk ledelse er de blevet orienteret om bortvisningen i ho-vedtræk. Baggrunden var, at der ikke blev indleveret de ting, der blev bedt om. Hvis et medlem kom til Sagsøger med en tilsvarende henvendelse fra sin arbejdsgiver, er hun ikke i tvivl om, at han ville have sagt til medlemmet, at den pågældende skulle tage fat i sin arbejdsgiver og få det plads hurtigst muligt. Som formand deltager hun ikke i den daglige ledelse af sekretariatet. Hun er med til at lave rammerne for sekretariatets arbejde. Tidligere var det formanden, der både havde det ledelsesmæssige og det politiske, men nu er de blevet så store, at det er for stor en mundfuld. Derfor er der blevet ansat en sekretariatsleder. De er en fagforening, og derfor vil de behandle deres egne ansatte præcis efter de forskrifter, der foreligger. Vidne 1 deltager i møderne i politisk ledelse og i bestyrelsesmøderne. Der har ikke været nogen henvendelser fra Sagsøger til vidnet. Hvis man som ansat er gået til sekretariatslederen, og der ikke er blevet handlet på ens henvendelse, vil det være naturligt at gå til hende som det næste led i systemet.

### **Parternes synspunkter**

Sagsøger har i sit påstandsdokument anført følgende:

”...

### **3. ANBRINGENDER**

Til støtte for den principale påstand gøres det gældende, at Sagsøgte (Fagforening)s bortvisning af Sagsøger var uberettiget og i strid med forskelsbehandlingsloven.

Bortvisningen var uberettiget

Det gøres gældende, at forløbet omkring indhentelse af lægeerklæring efter Sagsøgers sygdomsmeddelelse den 14. december 2021 ikke kan berettige til en bortvisning.

Sagsøger erkender, at Sagsøgte (Fagforening)s anmodning om lægeerklæring af 15. december 2021 (bilag 1) må anses for at være kommet frem til ham ved postvæsenets aflevering af brevet i hans brevkasse. Det har imidlertid ingen betydning for spørgsmålet om opfyldelse af kravet om lægeerklæring, at Sagsøger først læste brevet den 22. december og derfor ikke kunne overholde den fastsatte tidsfrist den 23. december, idet Sagsøgte (Fagforening) i brev af 3. januar 2022 (bilag 3) dels har anerkendt, at den oprindelige anmodning var uretmæssig, dels har fastsat ny frist for indlevering af lægeerklæring ”i umiddelbar tilknytning til det planlagte lægebesøg den 5. januar”. Sagsøgte (Fagforening) var ikke den 15. december 2021 berettiget til at stille krav om lægeerklæring med skøn over varigheden, og den manglende overholdelse af den oprindelige frist kan således ikke indgå i et grundlag for bortvisning. Allerede derfor er bortvisningen uberettiget, da det i bortvisningsbrevet af 4. februar 2022 (bilag 10) anføres som primær bortvisningsgrund, at Sagsøger ”ikke har fremsendt lægelig dokumentation for [sit] sygefravær og den forventede varighed heraf som anmodet om af Sagsøgte (Fagforening) ved brev af den 15. december 2021” [...]

Selv hvis det lægges til grund, at bortvisningen reelt er begrundet med, at lægeerklæringen af 5. januar 2022 (bilag 4) ikke opfyldte kravet om en lægelig prognose for sygdommens varighed, er bortvisningen ikke berettiget. Det er ubestrideligt, at lægen ikke forholdt sig til spørgsmålet om varighed, men det gøres gældende, at uanset dette faktum er en bortvisning med denne begrundelse uproportional under de foreliggende omstændigheder.

Sagsøger, der ikke var herre over, hvad lægen valgte at skrive i sin erklæring, anførte udtrykkeligt i sin fremsendelse af erklæringen til Sagsøgte (Fagforening) (bilag 5), at han forventede at genoptage arbejdet mandag den 17. januar 2022, det vil sige 11 dage (og for Sagsøger 4 arbejdsdage) efter fremsendelsen. Det gøres gældende, at såfremt Sagsøgte (Fagforening) ikke ville stille sig tilfreds med denne tilkendegivelse i kombination med lægens beskrivelse af sygdommen, havde en proportional reaktion været fornyet krav om lægeskøn over uarbejdsdygtighedens varighed, gerne med en kort frist og eventuelt kombineret med et varsel om, at manglende efterlevelse kunne få ansættelsesretlige konsekvenser.

