

**Tilkendegivelse** i faglig voldgiftssag FV2010.0086

(afskedigelsesnævn)

BUPL

for

A

(advokat Peter Breum)

mod

Ringsted Kommune

(advokat Elsebeth Aaes-Jørgensen)

Uoverensstemmelsen angår afskedigelsen af en børnehavepædagog begrundet med højt sygefravær samt pædagogens forflyttelse under sygdommen uden forudgående høring.

Klager har nedlagt påstand om,

at indklagede skal afbøde virkningerne ved opsigelsen med en af afskedigelsesnævnet fastsat godtgørelse, og

at indklagede skal betale en af afskedigelsesnævnet fastsat godtgørelse for overtrædelse af offentligretlige regler.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagen blev for afskedigelsesnævnet indledt ved klageskrift af 15. december 2009 og blev mundtligt forhandlet den 15. november 2010 med undertegnede fhv. højesteretsdommer Poul Sørensen som opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, kst. personalechef Helle Sørensen, afdelingsleder Poul Borglykke og institutionsleder Birthe Jensen.

Efter bevisførelse, procedure og votering var parterne enige om at afslutte sagen i overensstemmelse med min

### **tilkendegivelse:**

#### Baggrunden for sagen

A er født i 1954 og blev uddannet som pædagog i 1978. Hun blev ansat som pædagog ved Ringsted Kommune i 2002 og var tjenstgørende i Børnehuset Kastaniehaven.

Pga. den daværende leders længerevarende sygdom var der i 2005 en konstitueret leder af Kastaniehaven. Birthe Jensen tiltrådte som ny leder primo januar 2006.

A havde gentagne gange klaget over arbejdsforholdene i børneafsnittet, hvor hun arbejdede, navnlig over dårlige lokaleforhold og utilstrækkelig personalenormering. Det kan dog lægges til grund, at normeringen både i Kastaniehaven og i dennes børneafsnit var i overensstemmelse med den almindelige normering i Ringsted Kommune.

Den 11. januar 2006 blev A sygemeldt pga. af stress, angiveligt pga. dårlige arbejdsforhold i Kastaniehaven.

Efter sygemeldingen blev der afholdt sygesamtale med A den 1. februar 2006. Under en opfølgende sygesamtale, ”sundhedssamtale”, den 1. marts 2006 oplyste A, at hun nu havde det bedre og tænkte at starte den 1. april, eventuelt på nedsat tid, hvilket ifølge Helle Sørensens referat fra mødet ”kan aftales mellem Birthe [Jensen] og A”. Birthe Jensen orienterede på mødet om ændringer og tiltag mht. arbejdet i børnehaven i tiden efter sin tiltræden som leder, men det var både hendes og Helle Sørensens indtryk, at A ikke viste disse tiltag nogen særlig interesse. Birthe Jensen havde ifølge mødereferatet svært ved at sige, hvor A skulle starte på nedsat tid, men i referatet hedder det afslutningsvis, at ”Birthe og A taler sammen ca. 14 dage før 1/4-06 om hvor i huset og hvor mange timer A starter på.”

Efter sygesamtalen den 1. marts 2006 talte Poul Borglykke, der er leder af afdelingen for skoler og daginstitutioner, med Birthe Jensen og Helle Sørensen. På grundlag af disse samtaler, og da As stresssygdom efter det oplyste havde sin årsag i arbejdsfor-

holdene i Kastaniehaven, besluttede Poul Borglykke, at det ville være bedst for A, at hun blev overført til en anden børnehave, Tinsoldaten. Dette meddelte han A i brev af 9. marts 2006, hvori han afslutningsvis understregede, at hans ”beslutning ikke på nogen måde må opfattes som nogen form for sanktion, men udelukkende er truffet for at give dig mulighed for at genfinde glæden ved arbejdet.” Ved en ekspeditionsfejl i forbindelse med afsendelsen modtog A først Poul Borglykkes brev den 14. marts. Imidlertid fik hun allerede den 10. marts at vide, at hun skulle forflyttes, da en kollega ringede til hende og forhørte sig om forflyttelsen, som Birthe Jensen samme dag havde orienteret personalet i Kastaniehaven om. Efter As forklaring for afskedigelsesnævnet – og i øvrigt svarende til, hvad hun gav udtryk for i et brev af 16. marts til kommunaldirektøren – medførte meddelelsen om forflyttelsen en akut forværring af hendes sygdom. På et møde den 31. marts 2006 med bl.a. Poul Borglykke med deltagelse af en repræsentant for BUPL fastholdt A forgæves sit ønske om at vende tilbage til sit arbejde i Kastaniehaven ”som aftalt”. Ifølge Poul Borglykkes forklaring sagde han på mødet, at forflyttelsen var hans afgørelse og ikke var genstand for diskussion.

