

PROTOKOLLAT  
med  
tilkendegivelse  
i  
afskedigelsesnævn  
(2016.0186)

Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund (BUPL)

for

A

mod

KL

for

Hvidovre Kommune

**Tvisten**

Sagen angår, om Hvidovre Kommunes afskedigelse af tillidsrepræsentant, børnehavepædagog A var begrundet i tvingende årsager. Såfremt voldgiftsretten måtte finde, at dette ikke er tilfældet, er der tillige spørgsmål om størrelsen af en godtgørelse til A.

## **Påstande**

Klager, Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforening (BUPL) for A har nedlagt påstand om, at indklagede skal betale en af voldgiftsretten fastsat godtgørelse svarende til maksimalt 18 måneders løn.

Indklagede, KL for Hvidovre Kommune, har påstået frifindelse, subsidiært mod betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

## **Sagens behandling**

Sagen forhandlede den 11. september 2017.

Voldgiftsretten bestod af juridisk konsulent Gabriella Tønnesen Lanyi og juridisk konsulent Annemette Falkenberg, begge udpeget af klager, og chefkonsulent Christel Andersen og chefkonsulent Gert Højby, begge udpeget af indklagede, samt – som opmand – undertegnede fhv. højesteretsdommer Jytte Scharling.

Som procedør for klager mødte advokat Maria Muñoz Auken.

Som procedør for indklagede mødte advokat Sabine Buhl Valentiner.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af A samt af vidnerne fællestillidsrepræsentant B, Hvidovre Kommune, juridisk konsulent Dagny Knag, BUPL Storkøbenhavn, samt institutionsleder C, tidligere institutionsleder D, daglig leder E, FOA's tillidsrepræsentant H, pædagogmedhjælper F og personalekonsulent i Hvidovre Kommune G.

Efter procedure og bevisførelse voterede voldgiftsrettens medlemmer. Der kunne ikke opnås flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer. Afgørelsen skulle herefter træffes af opmanden.

## **Opmandens afgørelse**

*Overenskomstgrundlaget*

Parterne er omfattet af Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. indgået mellem KL og BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund.

Det fremgår af § 18, at BUPL kan indbringe en opsigelse af en ansat, der har været uafbrudt beskæftiget ved kommunen i mindst 8 måneder, for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved forhandling. Det følger af § 18, stk. 10, at afskedigelsesnævnet, hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller i institutionens forhold, kan pålægge institutionen at afbøde virkningerne af opsigelsen. Størrelsen af en godtgørelse fastsættes af afskedigelsesnævnet, som skal tag 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.

I MED-HÅNDBOG - Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse med KL's og KTO's fælles vejledning 2013 hedder det i § 18 om afskedigelse, at en tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

*Sagens baggrund mv.*

A, der er uddannet pædagog, blev pr. den 1. februar 1986 ansat som pædagog i Børnehuset Frihedens vuggestue, hvor hun var ansat, indtil hun den 14. juli 2014 blev afskediget af Hvidovre Kommune. Hun havde således ved afskedigelsen en anciennitet på godt 19 år. Hun havde været tillidsrepræsentant på for de pædagoguddannede siden 1986 og var senest i november 2014 blevet valgt som tillidsrepræsentant for de pædagoguddannede ansat i Børnehuset Myretuen/Friheden.

Pr. 1. august 2012 blev Børnehuset Myretuen fusioneret med Børnehuset Friheden og fik herefter navnet Børnehuset Myretuen/Friheden. Den samlede institution har ultimo maj 2015, dvs. efter afskedigelsen af A, skiftet navn til Børnehuset Oceanet. Institutionen havde gennem en årrække været præget af bl.a. dårligt arbejdsmiljø og forældreklager. Hvidovre Kommune havde bl.a. søgt at løse problemerne ved at tilknytte konsulentbistand og institutionen blev i begyndelsen af 2014 underlagt skærpet tilsyn. I april 2014 tiltrådte C som institutionsleder af den samlede institution. Baggrunden var bl.a., at den tidligere leder var blevet sygemeldt med stress. E var daglig leder af vuggestuen.

