

OPMANDSKENDELSE

i

Afskedigelsesnævn

(FV2016.0053)

Danmarks Lærerforening

for

A

(advokat Noaman Azzouzi)

mod

Svendborg Kommune

(advokat Elsebeth Aes-Jørgensen)

Afsagt den 4. juli 2016

1. Parternes uoverensstemmelse

Der er under denne sag tvist om, hvorvidt Svendborg Kommunes afskedigelse af lærer A på grund af hans sygefravær var sagligt begrundet.

2. Påstande

Klager, Danmarks Lærerforening for A, har nedlagt påstand om, at Svendborg Kommune til A skal betale 489.757,32 kr., subsidiært en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse, med tillæg af procesrenter fra sagens anlæg.

Indklagede, Svendborg Kommune, har påstået frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb.

3. Sagens behandling

Sagen blev forhandlet mundtligt den 21. juni 2016.

Afskedigelsesnævnet bestod af konsulent Camilla Bengtson og konsulent Søren Gorm Fusing, begge udpeget af klager, og konsulent Jesper Lykke Christensen og chefkonsulent Anne Færge Bork, begge udpeget af indklagede, samt – som opmand – undertegnede højesteretsdommer Jytte Scharling.

Som procedør for klager mødte advokat Noaman Azzouzi.

Som procedør for indklagede mødte advokat Elsebeth Aes-Jørgensen.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af A samt af vidnerne skoleleder Lene Rugård Jensen, lærer Rasmus Clausen, konsulent i Øhavets lærerkreds Svend Aage Janum, viceskoleleder Karin Lundgaard og HR-konsulent Pia Kistrup Rasmussen.

Efter bevisførelse og procedure voterede afskedigelsesnævnets medlemmer. Da der ikke kunne opnås enighed om eller flertal for en afgørelse, træffes afgørelsen af opmanden.

De partsudpegede medlemmer erklærede sig indforstået med, at kendelse afsiges uden fuldstændig sagsfremstilling.

4. Sagsfremstilling, overenskomstgrundlag mv.

Sagens baggrund mv.

A, der er født den 8. maj 1956, blev med virkning fra den 1. marts 1990 ansat som lærer ved Svendborg Kommune med arbejdssted på Skårup skole. Han var ansat på fuld tid.

I skoleåret 2014/2015 havde han bl.a. flere ugentlige lektioner i matematik og natur/teknik i en 6. klasse. Klassen gav generelt anledning til vanskeligheder i undervisningen, og klassens lærerteam inddrog skoleleder Lene Rugård Jensen. I efteråret 2014 havde A i en lektion opdelt eleverne i to grupper, hvoraf den ene løste opgaver på gangen, mens den anden blev undervist i klasseværelset. Da A efter at have tilset eleverne på gangen vendte tilbage til klasseværelset, konstaterede han, at

hans briller, som han havde efterladt på katederet, nu lå på gulvet og var gået i stykker. Han opfattede dette som hærværk på brillerne og blev meget påvirket af situationen. Han underrettede skoleleder Lene Rugård Jensen og var sygemeldt i 3 dage i forbindelse med episoden.

I løbet af efteråret 2014 besluttede ledelsen i samråd med lærerne i klassen, at der skulle iværksættes en undersøgelse af undervisningsmiljøet i den pågældende klasse. Undersøgelsen skete ved, at skoleleder Lene Rugård Jensen og viceskoleleder Karin Lundgaard observerede nogle undervisningstimer i klassen. Som led heri observerede de også nogle af As timer. Den 24. februar 2015 skrev Lene Rugård Jensen til lærerne og eleverne om status i klassen og anførte bl.a., at ledelsen fra og med den følgende dag ville starte med individuelle tilbagemeldinger til lærerne om, hvordan de opfattede undervisning bl.a. i relationen mellem lærer-elev og mellem elev-elev med fokus på, hvordan den enkelte lærer kunne fremme elevernes læring.

A blev indkaldt til en medarbejdersamtale med skoleleder Lene Rugård Jensen den 25. februar 2015. På mødet tilkendegav Lene Rugård Jensen, at observationerne af undervisningen havde vist, at A på en række punkter ikke opfyldte de kriterier for god undervisning, som skoledelsen bl.a. havde fremført på pædagogiske aftener for lærerne.