Det gøres gældende, at Sagsøgte (Fagforening)s radikale reaktion på den utilfredsstillende lægeerklæring tillige er urimelig i lyset af det meget korte varsel, hvormed erklæringen blev krævet. Vidne 1 krævede i brev af 3. januar

2022, modtaget den 5. januar (bilag 3), erklæringen fremsendt i umiddelbar tilknytning til Sagsøgers lægekonsultation samme dag, som brevet blev modtaget. Det gøres gældende, at der under disse omstændigheder – og idet det tidligere krav af 15. december 2021 som nævnt er en nullitet – ingen skadevirkning for Sagsøgte (Fagforening) ville være forbundet med at stille krav om ”udbedring” af lægeerklæringen.

I bortvisningsskrivelsen har Sagsøgte (Fagforening) endvidere introduceret et yderligere, aldeles udokumenteret bortvisningsgrundlag i form af ”obstruktion” mod Vidne 1's ledelsesanvisninger. Det bestrides som urigtigt, at Sagsøger har obstrueret eller i øvrigt nægtet at følge ledelsens anvisninger på den måde, det beskrives i bortvisningsbrevet. De drøftelser, der i efteråret 2021 var om tilrettelæggelse af arbejdstid og prioritering af opgaver, var alene en følge af øget arbejdspress kombineret med det omtalte sygefravær hos Sagsøger. Der kan derudover næppe herske tvivl om, at kommunikationen mellem medarbejder og ledelse i denne situation har været hæmmet af de samarbejdsvanskeligheder, Vidne 1 udviste i forhold til Sagsøger.

Det bestrides, at Sagsøger i november 2021, som hævdede af sagsøgte, skulle have optrådt ”forurettet og trekantet” eller have nægtet at ”efterkomme ledelsens anvisninger i forhold til varetagelsen af arbejdsopgaverne”, og det bestrides som urigtigt, at Djøf i brev af 1. februar 2022 (bilag 9) angiveligt stiltiende skulle have accepteret dette synspunkt.

Sagsøgers vilje til at efterkomme ledelsens ønsker om arbejdets tilrettelæggelse illustreres af den som bilag 14 fremlagte mail af 22. november 2021, hvor Sagsøger anmoder Vidne 1 om ledelsesmæssigt at prioritere mellem to konkurrerende møder (sager), som var booket samtidig i Sagsøgers kalender.

Imidlertid ville de omtalte forhold vedrørende samarbejde, selv såfremt de var virkelige og dokumenterede, ikke kunne begrunde bortvisning. Hvis det var Sagsøgte (Fagforening)s opfattelse, at Sagsøger ikke gjorde fyldest i sin stilling på grund af utilfredsstillende opgaveløsning, kunne dette eventuelt udgøre et grundlag for afskedigelse med lovligt varsel (efter iagttagelse af forskelsbehandlingslovens krav, jf. nedenfor), men de beskrevne forhold har ikke en sådan karakter af grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, at bortvisning ville være berettiget.

Det gøres gældende, at den som bilag C fremlagte mail af 15. december 2021 til Sagsøgers tillidsrepræsentant – som Sagsøger ikke blev gjort bekendt med – dokumenterer, at Sagsøgte (Fagforening) ikke anså de påberåbte uoverensstemmelser vedrørende arbejdsopgaver som en bortvisningsgrund, da der i så fald ikke ville være behov for overvejelser om en tjenstlig samtale. At de hævdede problemer langt senere er gjort gældende som begrundelse for bortvisningen er således en fuldstændig efterrationalisering.

Dertil kommer, at selv såfremt Sagsøgers adfærd i efteråret 2021 isole-ret set kunne begrunde en bortvisning – hvilket som anført bestrides – har Sagsøgte (Fagforening) fortabt sine misligholdelsesbeføjelser ved passivitet. De forhold, der i bortvisningsbrevet (bilag 10) bebrejdes Sagsøger som ”obstruktion”, er i sagens natur ophørt senest forud for sygemeldingen den 14. december 2021, men først ved bortvisningsbrevet af 4. februar 2022, altså mere end 1½ måned senere, påberåbes de som bortvisningsgrund. Det bemærkes i den forbindelse, at den helt kortfattede og u-underbyggede henvisning til ”obstruktion” i varslet om bortvisning af 7. januar 2022 (bilag 6) sammenkædes med Sagsøgers sygemeldinger i november 2021, hvorfor den mere detaljerede beskrivelse af ”obstruktion” – som nødvendigvis må være udøvet, når Sagsøger har været på arbejde – der introduceres i selve bortvisningsskrivelsen ikke kan anses påberåbt af Sagsøgte (Fagforening) før end med bortvisningen af 4. februar 2022.