I august 2014 var der en drøftelse mellem E og A om en medarbejders ønske om to yderligere feriedage. I et internt referat, som A ikke fik kopi af, har E bl.a. anført:

*”A siger at hun virkelig håber for mig at mine argumenter holder for ellers vil de gå hele vejen”.*

I samme periode var der endvidere en hændelse, hvor E fik oplevelsen af, at A over for en ansat refererede fra en samtale mellem hende og A. E udarbejdede et internt notat herom. A fik heller ikke kopi af dette referat.

Der blev herefter den 15. september 2014 holdt et møde mellem institutionsleder C, daglig leder E, fællestillidsrepræsentant B og A.

Af C's interne referat af samtalen fremgår bl.a.

*”A skal være loyal over for ledelsen, og være meget bevidst om sin rolle i forhold til personalet.*

*Det betyder at A skal meget opmærksom på ikke at gå tilbage og lave ballade i personalegruppen,*

...

*B støttede op om at det var meget vigtigt at A var meget bevidst om sin rolle og hendes ageren i forhold til at få institutionen på rette fod.”*

Det var C's opfattelse, at A valgte en konfronterende og uhensigtsmæssig kurs i deres dialog. C udfærdigede interne notater om flere episoder.

*Særligt om afholdelsen af en personaledag lørdag den 11. april 2015.*

Som et led i Hvidovre Kommunes handleplan for institutionen blev der bevilget 100.000 kr. til institutionen. Der blev i denne forbindelse planlagt en personaledag til afholdelse lørdag den 11. april 2015. De ansatte blev orienteret herom den 2. februar 2015 i det ugentlige nyhedsbrev. Der var mødepligt til personaledagen.

Pædagogmedhjælper F, der havde planlagt at fejre sin mors 50 års fødselsdag lørdag den 11. april, fik afslag på at holde fri denne dag. Hun kontaktede i den forbindelse sin

tillidsrepræsentant inden for FOA-området H og en række andre, heriblandt A. H fik efter drøftelse med FOA bekræftet, at personaledagen var varslet rettidigt, og at F havde mødepligt, hvilket hun meddelte F. Ledelsen accepterede efterfølgende, at F kunne få fri kl. 13.30 den pågældende dag. Om morgenen den 11. april 2015 sygemeldte F sig, og hun deltog således ikke i personaledagen. Ledelsen indkaldte herefter F til et møde fredag den 17. april 2015 med deltagelse af C, FOA's tillidsrepræsentant H og F. C udarbejdede et internt notat, dateret den 21. april 2015. Det hedder heri bl.a.:

*”Under samtalen fortæller medhjælperen, at det har været svært med de mange andre medarbejdere, der hele tiden fortæller hende, hvad hun kan gøre og giver råd til, hvordan hun kan opnå at få fri. Jeg spørger på et tidspunkt om hvem, der har givet hende rådet til at melde sig syg og hun svarer, at det er der ingen der har gjort. Da mødet er slut, fortæller hendes TR, at A har ringet sent fredag aften og har fortalt hende, at hun ikke kan blive fyret, hvis hun lægger sig syg.”*

Hvidovre Kommune valgte herefter at indkalde A til en tjenstlig samtale.

A holdt ferie fra den 11. maj 2015 til den 27. maj 2015. Indkaldelsen til den tjenstlige samtale til afholdelse den 29. maj blev sendt den 26. maj 2015. Efter aftale med BUPL's repræsentant Dagny Knag blev samtalen afholdt den 4. juni 2015. På grund af partens forskellige opfattelser af hændelsesforløbet blev det aftalt, at den tjenstlige samtale skulle genoptages den 12. juni 2015.