A sygemeldte sig den følgende dag, den 26. februar 2015. Den 4. marts 2015 blev der telefonisk afholdt sygefraværssamtale. Det fremgår af referatet af denne, at A havde fået det rigtig dårligt efter medarbejdersamtalen den 25. februar, og at han havde været til lægen den 2. marts, hvor han havde fået konstateret en depression, som han var i medicinsk behandling for. På skolelederens forespørgsel om, hvornår han kunne tænkes at vende tilbage til arbejdet, oplyste han, at han ikke for tiden kunne overskue situationen.

Der blev afholdt sygefraværssamtale den 25. marts 2015 på skolen. Det hedder i referatet af denne samtale:

”A fortalte, at det gik bedre nu end i starten af sygemeldingen. Det var dog ikke let af komme til mødet på skolen.

Lægen havde sygemeldt til efter påske. Skal til læge d. 26.03. Går til regelmæssige samtaler hos lægen og er i medicinsk behandling.

A har ingen ide om, hvornår han kan vende tilbage til arbejdet.

Skoleleder orienterede om at de samme kritikpunkter vil blive taget op igen, når A er tilbage på arbejdet, idet der så skal laves en plan for udvikling i forhold til punkterne.

A ved ikke om hans sygemelding er arbejdsbetinget, men han fik det dårligt efter samtalen om forbedring af præstation.

Skoleleder udleverer fri attest til udfyldning af A' læge.”

Det fremgår af varighedserklæring af 26. marts 2015, at lægen vurderede, at A ville være sygemeldt i yderligere 1-2 måneder. Lægen tilføjede, at varigheden var meget usikker.

Den 28. maj 2015 blev der afholdt opfølgende sygefraværssamtale med deltagelse af A, Lene Rugård Jensen, tillidsrepræsentant Allan Østergaard og konsulent i Øhavets lærerkreds Svend Aage Ranum. Af referatet fremgår bl.a.:

”KONKLUSION: A har ingen fornemmelse af hvornår han vender tilbage. A ser ikke skoleintra og har derfor ikke svaret på besked om at skrive sig på fagfordeling. A kan pt. ikke ytre noget ønske om fag, da han ikke føler sig rask, men er deprimeret. Skoleleder meddeler at afsked vil blive indledt hvis sygdomsmeddelelse fortsætter ud over en uge og hvis der ingen plan er for tilbagevenden til arbejdet.

Når skolen har modtaget varighedserklæring aftales ny dato for opfølgende samtale pr. telefon.”

I lægeerklæring af 1. juni 2015 er anført, at lægen skønnede, at As sygefravær forventedes at vare yderligere 4-8 uger.

Efter modtagelsen af lægeerklæringen kontaktede Lene Rugård Jensen den 8. juni telefonisk A. Han kunne fortsat ikke tage stilling til, hvornår han kunne vende tilbage til arbejdet eller til fagfordelingen efter sommerferien.

Svendborg Kommune indledte herefter den 9. juni 2015 afskedigelsessag, Efter gennemførelsen af høringsprocessen blev A den 30. juni 2015 afskediget til fratræden efter opsigelsesvarslets udløb ved udgangen af december 2015.

Afskedigelsen er i opsigelsesskrivelsen begrundet således:

”Det er således dit langvarige sygefravær, sammenholdt med usikkerheden om, og hvornår, du kan genoptage dit arbejde, der er begrundelsen for denne opsigelse.”

A var fortsat sygemeldt i hele opsigelsesperioden.

Det er om As forhold under ansættelsen ved Skårup skole bl.a. oplyst, at han ikke tidligere havde haft længevarende sygefravær. I sommerferien 2011 gennemgik han en alkoholistbehandling, betalt af skolen. Han har ikke modtaget advarsler eller skriftlige påtaler.

Der er under sagen fremlagt udskrift af journal fra As læge. Det fremgår heraf, at han også før episoden med brillerne i efteråret 2014 havde konsulteret lægen vedrørende bl.a. stress og indre uro.