Sagsøgte (Fagforening)s passivitet med hensyn til bortvisning på grund af den hævdede ”obstruktion” underbygges i øvrigt i det hele af det i bilag C anførte, herunder Vidne 1's betragtninger om emnets manglende hastende karakter.

For fuldstændighedens skyld bemærkes, at selv hvis den kortfattede og uforståelige henvisning til ”obstruktion” i varslingsbrevet af 7. januar kunne anses at dække den senere påberåbte bortvisningsgrund, er arbejdsgivers reaktion på de omhandlede forhold fremkommet mere end 3 uger efter deres ophør, hvorfor der også i dette tilfælde foreligger rettighedsfortabende passivitet.

Idet bortvisningen var uberettiget, tilkommer der Sagsøger løn svarende til funktionærlovens opsigelsesvarsel, det vil sige løbende måned plus 6 måneder, fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a ved 20 års ansættelse samt godtgørelse, jf. nedenfor.

Den uberettigede bortvisning udgør diskrimination på grund af handicap

Det gøres gældende, at uberettiget bortvisning begrundet i sygefravær, som var en følge af Sagsøgers handicap, er forskelsbehandling i strid med forskelsbehandlingslovens § 2.

Handicapbegrebet er ikke defineret i loven, men det følger af retspraksis (se bl.a. U.2010.2125H), at begrebet ”handicap” i beskæftigelsesdirektivet skal fortolkes således, at det omfatter en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed.

I Sagsøgers tilfælde foreligger en sådan varig funktionsnedsættelse, som var Sagsøgte (Fagforening) fuldt bekendt gennem en lang årrække og i øvrigt er beskrevet nøje i lægeerklæringen af 5. januar 2022 (bilag 4).

At det foreliggende handicap er den reelle grund til, at Sagsøgte (Fagforening) ønskede at bringe ansættelsesforholdet til ophør, underbygges tydeligt af, at der i bortvisningssskrivelsen (bilag 10) flere steder henvises til Sagsøgers sygefravær som følge af nakkelidelsen, og herunder besværer Vidne 1 sig over, at hun selv i perioder under Sagsøgers sygdom har været nødt til at varetage hans arbejdsopgaver. At ledelsen i Sagsøgte (Fagforening) har haft et udtalt ønske om at skille sig af med Sagsøger ses tillige af Vidne 1's forespørgsler om, hvornår Sagsøger påtænkte at gå på pension. Dette kunne i sig selv indikere, at den uberettigede bortvisning tillige er udtryk for aldersdiskrimination i strid med forskelsbehandlingsloven, men i sammenhængen forekommer forespørgslerne snarere at have sammenhæng med et ønske om at blive fri for det oplevede besvær med at have en handicappet medarbejder beskæftiget.

Afskedigelse (men ikke bortvisning) af en handicappet medarbejder kan efter omstændighederne være nødvendigt og lovligt, hvis den pågældende ikke er kompetent, egnet eller disponibel til at udføre sit arbejde, og dette ikke kan afhjælpes ved de tilpasningsforanstaltninger, som det efter ligebehandlingslovens § 2 a påhviler arbejdsgiveren at iværksætte. I dette tilfælde, hvor det banale problem med lægeerklæringens indhold blev brugt som påskud for at skille sig af med en medarbejder, hvis funktionsindskrænkninger tydeligvis generede sekretariatschefen, er det dels ikke godtgjort, at Sagsøger ikke var kompetent, egnet og disponibel, dels var ingen tilpasningsforanstaltninger overvejet endsige forsøgt.

Det følger af forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1, at personer, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse. Det gøres med henvisning til praksis efter bestemmelsen gældende, at ved afbrydelse på grund af handicap af et ansættelsesforhold på over 20 års varighed, skal godtgørelsen fastsættes til 12 måneders løn.