Den 9. juni 2015 holdt C et møde med F. C udarbejdede på mødet et notat, der blev underskrevet af hende og F. Notatet er sålydende:

*”Samtale med F*

*Onsdag den 9. juni 2015 kl. 13.30*

*Jeg har indkaldt F for at få be eller afkræftet oplysningen, jeg har fået af FOA TR H omkring, at A skulle have rådgivet F til, at hvis hun sygemeldte sig på den pædagogiske lørdag den 11. april.*

*Jeg spurgte F, om det var rigtigt, at det forholdt sig sådan, at A havde kontaktet hende fredag aften inden den pædagogiske lørdag og sagt til hende, at hvis hun sygemeldte sig, så ville jeg som leder ikke kunne gøre hende noget.*

*F fortæller mig, at det er rigtigt, at hun har talt med A fredag aften og lørdag morgen, men at hun selv havde ringet A op og bekræfter, at A fortalte hende, at hun ikke kunne blive fyret på den begrundelse og at F derfor troede, at hun var på sikker grund.”*

Efter afholdelsen af den tjenstlige samtale den 12. juni 2015 indstillede ledelsen A til afskedigelse. Det hedder i sindetskrivelsen af 15. juni 2015, at årsagen er, at A ikke lever op til de krav og forventninger der kan stilles til hende som medarbejder og tillidsrepræsentant. Det hedder bl.a. i skrivelsen:

*”På det foreliggende grundlag er ledelsen af den opfattelse, at du:*

- har meddelt en kollega at denne kunne sygemelde sig uden at ledelsen kunne gøre noget i forbindelse med den afviklede personalelørdag i april måned da denne havde fået afslag på at holde fri*
- ikke medvirker til at skabe rolige og stabile arbejdsforhold*
- ikke udviser den rette loyalitet overfor ledelsen ikke udøver dialog på en konstruktiv og hensigtsmæssig måde*
- ikke udviser samarbejdsvilje med henblik på rolige og stabile arbejdsforhold”*

Efter forhandling efter MED-aftalens § 18, stk. 3, meddelte Hvidovre Kommune ved brev af 14. juli 2015 A afsked med overenskomstmæssigt varsel på 9 måneder, og med samme begrundelse som anført i sindetskrivelsen.

A havde den 7. juli 2015 søgt om aktindsigt i sin personalesag. Hvidovre Kommune sendte ved brev af 17. juli 2015 akterne, herunder de ovennævnte interne notater og notatet vedrørende samtalen med F, til BUPL. Disse notater har således ikke været A eller BUPL bekendt før afskedigelsen den 14. juli 2015.

*Forklaringer (gengives alene i hovedtræk)*

A har forklaret bl.a., at hun har været tillidsrepræsentant siden 1986, med en pause på 1 år omkring 1990. Der har igennem tiden været samarbejdsproblemer i ledelsen på

arbejdspladsen, hvilket har påvirket medarbejderne trivsel. Børnehuset Myretuen og Børnehuset Friheden blev sammenlagt pr. 1. august 2012. Ved sammenlægningen blev D leder. Der var ikke uro i institutionen. Medarbejderne var glade for D og hun følte selv, at hun havde en god dialog med D. Baggrunden for, at institutionen blev sat under skærpet tilsyn primo 2014, var forældreklager over børnehaven. Det havde intet med hende at gøre. Hun var, og har altid været, i vuggestuen.

D tiltrådte som leder sidst i april 2014. Hun foreslog C, at de skulle holde et leder/TRmøde. C inviterede fællestillidsrepræsentanten B med til mødet. Det var ikke hendes indtryk, at formålet med mødet var en forventningsafstemning vedrørende hendes rolle som tillidsrepræsentant. På mødet bragte C og E en episode op vedrørende hendes henvendelse til E i forbindelse med en medarbejders ønske om yderligere to feriedage. E fortalte, at hun følte sig truet, og hun svarede hertil, at det ikke havde været hendes mening. C nævnte, at hun syntes, at hun gjorde sager værre end de var. De drøftede samarbejdsformen, og B foreslog, at der skulle være et leder/TRmøde en gang om måneden. Der var ikke tale om, at hun på mødet fik påtaler eller advarsler.