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han har været uddannet lærer i 29 år. Han har været ansat ved Skårup skole i 25 år. I skoleåret 2014/15 havde han en 6. klasse i bl.a. matematik og natur/teknik. Han havde 15 ugentlige lektioner i klassen. Han havde haft klassen fra 4. trin. Klassen var vanskelig at undervise, idet ikke alle elever var lige motiverede. De lærere, der var tilknyttet klassen, havde derfor allerede ved skoleårets start indkaldt ledelsen til møde for at drøfte, hvad der kunne gøres for at forbedre forholdene. Vedrørende episoden med brillerne har han forklaret, at han i en matematiklektion havde opdelt eleverne i 2 hold. Han gik ud af klasselokalet for at tilse det hold, der blev undervist på gangen. Han havde efterladt sine briller på katederet. Da han kom tilbage til klasselokalet, lå

brillerne på gulvet. De var blevet trådt flade. En elev bemærkede, at brillerne også altid lå og flød alle vegne. Han orienterede ledelsen, sikkerhedsrepræsentanten og tillidsrepræsentanten om episoden men følte, at de ikke reagerede herpå. Han fik erstattet sine briller, men han følte sig krænket. Han havde forventet, at ledelsen ville tage hånd om episoden, så det var kommet for en dag, hvad der var sket.

Han fik indkaldelsen til medarbejdersamtalen den 25. februar 2015 mundtligt ca. 10 dage forinden. Han troede, at det skulle være en sædvanlig MUS-samtale. Det kom derfor helt bag på ham, at samtalen angik ledelsens observationer af hans undervisning i 6. klassen. Han fik forevist et skriftligt referat med ledelsens kritikpunkter. Det slog benene fuldstændig væk under ham.

Han blev sygemeldt dagen efter samtalen. Han havde det meget dårligt. Den opfølgende sygesamtale den 28. maj 2015 blev holdt på skolen. Han var fortsat sygemeldt med depression og havde det så dårligt, at han ikke kunne tage stilling til, hvordan han kunne vende tilbage til arbejdet. Han ville gerne vende tilbage. Skolen fremkom ikke med forslag til, hvorledes han kunne genoptage sit arbejde, heller ikke under telefonsamtalen den 8. juni 2015.

Lene Rugård Jensen har forklaret bl.a., at hun har været skoleleder på Skårup skole i 14 år. Skolen har ca. 400 elever og 34 lærere. Herudover er der tilknyttet en specialafdeling med 13 elever og 3 lærere. Skolen har et lavt sygefravær blandt lærerne, under 5 %. Ved langtidssygefravær følger skolen retningslinjerne fra kommunens HR-afdeling. De foretager en individuel vurdering af hver enkelt sag, herunder hvilke tiltag der kan gøres for at den pågældende kan vende tilbage til arbejdet, eksempelvis ved at starte på nedsat tid.

A har været en god og inspirerende lærer, men der har også været nogle knaster, bl.a. i 2011, hvor han havde et alkoholproblem.

Den 6. klasse, som A underviste i skoleåret 2014/15, gav anledning til vanskeligheder, da en del af børnene ikke ville rette sig efter, hvad de voksne sagde. Vanskelighederne var dog ikke exceptionelle, men lå inden for det almindelige, der kan forventes i en folkeskole. Lærerne havde bedt om hjælp til at håndtere klassen, og ledelsen havde iværksat en række tiltag, herunder bistand fra flere lærere, bl.a. skolens inklusionslærer, som havde et godt forhold til eleverne.

A orienterede hende om brilleepisoden. Hun bad inklusionslæreren forsøge at finde ud af, hvad der var sket. Det var imidlertid ikke muligt. Skolen erstattede brillerne.

I starten af 2015 besluttede hun og viceskolelederen, at de ville observere undervisningen i 6. klassen for at søge at forbedre undervisningsmiljøet. De havde orienteret lærerne på forhånd og oplyst, at de ville give tilbagemeldinger på deres observationer. Observationen af As undervisning gav anledning til nogle kritikpunkter, bl.a. fik han ikke bragt ro i klassen, og der manglede strukturering af undervisningen. Medarbejdersamtalen den 25. februar 2015 var en tilbagemelding på observationerne og ikke en tjenstlig samtale. A blev overrasket over tilbagemeldingen, og det blev et kort møde.

