

Tilkendegivelse

i faglig voldgiftssag FV2016.0041

Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund (BUPL)

for

A

(advokat Maria Muñiz Auken)

mod

Den selvejende institution Brændgård

(advokat Elsebeth Aaes-Jørgensen)

Uoverensstemmelsen angår, om der forelå tvingende årsager til afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, jf. herved § 18, stk. 1, i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KL og KTO.

Klager nedlagde påstand om, at indklagede til A skal betale en af voldgiftsretten fastsat godtgørelse svarende til maksimalt 18 måneders løn.

Indklagede påstod frifindelse.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 20. og 21. maj 2016 med fhv. højesteretsdommer Poul Sørensens som opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, leder Lone Landkildehus, sagsbehandler Jan Thygesen (BUPL), Eva Boye Boelsgaard, pædagogisk leder Dorthe Bogø, tidl. pædagogisk leder Mette Toft, Tina Hülke Melgaard, tillidsrepræsentant Ingrid Bak, pædagogerne Mette Møller Andreasen, Trine Brinch Bechmann, Maibrit K. Madsen, Anni Ørbæk og Lisbeth Poulsen samt køkkenassistent Anni Andersen og fleksjobansat Lis Pedersen.

Efter bevisførelse, procedure og votering var parterne enige om at afslutte sagen i overensstemmelse med opmandens mundtligt begrundede tilkendegivelse, hvorefter indklagede ville blive frifundet.

Baggrunden for sagen

A blev i 1999 ansat som pædagog i Brændgård, der er en selvejende institution med fire vuggestuer og fire børnehavestuer foruden et fritidshjem mv. Der er i dag ca. 255 børn og 38 ansatte. A arbejdede i vuggestuen. Hun har siden 1999 været tillidsrepræsentant for de pædagogiske medarbejdere.

Den 24. april 2014 blev der afholdt tjenstlig samtale med A, efter at nogle medarbejdere var gået til ledelsen, da de oplevede hendes måde at kommunikere på problematisk. Opfølgningssamtale blev afholdt igen den 21. maj 2014.

Den 11. juni 2014 fik A en advarsel på baggrund af "*din måde at kommunikere på og din negative fremtoning, der ikke er acceptabel*".

A blev umiddelbart derefter sygemeldt pga. en dårlig skulder, og en opfølgningssamtale den 25. juni 2014 blev derfor reelt en sygesamtale. Næste møde blev aftalt til den 17. september 2014, idet det blev præciseret, at ledelsen havde en forventning om:

- *At A har en rolig og guidende fremtoning.*
- *At det der bliver sagt og måden det bliver sagt på er neutral eller positiv.*

Efter raskmelding og ferie genoptog A arbejdet den 11. august 2014. Allerede den 19. august 2014 meddelte Brændgård imidlertid, at man påtænkte at afskedige hende, og efter høring mv. blev hun den 27. oktober 2014 opsagt til fratræden ultimo juli 2015. Det hedder i opsigelsesbrevet bl.a.:

Sammenfattende er det ... vurderingen, at din adfærd viser, at du ikke lever op til advarslens krav om ændret kommunikation samt at du som tillidsrepræsentant ikke gør dit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold.

Hun blev fritstillet den 19. august 2014 og har fortsat været fristillet i hele opsigelsesperioden.

Begrundelsen for afgørelsen:

Indledningsvist bemærkes, at det som ubestridt lægges til grund, at As tiltag som tillidsrepræsentant er helt uden forbindelse med ledelsens beslutning om at afskedige hende.

Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at A i sit daglige arbejde på vuggestuen optrådte meget centreret om egne umiddelbare behov, at hun ofte udtalte sig skarpt og højlydt over for

sine kolleger, navnlig over for medhjælpere og virksomhedspraktikanter, og at hun i urimelig grad uden kollegiale hensyn satte sin egen dagsorden for det daglige arbejde i vuggestuen. Det kan endvidere lægges til grund, at hun på medarbejdermøder ofte forholdt sig demonstrativt negativt til forslag om nye arbejdsgange mv., og at hun således i det hele ikke levede op til de samarbejdsforpligtelser, som hendes hverv som tillidsrepræsentant indebar.

Det var på den baggrund med rette, at A den 11. juni 2014 i fortsættelse af de tjenstlige samtaler den 24. april og 21. maj 2014 blev tildelt en advarsel som sket. Advarslens berettigelse er da heller ikke blevet bestridt under sagen.

Efter præciseringen under sygefraværssamtalen den 25. juni 2014 af ledelsens berettigede forventninger genoptog A arbejdet den 11. august 2014. Det må imidlertid efter bevisførelsen lægges til grund, at hun efter genoptagelsen af sit arbejde på vuggestuen uændret fortsatte sine stærkt kritiske udsagn, især om ændringer, der var sket under hendes fravær, og det findes navnlig godtgjort, at hun allerede på et personalemøde den 13. august 2014 demonstrativt udtalte, at hun ikke agtede at følge hygiejniske tiltag, der var blevet vedtaget og iværksat under hendes fravær, og at hun dermed klart over for både ledelse og kolleger tilkendegav, at hun hverken kunne eller ville efterleve den advarsel, hun havde modtaget.

På dette grundlag findes indklagede at have godtgjort, at der var de fornødne tvingende årsager til at opsige A. Det kan således ikke efter hendes klare negative udsagn på personalemødet tillægges afgørende betydning, at der under samtalen den 25. juni 2014 var aftalt et opfølgende møde til afholdelse den 17. september 2014

Indklagedes frifindelsespåstand vil herefter skulle tages til følge.

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

København den 30. maj 2016

Poul Sørensen