På et MED-møde den 27. februar 2015 blev det drøftet, at der var utilfredshed i personalegruppen med, at det var blevet pålagt dem at sygemelde sig dels til en teamkoordinator og dels i selve institutionen. Hun kan ikke genkende, at forløbet var som i C's referat, som hun ikke har set før efter afskedigelsen.

Efter at hun i november 2014 var blevet valgt som tillidsrepræsentant for de pædagoguddannede i den sammenlagte institution, har hun besøgt Myretuen tre gange. Medarbejderne gav udtryk for, at de så C for lidt, og at de havde en del spørgsmål omkring sammenlægningen, som de gerne ville have svar på. Hun viderebragte dette til C.

Vedrørende den pædagogiske dag lørdag den 11. april 2015 har A forklaret bl.a., at hun ikke har sagt, at varslet ikke var overholdt. Hun blev kontaktet af flere medarbejdere, der stillede spørgsmål herom, og hun kontaktede derfor fællestillidsrepræsentanten B, der sagde, at varslet var OK. Hun har videregivet denne oplysning. Pædagogmedhjælper F havde fået afslag på at få fri til at holde sin mors 50 års fødselsdag. F var meget utilfreds hermed, og det "kørte rundt ovre i institutionen". Den 10. april fortalte F hende, at FOA var gået ind i sagen og ville kontakte kommunen. Hun aftalte med F, at F skulle ringe til hende, når hun vidste

noget nærmere. F ringede omkring kl. 13.00 og fortalte, at der ikke var nogen afklaring. FOA havde ikke kunnet få fat i G i kommunens personaleafdeling. Hun har ikke talt med F fredag aften. Lørdag morgen fik hun en SMS fra F om, at hun havde det skidt med ”knude i maven”. Hun tænkte, at dette skulle ledelsen vide. Hun ringede derfor til F, der gav udtryk for, at hun var forvirret, havde kvalme og at alle var efter hende. Hun sagde til F, at hvis du er syg og dårlig, så må du melde dig syg; ”hvis du er syg, så er du syg”. Hun sagde også til F, at hvis hun udeblev fra arbejde, kunne hun blive bortvist, og sagde, at hun syntes, at F skulle forklare C, hvordan hun havde det. Hun fik senere en SMS fra F, der skrev, at hun havde forklaret C, at hun var syg.

C har forklaret bl.a., at hun siden 2001 har været leder i institutioner, som har været udfordrede. Da hun kom til Børnehuset Myretuen/Friheden i april 2014 var alt kaos, og der var en virkelig dårlig stemning. Der blev gennemført en trivselsundersøgelse og hun lavede sammen med en pædagogisk konsulent en handleplan., der blev fremlagt på et MED-møde.

Hun oplevede fra starten A som konfronterende og konfliktsøgende, og det var hendes oplevelse, at det spredte sig ind i personalegruppen. Eksempelvis fortalte den daglige leder E, da hun kom tilbage fra sommerferie i 2014, at der havde været en episode med A, der i forbindelse med en drøftelse af en medarbejders ønske om yderligere to feriedage, havde sagt, at ”hun ville gå hele vejen”. Hun indkaldte efter at have snakket med fællestillidsrepræsentanten B til mødet den 15. september 2014. Hun ville prøve med B’s hjælpende hånd at få samarbejdet til at fungere. De drøftede forskellige episoder, herunder sagen om ferieønsket, og hvilke forventninger, de havde til samarbejdet. Hun tog for at forbedre samarbejdet bl.a. initiativ til at der blev afholdt MED-udvalgsmøder og til at alle medlemmer samlet tog med til MED-uddannelse.