Under første sygesamtale den 4. marts 2015, der foregik telefonisk, fortalte A, at han fik medicin for en depression. Hun kunne høre, at han havde det dårligt. Sygesamtalen den 25. marts 2015 foregik på skolen. A havde det fortsat rigtig skidt. Det var mest hende, der talte. Svend Aage Janum, der deltog som konsulent for Øhavets lærerkreds, spurgte, hvad der ville ske med kritikpunkterne. Hun oplyste, at de ville blive taget op igen, når A var vendt tilbage til arbejdet, idet der så skulle laves en plan for udvikling i forhold til punkterne. Ved sygesamtalen den 28. maj 2015 var A fortsat præget af at være deprimeret. Han kunne ikke sige, hvornår han kunne vende tilbage. Hun tilkendegav, at hun ville ringe efter 8 dage, når hun havde modtaget en ny varighedserklæring fra lægen. Den opfølgende telefonsamtale den 8. juni var kort. Hun foreslog, at de skulle holde et møde, hvor ledelsen og medarbejderen kunne lave en fælles plan for tilbagevending til arbejdet. A sagde, at han ikke havde brug for et møde. Hun tilkendegav herefter, at det så måtte stå ved magt, at skolen ville indlede en afskedigelsessag.

Det var på grundlag af forløbet hendes vurdering, at der ikke var udsigt til, at A ville blive rask inden for rimelig tid.

Rasmus Clausen har forklaret bl.a., at han var klasselærer for 6. klassen. Klassen gav problemer. Det havde også været tilfældet året før, hvor han efter drøftelse med Lene Rugård Jensen fik tilbudt et kursus i klasserumsledelse.

Svend Aage Janum har forklaret bl.a., at han er konsulent ved Øhavets lærerkreds. Han deltog i sygesamtalerne den 25. marts og 28. maj 2015. På møderne blev der ikke talt om initiativer til at bringe A tilbage til arbejdet. De drøftede ikke, hvad der lå i, at der skulle være en plan for tilbagevending til arbejdet. Han spurgte ikke selv ind til det.

Karin Lundgård har forklaret bl.a., at hun siden 2005 har været viceskoleleder ved Skårup skole. Hun deltog i observationerne af undervisningen i 6. klassen og er enig i Lene Rugård Jensens vurderinger.

Hun er ansvarlig for skolens økonomi. De har lønsumsstyring på de enkelte skoler i kommunen. En langtidssygemelding er meget belastende for økonomien. De havde underskud på driften i 2014 med 1.3 mio. kr., som de kan overføre til 2016. I 2015 havde de efter nedskæringer et underskud på 800.000 kr., som reduceres til 300.000 som følge af et overført overskud fra 2013 på 500.000 kr.

Pia Kistrup Rasmussen har forklaret bl.a., kompetencen til afskedigelser ligger hos den enkelte skoleleder. Kommunens HR-afdeling bistår som rådgiver i de enkelte sager. Hver enkelt sag om afskedigelse på grund af langtidssygefravær behandles og vurderes individuelt. A er ikke blevet behandlet ringere end andre. Der er nok sket en generel opstramning, hvor der tidligere har været en tendens til at trække en sag længere, før afskedigelsessag blev indledt.

Overenskomstgrundlaget

Det fremgår af § 20 i Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne, indgået mellem KL og Lærernes Centralorganisation, at en uansøgt afsked kan indbringes for et afskedigelsesnævn. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes

eller kommunens forhold, kan der fastsættes en godtgørelse til den afskedigede. Størrelsen af godtgørelsen skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte.

5. Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at afskedigelsen af A ikke er rimeligt begrundet i hans eller i skolens forhold. As sygefravær på afskedigelsestidspunktet var ikke af en karakter, der kan begrunde en opsigelse af en medarbejder med 25 års anciennitet. Der må herved lægges vægt på, at A ikke tidligere havde haft noget særligt sygefravær, og at skoleleder Lene Rugård Jensen allerede efter fraværperioden på 3 måneder tilkendegav, at yderligere sygefravær ud over en uge ville medføre afskedigelse.

Afskedigelsen skete efter modtagelsen af en varighedserklæring af 1. juni 2015, hvor As læge skønnede, at sygefraværet ville vare 4-8 uger. Det var ikke i denne vurdering, som i den tidligere, anført, at skønnet var behæftet med usikkerhed. Vurderingen blev foretaget op til skolernes sommerferie, og det måtte herefter forventes at A kunne genoptage sit arbejde efter sommerferien. Indklagede har i lyset heraf ikke godtgjort, at det var afgørende at afskedige A umiddelbart op til sommerferien. Det må komme indklagede til skade, at man ikke søgte at indhente et supplerende skøn over den forventede varighed, ligesom skolen heller ikke selv tog initiativ til at udarbejde en plan for, hvilke foranstaltninger, der kunne bidrage til, at A kunne vende tilbage til arbejdet.

