

Tilkendegivelse i faglig voldgiftssag FV2015.0083 (afskedigelsesnævn)

FOA – Fag og Arbejde

for

A,

B og

C

(advokat Jacob Goldschmidt)

mod

Viborg Kommune

(advokat Elsebeth Aaes-Jørgensen)

Uoverensstemmelsen angår, om der har været den fornødne saglige begrundelse for opsigelsen af tre af klagers medlemmer, der var ansat ved demensafsnittet på et plejehjem, efter deres erklæring om, at de ikke ville fortsætte deres ansættelse med den daglige leder af plejehjemmet som leder.

Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at Viborg Kommune skal betale A, B og C en godtgørelse for urimelig afskedigelse, fastsat efter afskedigelsesnævnets skøn, alt med tillæg af procesrente fra sagens anlæg.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 8. oktober 2015 med undertegnede fhv. højesteretsdommer Poul Sørensen som opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, sundheds- og omsorgschef Lis Kastrup, fællestillidsrepræsentant Malene Grønvaldt, fhv. kasserer Gert Boller, FOA, afdelingsformand Vibeke Pedersen, strategisk leder Vibeke Boje, D og personalejuridisk specialkonsulent Lene Bredsgaard Byrith..

Efter afslutningen af den mundtlige forhandling var der mellem organisationerne enighed om at afslutte sagen med opmandens tilkendegivelse, hvorefter hver af de tre afskedigede medarbejdere ville blive tilkendt en godtgørelse som nedenfor bestemt.

Baggrunden for sagen

A blev ansat i 1986, B i 2009 og C primo 2012.

Lokationen er et kommunalt plejehjem i Viborg med plads til 62 beboere. Daglig leder af plejehjemmet har siden december 2009 været D. Der er på lokationen indrettet et demensafsnit med plads til 12 beboere. Der er ca. 10 medarbejdere knyttet til demensafsnittet.

Med mail af 17. juni 2013 modtog strategisk leder Vibeke Boje et brev fra 6 af medarbejderne på demensafsnittet, herunder de tre medarbejdere, som nærværende sag angår. Det hedder i brevet:

Vi er 6 fast ansatte på lokationens demensenhed i Viborg, der tillader os at skrive til dig, da vi ikke længere ser andre muligheder.

Vi oplever gentagende ubehagelige episoder på afdelingen af forskellig karakter, og kan ikke længere forsvare at lade det gå ubemærket hen.

Selvfølgelig har vi brugt den rette "kommandovej" i forhold til vores leder, men oplever desværre ikke at blive taget seriøst, men derimod har det forværret situationen på alle tænkelige måder. Herefter har vi kontaktet vores lokale FOA afdeling, som opfordrer os til at kontakte dig. De har taget sagen meget seriøst, da flere af kollegerne har det psykisk dårligt over arbejdsforholdene. Desværre er det også nået derhen, hvor enkelte har måttet sygemelde sig for kortere eller længere perioder.

Da vi nu er nået derhen, hvor vi ikke længere syntes at komme nogle veje med vores frustrationer, håber vi meget at du kan finde tid hurtigst muligt til en konstruktiv samtale med os, så vi kan forklare dig sagen. I første omgang har vi valgt, at FOA ikke deltager. Vores ønske til dig vil ligeledes være, at vi kan få denne samtale uden Ds tilstedeværelse.

Vibeke Boje orienterede straks sundheds- og omsorgschef Lis Kastrup om brevet, ligesom hun søgte nærmere oplysninger hos D om baggrunden for brevet fra de 6 medarbejdere. Vibeke Boje indkaldte derefter alle medarbejderne på demensafsnittet til et møde den 21. juni 2013, hvor hun sammen med D meddelte medarbejderne, at de var opmærksomme på, at samarbejdet på afsnittet

ikke fungerede optimalt, og at de derfor havde kontaktet HR for at få udarbejdet en kortlægning, således at medarbejdere og leder skulle deltage i individuelle interviews. Medarbejderne blev tilsagt fortrolighed med hensyn til, hvad der kom frem under interviewene, der skulle foregå den 25. og 26. juni 2013.

Resultatet af HR's interviews forelå i begyndelsen af juli 2013. I HR's sammenfatning hedder det bl.a.