Efter at A i november 2014 var blevet valgt til tillidsrepræsentant også for Myretuen, oplevede hun en generelt trykket stemning, når medarbejderne havde talt med A. De holdt et leder/TRMøde, hvor A gav udtryk for, at medarbejderne i Myretuen var meget frustrerede, mens FOA’s tillidsrepræsentant slet ikke kunne genkende dette billede.

Om forløbet vedrørende den pædagogiske lørdag den 11. april 2015 har hun forklaret, at hun meldte datoen ud i et nyhedsbrev. Der var mødepligt for personalet. Programmet var fra kl. 9-15. F fik afslag på at holde fri, da det var væsentligt for trivselsprocessen, at alle deltog. F



virkede først ked af det, men OK, men op til lørdagen var hun helt oppe at køre. Hun og den daglige leder blev enige om, at F kunne få lov at gå kl. 13.30. Lørdag morgen blev hun ringet op af F, der sagde, at hun var så ked af det, der var sket, og at hun ikke kunne komme.

Efter aftale med G indkaldte hun F til en samtale den følgende fredag. Formålet var at bortvise F. På mødet fik hun en god kontakt med F, der er meget ung, og fornemmede, at F havde forståelse for, at hun havde handlet forkert. Hun besluttede derfor at nøjes med at give en advarsel. Da samtalen var slut, fortalte F's tillidsrepræsentant H, at F havde fortalt hende, at A havde ringet til hende fredag aften og fortalt, at hun ikke kunne blive fyret, hvis hun lagde sig syg. Efter at have modtaget denne oplysning besluttede hun i samråd med G at indkalde A til en tjenstlig samtale med henblik på at give hende en advarsel.

Ved den tjenstlige samtale den 4. juni mødte hun ingen erkendelse fra A af at have handlet forkert. Mødet blev udsat, og hun havde den 9. juni en samtale med F. F fortalte, at hun havde talt med A, der havde sagt, at hvis hun lagde sig syg, kunne hun ikke fyres, og at hun ikke skulle sige, at hun havde det fra A.

Ved den tjenstlige samtale den 12. juni mødte de fortsat ingen erkendelse fra A vedrørende forløbet med F. Ledelsen kunne på baggrund af hele forløbet ikke se, hvordan de skulle samarbejde fremover, og de besluttede derfor at indlede afskedigelsessagen.

B har forklaret bl.a., at hun har været fællestillidsrepræsentant i 21 år i Hvidovre Kommune. Hun er ikke stødt på problemer med A som tillidsrepræsentant. A holder sig inden for tillidsmandsreglerne, men det kan ikke undgås, at man kan være uenige med ledelsen på det faglige plan. I august 2014 blev hun ringet op af E, der havde haft nogle uenigheder med A. Hun anbefalede, at de holdt et møde. På mødet den 15. september 2014 deltog hun, A, E og C. De drøftede de uenigheder, der havde været mellem E og A og snakkede om rollen som tillidsrepræsentant versus rollen som leder. De var enige om A's rolle som tillidsrepræsentant og om, at hun skulle holde sig inden for denne rolle. De var enige om, at nu havde de fået talt om tingene, og at der ikke skulle skrives referat. Der var ikke tale om en tjenstlig samtale.

Dagny Knag har forklaret bl.a., at hun deltog i de tjenstlige samtaler den 4. og 12. juni 2015 som repræsentant for BUBL, Storkøbenhavn. Både før mødet den 4. juni og efterfølgende efterlyste hun forgæves en konkretisering af klagepunkterne og eventuelt skriftligt materiale.

D har forklaret bl.a., at hun var leder af Børnehuset Myretuen/Friheden fra den 1. januar 2012 til hun blev sygemeldt i april 2014. Der var en del uro blandt personalet på grund af mange lederskift og sammenlægningen. I starten var hendes samarbejde med A fint, men efterhånden blev det sværere at samarbejde. Hun følte, at A satte hende i vanskelige situationer foran personalet og, at hendes beslutningskompetence blev taget fra hende. A har ordet i sin magt og er meget vedholdende.

