

**Tilkendegivelse** i faglig voldgiftssag FV2015.0146 (afskedigelsesnævn)

HK/Danmark

for

A

(advokat Michael Møllegaard Jessen)

mod

Københavns Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

Uoverensstemmelsen angår, om der har været den fornødne saglige begrundelse for at opsige en administrativ medarbejder på grund af sygdom.

Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at Københavns Kommune skal betale 423.660, 72 kr. svarende til 12 måneders løn til A, subsidiær et lavere beløb.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 17. december 2015 med undertegnede fhv. højesteretsdommer Poul Sørensen som opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, tillidsrepræsentant Jeanette Elith, kontorchef Lene Munck og koordinator Suzana Markovska.

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 udlært kom kontorassistent i 2001. Hun har taget supplerende uddannelse som merkonom i Personaleudvikling og i Ledelse samt diplom i Ledelse. Hun har stedse været beskæftiget i kommunalt regi og blev pr. 10. juni 2011 ansat i Københavns Kommune, først som specialist i Børne- og Ungdomsforvaltningen og derefter som led i en større omstrukturering i juni 2013 i Koncernservice – Personalejura og Forhandling.

Den 22. oktober 2013 fik A konstateret en kronisk sygdom i form af en mild cancer. Efter råd fra sin læge begrundet i bivirkninger fra medicin aftalte hun med sin foresatte, at hun blev deltidssygemeldt i en periode, således at hun skulle arbejde 20 timer om ugen. Hun havde oprindeligt regnet med at kunne genoptage sit arbejde på fuld tid efter nytår, men hun måtte den 13. januar 2014 efter samråd med sin læge på ny deltidssygemeldes. Fra den 4. februar 2014 var hun i perioder sygemeldt på fuld tid, og fra den 6. marts var hun heltidssygemeldt.

Af mulighedserklæring af 17. januar 2014 fremgår, at A skønnes fortsat syg i ca. 2 måneder, men ifølge varighedserklæring af 19. marts 2014 skønnedes hun syg i yderligere 4 uger.

Ved brev af 3. april 2014 meddelte kommunen, at man påtænkte at afskedige A pga. hendes "omfattende sygefravær". Efter hendes høringssvar af 24. april 2014, og efter at HK havde fået fristen for indlæg udsat til den 28. april, blev hun ved brev af 30. april 2014 opsagt til fratræden med udgangen af august måned 2014. Hun var sygemeldt i hele opsigelsesperioden.

Det fremgår af sagen, at HK den 25. april 2014 modtog en specialisterklæring, hvori det bl.a. hedder, at "Vi håber, at tilstanden vil bedres over de næste mdr., således at pt. igen vil blive aktiv på arbejdsmarkedet og vil kunne genoptage sit arbejde." Erklæringen blev ikke videregivet til kommunen. Endelig fremgår det af samme specialists udtalelse af 11. juni 2014 bl.a.: "Ventelig vil pt. ... indenfor en meget kort periode have reetableret normal arbejdsevne."

Ledelsesrepræsentanterne har under sagen forklaret, at der under As sygdom blev tilført ressourcer fra andre teams, men at det pga. en meget presset personalesituation, ydermere som følge af politisk besluttede meget betydelige besparelser, ikke i foråret 2014 fortsat var muligt at opretholde den ordening.

A har oplyst, at hun den 1. december 2014 har fået ny ansættelse, og at hun i det forløbne år kun har haft 7 fraværsdage pga. sygdom.

#### Opmandens begrundelse

Indledningsvis bemærkes, at der efter bevisførelsen ikke findes noget grundlag for at kritisere kommunens sagsbehandling under As sygdom.

På tidspunktet for As opsigelse den 30. april 2014 havde hun inden for det sidste år haft ca. 90 hele sygedage, hvortil kom knap 100 dage med delvis sygdom. Det måtte på tidspunktet for hendes opsigelse vel antages, at hun på et tidspunkt ville blive raskmeldt. Men det henstod som usikkert, hvornår hun reelt kunne forventes at blive raskmeldt.

På denne baggrund – og idet der ikke på opsigelsestidspunktet forelå særlige omstændigheder som f.eks. meget lang ansættelsesanciennitet eller en begrundet forventning om en hurtig raskmelding; jf. herved navnlig Højesterets dom af 10. september 2002 (UfR 2002.2626H) – og i øvrigt henset til det oplyste om tilrettelæggelsen af arbejdet under As fravær findes opsigelsen af hende at måtte anses for rimeligt begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold.

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 22. december 2015

Poul Sørensen