Tema 1: Relationen til borgerne

Besvarelsene tyder på uoverensstemmelser i forhold til, hvordan kerneopgaven løses bedst muligt. Hvad er det bedste for borgeren indenfor de givne rammer, og på hvilken måde giver vi borgeren det, som han eller hun skal have.

...

Tema 2: Relationen internt i teamet

Internt i teamet er der en generel opfattelse af, at teamet er delt i 2 lejre, med teamkoordinator, leder og enkelte medarbejdere på den ene side, og en større gruppe medarbejdere på den anden side. ...

Tema 3: Relationen til leder

Medarbejderne oplever kommunikationen med leder meget forskelligt. Nogle få giver udtryk for en konstruktiv kommunikation med leder, mens en stor gruppe giver udtryk for, at de ikke føler sig hørt, og at de frygter ledelsesmæssige konsekvenser, når de er til samtale med leder.

Da HR-chefen overgav sammenfatningen til Vibeke Boje, oplyste han, at der under interviewene af nogle af medarbejderne var fremkommet oplysninger om den daglige pleje af beboerne, der kunne have karakter af alvorlig omsorgssvigt.

På den baggrund blev der indkaldt til møde med deltagelse af alle involverede den 5. juli 2013. Vibeke Boje indledte mødet med at orientere om HR-afdelingens sammenfatning og fortalte, at der nu i samarbejde med medarbejderne skulle iværksættes en handleplan, ligesom D som daglig leder af lokationen ville blive mere nærværende på demensafsnittet. Umiddelbart herefter forlod de medarbejdere, der stod bag henvendelsen af 17. juni 2013, uvarslet mødet, og efter en drøftelse med fællestillidsrepræsentant Malene Grønvaldt – og i øvrigt mod dennes råd – meddelte Malene Grønvaldt derefter på disse medarbejders vegne, at de ikke ønskede at fortsætte deres ansættelse med D som leder. Dette blev straks af Vibeke Boje besvaret med, at medarbejderne ikke kunne bestemme, hvem der skulle være leder af lokationen. Hun bad dem samtidig overveje situationen grundigt.

Senere samme dag blev fem af de pågældende medarbejdere indkaldt til tjenstlig samtale den 11. juli 2013, idet en af dem allerede af anden grund var i opsagt stilling. Det hedder i indkaldelsen til hver af de fem medarbejdere bl.a.:

Du gav på mødet udtryk for, at du ikke ønskede at indgå i det fremadrettede arbejde, idet du bl.a. via din tillidsrepræsentant meddelte, at du ikke har tillid til ledelsen på lokationen. Din adfærd og attitude i øvrigt på mødet – herunder at du pludselig forlod mødet – vurderer jeg som helt uacceptabelt i forhold til den fremadrettede samarbejdsdagsorden mv. der netop var anledningen til mødet.

Dagsordenen for den tjenstlige samtale vil således være din adfærd og attitude på mødet, dine tilkendegivelser på mødet og her særligt at du ikke har ønsket at indgå i en konstruktiv og fremadrettet dialog. En helt afgørende dialog, som netop har til formål at sikre ordentlige samarbejds- og arbejdsmiljømæssige forhold på afdelingen og ikke mindst har til formål at forebygge omsorgssvigt i forhold til lokationens beboere.

De tjenstlige samtaler den 11. juli 2013 blev forestået af sundheds- og omsorgschef Lis Kaastrup, idet Vibeke Boje havde måttet gå på ferie i den uge. Under de tjenstlige samtaler valgte de pågældende medarbejdere efter forudgående drøftelse med FOA at lade lokalformand Birgit Otkjær udtale sig på hver deres vegne. Det hedder i de enslydende referater fra de tjenstlige samtaler bl.a.:

Birgit Otkjær indledte med at meddele, at hun alene ville udtale sig på vegne af ...

Lis Kaastrup indledte med at give udtryk for, at man tilsyneladende er kommet i en situation, hvor de 5 medarbejdere har meldt ud, at de ikke har tillid til ledelsen ved lokationen.

...

Lis Kaastrup tilkendegav, at ... D har ledelsens fulde opbakning til at varetage opgaven ved lokationen.

Birgit Otkjær indledte med at sige, at den reaktion, som ... og de 4 øvrige medarbejdere udviste på mødet den 5. juli 2013 efter hendes vurdering var udtryk for en gruppe medarbejdere, der var presset og følte sig stresset.

...