E har forklaret bl.a., at hun fra august 2012 har været daglig leder i institutionen. Hun oplevede samarbejdet med A som problematisk og konfliktfyldt. Hun kan vedstå indholdet af de notater, hun har skrevet i sagen. I forbindelse med personaledagen den 11. april 2015 havde hun og C undersøgt om varslingen var i orden. A var ikke enig, og hun har overværet, at A talte med to medarbejdere på midterste stue om, at varslingen ikke var korrekt.

H har forklaret bl.a., at hun har været tillidsrepræsentant for FOA i institutionen i godt 10 år. Det var ikke hendes oplevelse, at medarbejderne i Myretuen var frustrerede over sammenlægningen.

Om personalelørdagen har hun forklaret, at hun i starten var i tvivl om, hvorvidt varslingen var i orden. Dette fik hun bekræftet af FOA. F var meget ked af, at hun ikke kunne få fri og havde en masse spørgsmål. Hun ringede derfor til FOA, der oplyste, at F skulle møde til personaledagen. Hun fik lørdag formiddag en SMS fra F, der skrev, at hun havde valgt ikke at komme, da hun havde det dårligt fysisk og psykisk. Før den tjenstlige samtale med F fredag den 26. april, fortalte F hende, at der havde været mange inden over, og at nogle, der havde rådet hende, havde sagt, at hun ikke kunne blive fyret, hvis hun meldte sig syg. F fortalte, at A havde sagt dette. Hun fortalte i fortrolighed C, hvad F havde sagt.

Det er for hende et tillidsrepræsentantspørgsmål, at man ikke skal råde hinandens medlemmer. Ellers har hun haft et supergodt samarbejde med A.

F har forklaret bl.a., at hun har været pædagogmedhjælper i institutionen siden 2009. I foråret 2015 var hun 24 år. Hendes mor fyldte 50 år den 11. april 2015, og hun havde arrangeret en hel hyggedag med sin mor. Hun blev derfor rigtig ærgerlig, da der blev indkaldt til personalelørdagen. Hun forhørte sig hos kolleger, og der var meget snakken i krogene. A sagde at varslingen ikke var overholdt. Hun talte også med sin tillidsrepræsentant H. Hun

kontaktede rigtig mange, bl.a. flere i FOA, G og borgmesteren, men de kunne ikke hjælpe hende. Det var blevet en principalsag for hende. Ugen op til lørdagen talte hun med kommunen, H og andre kolleger. Fredag aften talte hun med H, der rådede hende til at dukke op og fortalte, at det var fyringsgrund, hvis hun udeblev. Hun mener ikke, at hun talte med A om fredagen.

Lørdag morgen stod hun op og gjorde sig klar til at gå. Hun ringede til A og fortalte, at hun var ked af det og havde en knude i maven. Hun følte at det var en personlig hetz mod hende. A sagde, at hvis man havde det psykisk dårligt, så var man syg, og at ledelsen ikke kunne gå ind og vurdere hende. Hun sagde videre, at ledelsen ikke kunne fyre hende, hvis hun var syg, og at det havde hun ikke fra hende. Hun ringede herefter og talte med C og fortalte hende, hvordan hun havde det. At hun havde det dårligt og ikke havde lyst til at komme. Hun valgte herefter at blive væk og holde den planlagte dag med sin moder. Hun har læst notat af 9. juni 2015 igennem. Hun underskrev det på mødet.

G har forklaret bl.a., at han er personalekonsulent i Hvidovre Kommune. Formålet med den tjenstlige samtale den 4. juni 2015 var at få samarbejdet til at fungere. C redegjorde på mødet for de forhold, hun fandt uacceptable, og gav eksempler herpå. A var afvisende overfor alt. Da det samme var tilfældet på mødet den 12. juni, traf ledelsen beslutningen om at indlede afskedigelsessagen. De fremlagde ikke de interne notater, da der blev redegjort for forholdene mundtligt.