Det må tillægges vægt, at As sygdom var arbejdsbetinget. Afskedigelsen må endvidere vurderes i forhold til hidtidig praksis på skoleområdet i Svendborg Kommune, hvor der har været flere tilfælde af langvarigt sygefravær, uden at dette har ført til afskedigelse af de pågældende.

Under hensyn til As langvarige anciennitet og sagens omstændigheder i øvrigt bør godtgørelsen fastsættes i overensstemmelse med den nedlagte påstand, svarende til 12 måneders løn.

Indklagede har anført navnlig, at afskedigelsen af A var sagligt begrundet. A havde på afskedigelsestidspunktet den 30. juni 2015 været sygemeldt i mere end 4 måneder, og hans praktiserende læge havde den 1. juni 2015 skønnet, at fraværet ville vare yderligere 4-8 uger. Lægens skøn var imidlertid ikke ensbetydende med, at A efter denne periode ville være i stand til at genoptage arbejdet. Det hidtidige forløb, herunder As manglende evne under sygesamtalerne til at forholde sig til fagfordelingen efter sommerferien eller til på anden måde indgå i dialog om sin tilbagevending, bestyrkede usikkerheden om og i givet fald hvornår, det ville være muligt for A at genoptage arbejdet. Skolen havde på denne baggrund ikke den fornødne tillid til at As helbred tillod ham at vende tilbage til sit arbejde efter sommerferien, hvorved bemærkes, at A da også efterfølgende viste sig at være sygemeldt i hele opsigelsesperioden.

Under de således foreliggende omstændigheder udgjorde As sygefravær en sådan driftsmæssig belastning for skolen, at afskedigelsen var sagligt begrundet i hans og skolens forhold.

Vedrørende den subsidiære påstand gøres det gældende, at der bør tages hensyn til sagens konkrete omstændigheder, herunder at der ikke er grundlag for at antage, at sygdommen er arbejdsbetinget.

6. Opmandens begrundelse og resultat

A havde ved opsigelsen den 30. juni 2015 været ansat på Skårup skole siden 1990. Han havde således en anciennitet på 25 år. Han havde ikke tidligere haft et særligt omfattende sygefravær, og han havde ikke modtaget advarsler eller påtaler under sin ansættelse. Han sygemeldte sig umiddelbart efter medarbejdersamtalen den 25. februar 2015, hvor der var blevet rejst kritik af hans undervisning i en 6. klasse. Den pågældende klasse havde givet vanskeligheder i undervisningen for alle de tilknyttede lærere.

Efter de foreliggende oplysninger, herunder om As tidligere kontakt til sin praktiserende læge, finder jeg ikke grundlag for at fastslå, at As sygdom var arbejdsbetinget.

Skolen var bekendt med, at A var sygemeldt med depression, og at han var i medicinsk behandling herfor. Jeg finder det forståeligt, at skoleledelsen i juni 2015, efter at A havde været sygemeldt i godt 3 måneder og efter forløbet af sygefraværssamtalerne, fandt det usikkert om og hvornår, A ville kunne genoptage arbejdet. Jeg finder imidlertid – navnlig henset til As meget betydelige anciennitet – at hans sygefravær ikke ved afskedigelsen havde haft et sådant omfang, at en afskedigelse af ham var rimeligt begrundet i hensynet til skolens drift. Jeg har herved også tillagt det vægt, at skolen efter modtagelsen af varighedserklæringen af 1. juni 2015 ikke udover telefonsamtalen med A den 8. juni 2015 søgte at indhente et nærmere skøn over As muligheder for at genoptage arbejdet, før afskedigelsessagen blev indledt.

På den anførte baggrund er A berettiget til en godtgørelse i henhold til overenskomstens § 20, stk. 10. Under de foreliggende omstændigheder finder jeg, at godtgørelsen skønsmæssigt inkl. renter kan fastsættes til 125.000 kr.

Thi bestemmes

Svendborg Kommune skal til A betale 125.000 kr.

København, den 4. juli 2016

Jytte Scharling