FOA – Fag og Arbejde v/ Birgit Otkjær bød ind med at foreslå, at der laves en handleplan i samarbejde mellem TR, AMR, D og Vibeke Boje. Ud fra dette vil de 5 medarbejdere være indstillet på at arbejde konstruktivt for samarbejde og godt arbejdsmiljø samt medvirke til at forebygge omsorgssvigt.

... havde ingen bemærkninger at tilføje til sagen.

Konklusion:

Lis Kaastrup finder på baggrund af ...'s og de 4 øvrige medarbejders udtalelser på mødet den 5. juli 2013, og adfærden og attituden på mødet, at der ikke er grundlag for at fortsætte ...'s ansættelse ved lokationen. ... vil derfor blive indstillet til uansøgt afsked.

Medarbejdere gik umiddelbart derefter til redaktionen for Viborg Stifts Folkeblad og meddelte, at kommunen agtede at fyre dem, hvilket gav anledning til en del lokal presseomtale.

Den 15. juli 2013 sendte de pågældende medarbejdere med mail et længere brev til Lis Kaastrup. Det hedder heri bl.a.:

*Vi tillader os at skrive til dig, ikke fordi vi, for nu, vil diskutere den varslede og påtænkte fy-
ring, men fordi vi fortsat er bekymrede for vores borgere.*

...

*... Du skal vide, uanset hvad du er blevet fortalt, at vi ikke bare har forladt et møde. Vi kom til-
bage efter denne time-out, meddelte rigtig nok at vi ikke KUNNE se et samarbejds-potentiale
med vores leder, nu blot i et endnu tættere forhold, Til vores forsvar skal siges, at vi aldrig
havde fået mulighed for at forholde os til denne pludselig opstået dagsorden – den dagsorden
vi havde fået, skulle dreje sig om: Resultatet af HR-samtalerne.*

Ligeledes den 15. juli 2013 meddelte Viborg Kommune ved enslydende breve til de pågældende fem medarbejdere, at man agtede at afskedige dem med respektive overenskomstmæssige varsler. Som begrundelse for de påtænkte afskedigelser er anført:

*Baggrunden for den påtænkte uansøgte afsked er, at du på møde afholdt den 5. juli 2013 har
givet udtryk for, at du ikke ønsker at indgå i det fremadrettede arbejde omkring udarbejd-
sen af egentlig handleplan omkring de samarbejds- og arbejdsmiljømæssige udfordringer på
demensafsnittet på lokationen. Du gav på mødet udtryk for, at du ikke ønskede at indgå i
dette fremadrettede arbejde, idet du bl.a. via din tillidsrepræsentant meddelte, at du ikke har
tillid til ledelsen på lokationen. ...*

*Du har den 11. juli 2013 været indkaldt til tjenstlig samtale med henblik på at drøfte det pas-
serede på mødet den 5. juli 2013. De fremkomne tilkendegivelser på dette møde har ikke gi-
vet ledelsen ved Sundhed og Omsorg indtryk af, at du fremadrettet kan og vil indgå i et kon-
struktivt og tillidsfuldt samarbejde med ledelsen ved lokationen.*

*På baggrund af de samarbejdsproblemer, der således må konstateres at være mellem dig og
ledelsen ved lokationen, ser Viborg Kommune sig derfor nødsaget til at indlede påtænkt
uansøgt afsked.*

I enslydende høringsvar af 26. juli 2013 hedder det bl.a.:

*På dette møde d. 11. juli, fremlagde jeg sammen med repræsentanter fra FOA, mit ønske om
at være en del af det fremadrettede samarbejde omkring udarbejdelsen af en handlingsplan.
Jeg ønskede, at der blev udarbejdet én fremadrettet handleplan, hvor alle implicerede parter
var en del af denne. Hvor både ledere, arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter, og
MED-udvalget deltager i udarbejdelsen af denne fremadrettede handleplan. På den baggrund
er jeg derfor meget uforstående overfor, hvordan ledelsen kan have fået det indtryk, at jeg
ikke ønsker et konstruktivt og tillidsfuldt samarbejde med ledelsen ved lokationen.*

Ved breve af 30. juli 2013 blev de pågældende medarbejdere opsagt. Det hedder i de enslydende opsigelsesbreve bl.a.:

Baggrunden for afskedigelsen er din adfærd og attitude på møde den 5. juli 2013 omkring udarbejdelse af egentlig handleplan omkring de samarbejds- og arbejdsmiljømæssige udfordringer på demensafsnittet på lokationen. ...