#### Særligt om bevisbyrde

Forskelsbehandlingslovens § 7 a bestemmer, at hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-4, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Det gøres gældende, at med den uberettigede bortvisnings sammenhæng med Sagsøgers sygefravær betinget af hans handicap samt med bortvisningsbrevets henvisninger til hans generelle sygefravær af samme grund, er der påvist omstændigheder som omtalt i § 7 a, hvorfor bevisbyrden i sagen påhviler Sagsøgte (Fagforening).

For fuldstændighedens skyld gøres det gældende, at hvis det måtte blive fastslået, at Sagsøger har bevisbyrden, er denne løftet, jf. ovenstående argumentation.

### Den subsidiære påstand

Det gøres af de ovenfor anførte grunde gældende, at bortvisningen af Sagsøger var uberettiget, uafhængigt af spørgsmålet om diskrimination på grund af handicap.

Såfremt Sagsøger ikke findes at have været udsat for diskrimination i strid med forskelsbehandlingsloven, tilkommer der ham derfor løn for det lov-mæssige opsigelsesvarsel, fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a ved 20 års ansættelse samt godtgørelse for uberettiget bortvisning i medfør af funktionærlovens § 2 b.

Da Sagsøger ved den uberettigede bortvisning havde været ansat i Sagsøgte (Fagforening) i mere end 20 år, bør godtgørelsen fastsættes til 6 måneders løn, jf. funktionærlovens § 2 b, stk. 2.

### Den mere subsidiære påstand

Til støtte for den mere subsidiære påstand gøres det gældende, at såfremt retten måtte finde, at Sagsøger er bortvist med urette, men at godtgørelsen efter funktionærlovens § 2 b bør udmåles til mindre end 6 måneders løn, tilkommer der Sagsøger løn for det lovmæssige opsigelsesvarsel samt godtgørelse for uberettiget bortvisning efter rettens skøn.  
..."

**Sagsøgte (Fagforening)** har i sit påstandsdokument anført følgende:

”...

#### 1. Sagens tema

...

#### 1.2 Sagsøgte (Fagforening) gør gældende,

at Sagsøger bevidst valgte at ignorere Sagsøgte (Fagforening)s anmodning om lægelig dokumentation for lovligt forfald på grund af sygdom, jf. Sagsøgte (Fagforening)s breve af 15. december 2021, bilag 1, og af 3. januar 2022, bilag 3, uagtet at det i brevet af 3. januar 2022 udtrykkeligt var anført, at manglende fremsendelse af den krævede dokumentation ville få ansættelsesretlige konsekvenser, og

at Sagsøger derved groft og bevidst misligholdt helt åbenbare forpligtelser i ansættelsesforholdet ved ikke at fremsende lægelig dokumentation for sygdom.

Sagsøgte (Fagforening) bestrider, at bortvisningen har haft nogen som helst sammenhæng med, om Sagsøger eventuelt skulle være handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand.

Sagsøgte (Fagforening) bestrider, at bortvisningen haft noget at gøre med Sagsøgers alder.

Der er ikke påvist faktiske omstændigheder, som med nogen rimelighed kan give grundlag for at formode, at der skulle have været tale om forskelsbehandling på grund af handicap eller alder.

Sagsøger blev ikke bortvist på grund af en funktionsnedsættelse eller på grund af alder, men fordi han groft og bevidst tilsidesatte væsentlige forpligtelser i ansættelsesforholdet. Bortvisningen var en helt adækvat sanktion over for en misligholdelse af denne karakter under de foreliggende omstændigheder.

Bortvisningen var retmæssig, og der er ikke grundlag for at tilkende ham godtgørelse for overtrædelse af forskelsbehandlingslovens regler eller i medfør af funktionærlovens § 2 b.