A var fortsat sygemeldt og på ubestemt tid, da hun i maj 2006 blev opsagt begrundet med ”for højt fravær som ikke er foreneligt med driften i en daginstitution i Ringsted Kommune”.

As månedsløn udgjorde på opsigelsestidspunktet i alt ca. 23.000 kr.

#### Begrundelsen for afgørelsen

Uanset det lange tidsrum, der forløb fra afskedigelsen af A i maj 2006, til der i december 2009 blev udtaget klageskrift, giver omstændighederne i sagen – herunder at parterne afventede nedennævnte højesteretsdom – ikke fornødent grundlag for at frifinde indklagede som følge af passivitet.

Opsigelse af en medarbejder med en så forholdsvis kort anciennitet som As vil i almindelighed kunne være sagligt begrundet efter et sygefravær på mere end 120 dage på opsigelsestidspunktet, især hvor det som i denne sag endnu er usikkert, hvornår medarbejderen kan genoptage arbejdet.

A havde som ansat ”pædagog ved Ringsted Kommune for tiden ved Børnehuset Kastaniehaven” ikke noget retskrav på, at hun efter sin sygdom kunne genoptage arbejdet i Kastaniehaven. Referatet fra sygesamtalen den 1. marts kan endvidere ikke anses som et tilsagn om hendes tilbagevenden til Kastaniehaven, der begrænser de almindelige ledelsesmæssige beføjelser, herunder til at træffe afgørelse om hendes forflyttelse.

Efter det passerede, hvor spørgsmålet om forflyttelse overhovedet ikke havde været på tale før Poul Borglykkes brev af 9. marts 2006, havde A imidlertid, indtil hun blev bekendt med Poul Borglykkes afgørelse, en klar og begrundet forventning om, at hun den 1. april kunne og skulle begynde at arbejde igen i Kastaniehaven. Både efter forvaltningsretlige regler – jf. herved Højesterets dom i Ugeskrift for Retsvæsen 2008.1251 – og efter almindelige ansættelsesretlige regler må det endvidere anses for uacceptabelt, at beslutningen om pga. hendes sygdom at flytte hende til en anden børneinstitution blev taget og meddelt hende helt uden forudgående høring eller drøftelse med hende om, hvad hun ville mene om et sådant forsøg på at løse årsagen til hendes arbejdsbetingede stresssygdom. Dette gælder således også, selv om beslutningen for så vidt kan ses som forvaltningens forsøg på at fastholde As ansættelse ved kommunen.

Idet der efter bevisførelsen ikke kan bortses fra, at den manglende høring mv. kan have haft betydning for As fortsatte sygefravær, der begrundede hendes opsigelse, findes opsigelsen efter en helhedsbedømmelse ikke at kunne anses som sagligt begrundet. Klagers påstand om, at indklagede skal afbøde virkningerne ved opsigelsen med en godtgørelse, vil derfor skulle tages til følge.

Henset til As forholdsvist korte anciennitet på opsigelsestidspunktet sammenholdt med omstændighederne i øvrigt fastsættes godtgørelsen til 40.000 kr.

Der er allerede herefter ikke grundlag for at tilkende A en særskilt godtgørelse for overtrædelse af offentlige regler.

Indklagede vil derfor skulle frifindes for andet led i klagers påstand.

Hver part bærer egne omkostninger og skal efter regning betale halvdelen af opmandens honorar mv.

København den 23. november 2010

Poul Sørensen