#### *Opmandens begrundelse og resultat*

Det følger af parternes overenskomstgrundlag, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal være begrundet i tvingende årsager. Efter fast arbejdsretlig praksis bærer arbejdsgiveren bevisbyrden for, at der har foreligget de fornødne tvingende årsager.

A havde været tillidsrepræsentant i institutionen i ca. 19 år, da hun blev afskediget. Der er ikke i denne periode meddelt hende skriftlige påtaler eller advarsler.

Vedrørende de forhold, der bebrejdes hende for perioden fra 2014 indtil forløbet omkring personaledagen lørdag den 11. april 2015, er der modstridende forklaringer om hændelsesforløbene. A er ikke blevet gjort bekendt med de interne notater, som ledelsen har udfærdiget, før efter afskedigelsen, og hun har derfor ikke haft mulighed for at forholde sig til disse og fremkomme med sine bemærkninger hertil i umiddelbar tilknytning til hændelserne.

A har bestridt, at hun i forbindelse med sin varetagelse af sine medlemmers interesser har handlet uden for sine beføjelser som tillidsrepræsentant, og jeg finder efter bevisførelsen, at Hvidovre Kommune ikke har godtgjort, at A har tilsidesat sin samarbejdspligt i forhold til ledelsen.

*Særligt om forløbet omkring personaledagen lørdag den 11. april 2015.*

Jeg finder, at det må være udgangspunktet, at der forligger tvingende grunde til afsked af en tillidsrepræsentant, såfremt den pågældende har rådet en medarbejder til – uden at denne på grund af sygdom er forhindret i at møde på arbejde – at sygemelde sig for at undgå mødepligten.

Efter bevisførelsen finder jeg det imidlertid ikke godtgjort, at A har rådgivet F således.

Jeg har herved lagt vægt på, F befandt sig i en følelsesmæssigt belastet situation, og at der er usikkerhed omkring de nærmere omstændigheder vedrørende A's samtaler med F. C's interne notat af 21. april 2015 beror ikke på en oplysning, hun har modtaget direkte fra F, men på en oplysning fra H. Ifølge notatet skulle F have fortalt til H, at A havde ringet til hende sent fredag aften. C's samtale med F om forløbet fandt først sted den 9. juni 2015. Ifølge notatet, der er underskrevet af F på mødet, skulle der have været en samtale mellem F og A fredag aften og lørdag morgen. F har for voldgiftsretten forklaret, at hun ikke mener, at hun talte med A fredag aften.

A har forklaret, at hun ikke talte med talte med F fredag aften, men at hun ringede til hende lørdag morgen efter, at hun havde modtaget en SMS fra F om, at hun havde det dårligt. På denne baggrund finder jeg det ikke godtgjort, at A har rådet F til at sygemelde sig, selv om hun ikke var syg.

På den anførte baggrund finder jeg herefter, at Hvidovre kommune ikke har godtgjort, at der forelå tvingende årsager til at afskedige A.

Der tilkommer herefter A en godtgørelse i henhold til § 18, stk. 6, i MED-aftalen, jf. § 18, stk. 10 i overenskomsten mellem KL og BUPL for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger og klubber mv. Under hensyn til A's meget lange anciennitet som tillidsrepræsentant finder jeg, at godtgørelsen skal fastsættes til 342.000 kr., svarende til ca. 9 måneders løn.

De partsudpegede medlemmer erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres ved denne tilkendegivelse, og kendelse blev frafaldet.

*Herefter bestemmes*

Hvidovre Kommune skal til A betale 342.000 kr.

Opmanden bestemte, at hver part bærer egne omkostninger og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

København, den 4. oktober 2017.

Jytte Scharling