- 1.3 Subsidiært gør Sagsøgte (Fagforening) gældende, at en opsigelse med varsel ville have været retmæssig under hensyn til Sagsøgers adfærd i tiden op mod bortvisningen, og herunder i forbindelse med hans tilsidesættelse af de retmæssige krav om at fremkomme med dokumentation for lovligt forfald på grund af sygdom. I den situation ville Sagsøger derfor i tilfælde af en opsigelse med varsel ikke have været berettiget til godtgørelse, hverken i henhold til funktionærlovens § 2 b eller efter reglerne i forskelsbehandlingsloven.
- 1.4 Antager retten, at Sagsøger skal stilles, som var han opsagt med varsel, andrager hans krav derfor alene erstatning for løn i opsigelsesperioden og godtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2 a. Med hensyn til erstatning for løn i opsigelsesperioden gør Sagsøgte (Fagforening) gældende, at Sagsøger har tabsbegrænsningspligt, og at hans krav ud over løn i minimalerstatningsperioden derfor skal reduceres med den indkomst, han har haft - eller kunne have oppebåret - fra anden beskæftigelse i opsigelsesperioden. Endvidere vil han skulle stilles, som havde han afviklet ferie i videst muligt omfang i den stipulerede opsigelsesperiode.

Sagsøger har efter det i replikken oplyste ikke iagttaget sin tabsbegrænsningsforpligtelse, derved at han ikke effektivt har søgt anden beskæftigelse i den stipulerede opsigelsesperiode.

Hans krav på erstatning for løn i opsigelsesperioden kan derfor maksimalt svare til 3 måneders løn (minimalerstatning) jf. funktionærlovens § 3. Ferie må anses som afviklet i videst muligt omfang, hvorfor der alene er krav på feriegodtgørelse af den sidste månedsløn.

Har bortvisningen være uberettiget har Sagsøger således alene krav på følgende beløb:

		Beregningsgrundlag
Minimalerstatning svarende til 3 mdr. løn	109.551,48 kr.	36.519,16 x 3
§ 2a godtgørelse svarende til 3 mdr. løn	109.551,48 kr.	36.519,16 x 3
Pension 16,5 %	36.153,97 kr.	16,5 % af (109.551,48 x 2)
Feriegodtgørelse 12,5 % af løn	4.565,00 kr.	12,5 % af 1 mdr. løn a 36.519,16
<b>I alt</b>	<b>259.821,93 kr.</b>	

- 1.5 Mest subsidiært bestrid er Sagsøgte (Fagforening), at en eventuel godtgørelse skal udmåles til de i stævning krævede beløb. Antager retten, at Sagsøgers retsstilling er blevet krænket, har dette under hensyn til sagens omstændigheder ikke haft en grov karakter. En eventuel godtgørelse bør derfor udmåles til et mindre beløb.

...

**4. Sagsøger eft erkommer ikke det retmæssige krav om at**

**frem sende dokumentation for lovligt forfald i form af lægerklæring**

- 4.1 Sagsøgte (Fagforening) anmodede ved brev af 15. december 2021 om lægelig dokumentation for den forventede varighed af Sagsøgers sygefravær, bilag 1. I brevet var anført en rimelig frist (til den 23. december 2021) til fremskaffelse af lægerklæringen. Brevet blev sendt med afleveringsattest.
- 4.2 Sagsøger meddelte i sin e-mail af 23. december 2021, bilag 2, at han først samme dag havde set brevet i sin postkasse. Sagsøgte (Fagforening) gør gældende, at Sagsøger bærer den fulde risiko for, at han ikke var blevet bekendt med brevet forinden.

I e-mailen af 23. december 2021, bilag 2, problematiserede Sagsøger ” *hvilken type attest du ønsker at modtage* ”, selv om det må have været ganske åbenbart, at Sagsøgte (Fagforening) ønskede dokumentation for sygefraværet.

- 4.3 I Sagsøgte (Fagforening)s svar af 3. januar 2022, bilag 3, anførte sekretariatslederen:

” *Jeg har den 15. december 2021 anmodet om en erklæring fra din læge omkring den forventede varighed af dit sygefravær. Retmæssigt burde jeg have bedt om lægelig dokumentation for dit sygefravær* ”

Ordlyden udlægges i stævningen, som at Sagsøgte (Fagforening) skulle have erkendt, at kravet om lægerklæring i brevet af 15. december 2021 var ” *uretmæssigt* ”.

Dette bestrides. Efter sammenhængen er meningen tydeligvis, at Sagsøgte (Fagforening) blot indrømmede, at man kunne have udtrykt sig mere præcist i brevet af 15. december 2021.

