

Tilkendegivelse i faglig voldgiftssag FV2015.0068 (afskedigelsesnævn)

Fagligt Fælles Forbund

for

A

(advokat Ulrik Mayland))

mod

Solrød Kommune

(advokat Sabine Buhl Lauborg)

Uoverensstemmelsen angår, om der har været den fornødne saglige begrundelse for opsigelsen af en kok på grund af sygdom forårsaget af dårligt samarbejde med en kollega.

Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at Solrød Kommune skal betale A en skønsmæssigt fastsat godtgørelse, der maksimalt kan udgøre et beløb svarende til 6 måneders løn.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 28. oktober 2015 med undertegnede fhv. højesteretsdommer Poul Sørensen som opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, leder Janni Larsen, afdelingsleder Lone Egemose Hansen, arbejdsmiljørepræsentant Marianne Manniche og Souschef Boel Vestergaard Bendtsen

Efter afslutningen af den mundtlige forhandling var der mellem organisationerne enighed om at afslutte sagen med opmandens tilkendegivelse, hvorefter indklagede ville blive frifundet.

Baggrunden for sagen

A blev i august 2013 ansat som kok i en integrerede børneinstitution. I køkkenet arbejder der 2 kokke, hver 30 timer ugentlig. Kokkene er sideordnede og skal følgelig samarbejde omkring menu, indkøb, rengøring mv. Pr. 1. december 2013 blev B ansat som den anden kok. Hun havde umiddelbart forinden i en kortere tid været ansat som pædagogisk medhjælper i institutionen.

I den første tid forløb samarbejdet mellem A og B godt. Men allerede i løbet af januar 2014 opstod der samarbejdsproblemer, der i de følgende måneder eskalerede. Både lederen af institutionen og afdelingslederen for børnehaven kom dagligt i køkkenet og forsøgte begge adskillige gange, men uden held, at få de to kokke til at samarbejde bedre. Efter formelle samtaler med hver af kokkene var der på møder i begyndelsen af april 2014 enighed mellem lederne og kokkene om, at ledelsen skulle opstille en handleplan, "Mål for køkkenet", omfattende generelle regler om menuernes sammensætning og om arbejdet med at udarbejde menuerne, om samarbejdet og den daglige dialog i køkkenet samt om arbejdet med varebestilling og rengøring mv., hvilket blev effektueret senere i april 2014. Der var endvidere enighed om, at dette initiativ skulle evalueres efter en kortere periode. Bl.a. på grund af påsken, As ferie før og efter påsken og hans sygdom i en periode blev evalueringen først gennemført ved samtaler med hver af de to kokke den 26. juni 2014, dvs. umiddelbart før ferieperioden, hvor de på skift skulle holde deres ferie, først B og derefter A. Det var dog klart for ledelsen i tiden før evalueringen, at samarbejdet kokkene imellem stadig ikke var godt. Under evalueringssamtalen udtalte A, at han syntes det gik fint, mens B erklærede, at samarbejdet stadig ikke fungerede. Det blev aftalt at "samle op efter ferien igen".

Umiddelbart efter afslutningen af sin ferie meldte A sig imidlertid syg, og under en sygefraværssamtale den 28. august 2014 gav han udtryk for, at han ikke så nogen mulighed for at vende tilbage. Tilsvarende hedder det i mulighedserklæring af 1. september 2014 fra hans praktiserende læge:

Patienten er psykisk påvirket af psykisk dårligt arbejdsmiljø og samarbejdsproblemer med ligestillet kollega. Der skal findes en løsning på dette førend patienten kan raskmeldes

Ved brev af 8. september 2014 meddelte Solrød Kommune derefter A, at man påtænkte at afskedige ham begrundet med, at hans omfattende sygefravær – 47 dage fordelt på 11 perioder i de sidste 12 måneder, svarende til ca. 20 % – og usikkerheden om, hvornår eller hvorvidt han ville blive i stand til at genoptage arbejdet, var uforeneligt med en hensigtsmæssig drift af institutionen.

3F's lokalafdeling svarede den 22. september 2014 og henviste til, at ledelsen efter afdelingens opfattelse ikke havde gjort nok for at løse konflikten i køkkenet. Afdelingen protesterede mod afskedigelsen, idet det ikke var rimeligt at true en ansat med firing, "når problemet tilsyneladende ligger et helt andet sted."

Ved brev af 24. september 2014 blev A opsagt, idet kommunen fastholdt, at opsigelsen var sagligt begrundet i hans omfattende og langvarige sygeforløb, der var uforeneligt med børneinstitutionens drift. Kommunen henviste som svar på lokalafdelingens høringssvar til, hvorledes ledelsen havde arbejdet med samarbejdsrelationerne i køkkenet og herunder havde sat mål og indgået aftaler om samarbejdet.

A var sygemeldt indtil sin fratræden ultimo 2014.

Opmandens begrundelse

Indledningsvis bemærkes, at As omfattende sygefravær sammenholdt med hans kortvarige ansættelse isoleret set ville kunne begrunde hans opsigelse. Spørgsmålet er derfor, om opsigelsen desuagtet ikke er rimeligt begrundet, fordi børneinstitutionens ledelse som hævdet af klager ikke har gjort det fornødne for at etablere og sikre et ordentligt arbejdsmiljø i institutionens køkken og dermed har pådraget sig ansvaret for hans sygdom.

Det kan efter bevisførelsen lægges til grund, at samarbejdsforholdene de to kokke imellem var dårligt, at deres uoverensstemmelser skyldtes både faglige og personlige forhold, og at årsagerne til uoverensstemmelserne ikke kan findes mere hos den ene end hos den anden af de to kokke.

De dårlige samarbejdsproblemer i køkkenet må nærmest karakteriseres som en "konfliktmobning" som beskrevet i At-vejledningen om mobning og seksuel chikane punkt 1.3.2., nemlig som et resultat af en uløst konflikt mellem de to kokke, hvor deres negative følelser for hinanden forstærkedes, efterhånden som konflikterne udviklede sig. Og ifølge arbejdsmiljølovgivningen – arbejdsmiljølovens § 42, jf. herved bekendtgørelsen om arbejdets udførelse § 7, stk. 1, og navnlig § 9 a – påhviler det arbejdsgiveren at sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning.

I tiden fra februar til juni 2014 søgte ledelsen af børneinstitutionen både ved hyppige uformelle samtaler med de to kokke, ved mere formelle samtaler med hver af dem og ved de opstillede "Mål for køkkenet" at få samarbejdet mellem dem til at fungere. Yderligere forsøg på en løsning af sam-

arbejdsproblemerne i køkkenet, herunder eventuelt ved inddragelse af en konfliktmægler, blev imidlertid umuliggjort ved As for så vidt ultimativt begrundede sygemelding i august 2014. På denne baggrund findes der ikke at være noget grundlag for at fastslå, at børneinstitutionens ledelse på tidspunktet for afskedigelsen af A havde forsømt sine pligter i henhold til arbejdsmiljølovgivningen og dermed helt eller delvist har pådraget sig et medansvar for hans sygdom, der kan begrunde, at opsigelsen ikke i henhold til KL-overenskomsten for håndværkere § 25, stk. 8, kan anses for rimeligt begrundet.

Indklagedes påstand om frifindelse må herefter tages til følge.

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

København den 3. november 2015

Poul Sørensen