

**Tilkendegivelse** i faglig voldgiftssag FV2010.0051

(afskedigelsesnævn)

BUPL

for

A

(advokat Peter Breum)

mod

KL

for

Aalborg Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

Uoverensstemmelsen angår afskedigelsen af en klubassistent ansat ved et fritidscenter i det væsentlige begrundet med, at hans adfærd ikke var bragt i overensstemmelse med gældende målsætning og værdigrundlag.

Klager har nedlagt påstand om,

at indklagede skal anerkende, at afskedigelsen af A ikke var rimeligt begrundet i deres forhold, og

at indklagede skal pålægge sin medlemskommune Aalborg at afbøde virkningerne af afskedigelsen med et beløb svarende til 12 måneders løn, subsidiært mindre efter afskedigelsesnævnets skøn.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagen blev for afskedigelsesnævnet indledt ved klageskrift af 20. juli 2008 og blev mundtligt forhandlet den 29. oktober 2010 med undertegnede fhv. højesteretsdommer Poul Sørensen som opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, leder af Fritidscenter Lindholm Gitte Friis, pædagogmedhjælper Lise-Lotte Nygaard, souschef Mona Christensen og leder af Familie- og børneområdet Grethe Enevold.

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

### **tilkendegivelse:**

A er født i 1951 og blev i 1981 uddannet som klubpædagog. Han blev ansat ved Aalborg Kommune som klubmedarbejder i 1979 og har siden 1984 været tjenstgørende i den institution, der nu hedder Fritidscenter Lindholm. I 1990 blev han afdelingsleder ved fritidscentret og senere souschef. Efter en alvorlig sygdom blev han i 2002 ansat som klubassistent ved fritidscentret.

Aalborg Kommune vedtog i 2003 ”Målsætning og fælles værdigrundlag for arbejdet med børn og unge på fritidscenterområdet”, der navnlig efter Gitte Friis’ ansættelse som leder af Fritidscenter Lindholm i 2004 blev sat i værk på centret. For kommunens fritidsklubber var der tale om en markant ændring af målsætningen mv., idet det ikke længere var tilstrækkeligt, at personalet aktiverede de unge brugere med bordtennis og andre aktiviteter. Aktiviteterne skulle fremover sættes ind i en pædagogisk ramme og forfølge nogle pædagogiske målsætninger, ligesom der iht. serviceloven skulle opereres med skriftlige planer. Der blev i den anledning iværksat forskellige temadage og kurser, herunder bl.a. i konflikthåndtering, ligesom implementeringen af værdigrundlaget løbende blev drøftet på fritidscentrets ugentlige personalemøder.

I tiden fra marts 2006 og indtil afskedigelsen, der blev meddelt ultimo november 2007 til fratræden ultimo maj 2008, blev A indkaldt til en række tjenstlige samtaler og opfølgninger herpå, ligesom han modtog et par advarsler. Samtalerne mv. angik navnlig, at han ikke efterlevede ledelsens henstillinger og ikke handlede i overensstemmelse med vedtagelser på personalemøder, at han ikke behandlede ledelsen med respekt – han havde bl.a. ”givet lederen fingeren” og sagt, hun ikke skulle være en hysterisk kælling – at han ikke over for børnene fungerede som rollemodel i overensstemmelse med værdigrundlaget, at han ikke indgik i børnenes konflikter, men forholdt sig afven-

tende og passiv, at han i et separat lokale havde drukket en øl i arbejdstiden forud for en fastelavnsfest frem for at deltage sammen med kolleger i forberedelserne til festen, og endelig at han over for en ung person på fritidscentret havde udtrykt interesse for at prøve noget receptpligtig medicin i form af flydende Viagra, som denne person tilbød at sælge.

Efter bevisførelsen kan det lægges til grund, at ledelsen i en lang periode ved forskellige tiltag over for A i form af kurser, samtaler og tilrettevisninger mv. havde søgt at bringe hans arbejde på fritidscentret i overensstemmelse med det ændrede værdigrundlag. Efter omstændighederne findes ledelsen endvidere i fornødent omfang at have præciseret kravene til hans adfærd mv. Der er dog ikke grundlag for at antage, at A savnede vilje til at realisere det nye værdigrundlag. Hans undertiden uacceptable optræden over for ledelsen og afvisende holdning over for børnenes konflikter må til en vis grad snarere antages at skyldes hans afmagt over for ledelsens gentagne krav. Efter bevisførelsen er det imidlertid ubetænkeligt at fastslå, at As arbejde ikke i fornødent omfang var bragt i overensstemmelse med det ændrede værdigrundlag.

På denne baggrund, og i hvert fald når yderligere henses til As fornævnte klart uacceptable enkeltstående handlinger, findes der uanset hans meget lange ansættelsestid ved kommunen at have været den tilstrækkelige saglige grund til at opsige ham som sket.

Indklagedes frifindelsespåstand vil derfor skulle tages til følge.

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

København den 5. november 2010

Poul Sørensen