Sagsøgte (Fagforening) anførte videre i brevet af 3. januar 2022, bilag 3:

*” Henset til at du forsat er sygemeldt opretholdes anmodningen en erklæring fra din læge omkring den forventede varighed af dit fravær. Jeg vil bede om, at denne fremsendes til mig i umiddelbar tilknytning til det plan-lagte lægebesøg den 5.januar, du har oplyst mig om. En manglende fremsendelse af den ønskede lægelige dokumentation vil få ansættel-sesretlige konsekvenser.”*

- 4.4 Sagsøger valgte at fremsende en helt intetsigende erklæring fra lægen om sin almene tilstand, bilag 4. Lægeerklæringen omtaler ikke med et ord sygefraværet, og erklæringen dokumenterer ikke, at der forelå lov-ligt forfald.
- 4.5 Under hensyn til, at Sagsøger to gange var blevet anmodet om at fremskaffe en lægerklæring, at han i anmodningen af 3. januar 2022 ud-trykkeligt var blevet advaret om, at det ville få ansættelsesretlige konsekvenser, hvis han ikke fremsendte denne dokumentation, og efter indholdet af hans e-mail af 6. januar 2022, må Sagsøgte (Fagforening) lægge til grund, at Sagsøger helt bevidst valgte at misligholde sin forpligtelse til at aflevere dokumentation for sygefravær, hvorfor han måtte betragtes som udeblevet uden lovlig grund.

Der forelå derfor en grov, væsentlig og bevidst misligholdelse af helt grundlæggende forpligtelser i ansættelsesforholdet, hvorfor bortvisningen var berettiget.

Sagsøger og Djøf har ej heller i forbindelse med den efterfølgende partshøring fremlagt dokumentation for, at der forelå sygdom.

...”

Parterne har under hovedforhandlingen nærmere redegjort for deres opfattelse af sagen. Sagsøgte (Fagforening) har herunder præciseret, at spørgsmålet om obstruk-tion er et bevisdatum og ikke

### **Rettens begrundelse og resultat**

Sagsøger blev ansat hos Sagsøgte (Fagforening) den 1. januar 2001. På tidspunktet for bortvisningen havde han således været ansat i virksomheden i 21 år.

Efter Sagsøgers forklaring sammenholdt med indholdet af lægeerklæringen af 5. januar 2022 lægges det til grund, at Sagsøger pådrog sig piskesmældslæsioner i 1995 og 2015, og at han som følge heraf i mange år har haft kroniske nakkesmerter.

Det lægges endvidere til grund, at Sagsøger under ansættelsen havde sygeperioder af en eller få dages varighed som følge af nakkesmerterne. Sagsøgte (Fagforening) har oplyst, at Sagsøger fra den 23. februar til den 24. november 2021 meldte sig syg seks gange, hvoraf de fire sygemeldinger skete med angivelse af, at der var tale om nakkesmerter, og de to sygemeldinger var uden angivelse af årsag.

Efter bevisførelsen, herunder Sagsøgers og Vidne 1's forklaringer, lægges det endelig til grund, at Sagsøger under ansættelsen hverken har modtaget påtaler eller advarsler vedrørende kvaliteten af sit arbejde. Det fremgår dog af bortvisningskrivelsen af 4. februar 2022, at han ved en enkelt lejlighed i 2016 fik en skriftlig advarsel, som ikke har betydning for denne sag.

Sagsøger og Vidne 1 har begge forklaret, at det ikke har været kutyme at anmode om en lægeerklæring allerede dagen efter en sygemelding, og det må lægges til grund, at Sagsøger ikke forud for den 15. december 2021 er blevet bedt om at bedt om at indlevere en lægeerklæring i anledning af en sygemelding.

Ved brev af 3. januar 2022 opretholdt Vidne 1 anmodningen om en erklæring fra Sagsøgers læge omkring den forventede varighed af hans fravær og bad om, at erklæringen blev fremsendt i ”umiddelbar tilknytning” til hans lægebesøg den 5. januar 2022.

Efter forløbet, herunder at Sagsøger den 6. januar 2022 fremsendte lægeerklæringen af 5. januar 2022 til Vidne 1 og i forbindelse hermed oplyste, at han ville være raskmeldt igen fra den 17. januar 2022, finder retten, at Sagsøgte (Fagforening) ikke har godtgjort, at Sagsøger har udvist en adfærd, der kan betragtes som en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, og virksomheden har derfor ikke været berettiget til at bortvise Sagsøger. Retten har herved bl.a. lagt vægt på Sagsøgers forklaring om, at han først så brevet af 3. januar 2022, efter at han havde været hos lægen, og at han efter den 6. januar 2022 kun ville være sygemeldt i yderligere 4 arbejdsdage, da han ifølge senioraftalen havde fri om fredagen. Den omstændighed, at Sagsøger ikke anmodede sin læge om en fornyet erklæring efter at have modtaget høringsbrevet af 7. januar 2022, kan ikke føre til en anden vurdering.