Du har den 11. juli 2013 været indkaldt til tjenstlig samtale ... De fremkomne tilkendegivelser på dette møde, fra FOA – Fag og Arbejde, har ikke givet ledelsen ved Sundhed og Omsorg indtryk af, at du fremadrettet kan og vil indgå i et konstruktivt og tillidsfuldt samarbejde med ledelsen ved lokationen.

Opmandens begrundelse

Indledningsvis bemærkes, at forudgående samt efterfølgende såvel interne som eksterne undersøgelser af forholdene på lokationens demensafsnit intet belæg har givet for den kritik af plejen af beboerne, som de pågældende medarbejdere havde givet udtryk for. Det er dermed også ubetænkeligt at lægge til grund, at medarbejdernes kritik i så henseende alene grunder sig på deres manglende accept af og navnlig deres manglende forståelse for den af ledelsen lagte faglige strategi for plejen af beboerne på demensafsnittet.

Endvidere bemærkes, at de oplysninger, der er fremkommet under sagen, ikke ses at give noget grundlag for at kritisere Ds ledelse af lokationen, herunder heller ikke af hendes ledelse af demensafsnittet.

Endelig bemærkes, dels at Vibeke Boje hurtigt og adækvat reagerede på medarbejdernes mail af 17. juni 2013 ved straks at foranledige, at HR-afdelingen foretog interviews af alle medarbejderne på demensafsnittet, dels at der ikke er grundlag for at kritisere, at Vibeke Boje i den forbindelse fra begyndelsen inddrog D i drøftelserne med alle demensafsnittets medarbejdere om, hvilken handleplan der skulle opstilles for at forbedre samarbejdsforholdene på demensafsnittet.

De pågældende medarbejders adfærd under mødet den 5. juli 2013 må i alle henseender karakteriseres som uacceptabel. Dels forlod medarbejderne uden varsel mødet, der var indkaldt til med henblik på at drøfte, hvorledes man efter interviewrunden bedst kom videre i samarbejds-mæssig henseende. Dels og navnlig erklærede de gennem fællestillidsrepræsentanten, og ydermere på trods af dennes udtrykte forbehold, at de ikke ønskede at fortsætte arbejdet på lokationens demens afsnit med D som leder. Der findes dermed på dette tidspunkt at foreligge en grov misligholdelse af deres ansættelsesforhold.

Der kan imidlertid ikke bortses fra, at denne attitude hos de pågældende medarbejdere kom til udtryk i en følelsesmæssigt overordentlig anspændt situation, hvilket da også allerede den 5. juli 2013 stod klart for ledelsen, da den – som det efter forklaringerne må lægges til grund – bad dem gen-

overveje situationen. I overensstemmelse hermed findes FOA-repræsentantens erklæring på medarbejdernes vegne under de tjenstlige samtaler, således som disse er gengivet i kommunens referat fra mødet den 11. juli 2013, klart at give udtryk for, at medarbejdernes tidligere ultimative krav om, at samarbejdet med D ikke kunne fortsætte, nu var frafaldet – hvilket tillige kan læses både af høringssvarene og af medarbejdernes brev af 15. juli til Lis Kaastrup.

Ledelsens manglende tillid til, at de pågældende medarbejdere var i stand til at indgå i et både konstruktivt og tillidsfuldt samarbejde med ledelsen af lokationen, var for så vidt efter det passerede forståelig. Men henset til medarbejdernes nu positive tilkendegivelser via FOA-repræsentanten, og idet medarbejderne ikke under de tjenstlige samtaler findes at være blevet afkrævet et personligt ubetinget tilsagn om hver deres vilje til at indgå i et konstruktive samarbejde under Ds ledelse, findes der ikke at have været det fuldt tilstrækkelige grundlag for at afskedige dem som sket den 30. juli 2013.

Der findes herefter at tilkomme hver af de tre medarbejdere, som sagen angår, en godtgørelse, der på den anførte baggrund og henset til deres samlede optræden og respektive anciennitet fastsættes til 80.000 kr. til A, 40.000 kr. til B og 40.000 kr. til C, alt med renter som påstået.

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

København den 14. oktober 2015

Poul Sørensen