Retten finder heller ikke, at forløbet vedrørende sygemeldingen har berettiget Sagsøgte (Fagforening) til at opsige Sagsøger med normalt varsel. Det bemærkes herved, at en påtale eller advarsel efter rettens opfattelse måtte anses for at være en passende sanktion.

Sagsøgte (Fagforening) har gjort gældende, at Sagsøger ikke har iagttaget sin tabsbegrænsningspligt ved ikke at have søgt anden beskæftigelse i den stiplede opsigelsesperiode.

Retten finder, at modtagelse af pension ikke fritager en opsagt medarbejder fra at iagttage sin tabsbegrænsningspligt, jf. herved bl.a. Sø- og Handelsrettens dom af 22. november 2021 (Ugeskrift for Retsvæsen 2022, side 759).

Sagsøger har forklaret, at gik på pension den 1. marts 2022, og at han på grund af sin alder og det specielle område, han har arbejdet med, ikke har søgt andre stillinger.

Sagsøger har derfor ikke iagttaget sin tabsbegrænsningspligt, og han har alene krav på minimalerstatning svarende til 3 måneders løn i henhold til funktionærlovens § 3, stk. 1.

Sagsøger har desuden krav på en godtgørelse på 3 måneders løn i henhold til funktionærlovens § 2 a.

Retten finder ikke, at Sagsøger har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at Sagsøgte (Fagforening) ved bortvisningen har udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling af ham på grund af hans funktionsnedsættelse. Der er derfor ikke grundlag for at tilkende Sagsøger en godtgørelse efter § 7, stk. 1, jf. § 2, stk. 1, i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Retten finder derimod, at Sagsøger som følge af bortvisningen har krav på en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b. Under hensyn til at Sagsøger havde været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i 21 år, og efter en samlet vurdering af sagens øvrige omstændigheder finder retten, at godtgørelsen bør fastsættes til 4 måneders løn.

Efter det anførte tager retten herefter Sagsøgers påstand til følge med 453.452,98 kr. Beløbet fremkommer således:

Løn for perioden 5.-28. februar 2022	29.777,31 kr.
Minimalerstatning, jf. funktionærlovens § 3, stk. 1, 3 måneder á 36.519,16 kr.	109.557,48 kr.
Feriegodtgørelse 12,5 % af 139.334,79 kr.	17.416,85 kr.

Godtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, 3 måneder á 36.519,16 kr.	109.557,48 kr.
Pensionsbidrag, 16,5 % af 248.892,27 kr.	41.067,22 kr.
Godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b 4 måneder á 36.519,16 kr.	146.076,64 kr.
I alt	453.452,98 kr.

Retten bemærker, at der ikke er beregnet feriegodtgørelse af godtgørelser efter funktionærlovens § 2 a og § 2 b, samt at der er beregnet pensionsbidrag af løn, minimalerstatning og godtgørelse efter funktionærlovens § 2 a.

I sagsomkostninger skal Sagsøgte (Fagforening) betale 59.500 kr. til Djøf som manda-tar for Sagsøger. Beløbet er fastsat således, at 9.500 kr. dækker retsaf-gift af det vundne beløb, og resten dækker udgifter til advokatbistand. Beløbet til dækning af udgifter til advokatbistand er eksklusive moms, da sagen er ble-vet ført af en advokat, der er ansat hos mandataren. Ud over sagens værdi er der ved fastsættelsen af sagens omkostninger taget hensyn til sagens omfang og forløb.

**THI KENDES      FOR RET:**

Sagsøgte (Fagforening) skal inden 14 dage til sagsøgeren, Djøf som manda-tar for Sagsøger, betale 453.452,98 kr. med procesrente fra den 10. juni 2022 samt 59.500 kr. i sagsomkostninger.

Sagsomkostningerne bliver forrentet efter rentelovens § 8 a.





