

Kendelse af 15. februar 2018

i

faglig voldgiftssag FV 2017.0047

Danmarks Lærerforening

som mandatar for

A

(advokat Peter Breum)

mod

Københavns Kommune

(advokat Marianne Lage)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om A har krav på en godtgørelse for usaglig opsigelse som følge af, at Københavns Kommune den 31. oktober 2014 afskedigede hende fra hendes stilling som speciallærer på Xskolen til fratræden med udgangen af april 2015.

2. Parternes påstande

Klager har nedlagt påstand om, at Københavns Kommune skal betale en godtgørelse til A for usaglig opsigelse.

Indklagede har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Indklagede anmodede den 13. marts 2017 om, at spørgsmålet om passivitet blev udskilt til særskilt behandling. Klager protesterede herimod. Opmanden traf den 19. maj 2017 beslutning om ikke at udskille passivitetsspørgsmålet til særskilt behandling.

Sagen er herefter den 23. januar 2018 forhandlet for en faglig voldgiftsret med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som formand og opmand og med følgende sidedommere: Camilla Bengtsson og Marianne Fruelund, som begge er udpeget af klager, og Anne Færge Bork og Steen Ballegaard, som begge er udpeget af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O og P.

Efter votering kunne der ikke opnås flertal for noget resultat blandt de partsudpegede dommere. Afgørelsen skal herefter træffes af opmanden. Parterne er enige om, at sagen afsluttes med denne kendelse, der ikke indeholder en fuldstændig sagsfremstilling eller gengivelse af vidneforklaringerne.

4. Retsgrundlaget

§ 20, stk. 8 og 10, i Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne indgået mellem KL og Lærernes Centralorganisation lyder således:

”§ 20. Opsigelse

...

Stk. 8. Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommune i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Lærernes Centralorganisation kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 7. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

...

Stk. 10. Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som 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. Sagsfremstilling

A, der er født i 1957, blev ansat som speciallærer på Xskolen den 1. august 2001. Xskolen er en specialskole for børn og unge med vidtgående generelle indlæringsvanskeligheder (elever med betydelig nedsat funktionsevne, herunder med multiple funktionsnedsættelser og autisme).

Den 1. januar 2014 tiltrådte C som skoleleder på Xskolen, hvor hun afløste Q.

I et ”notat vedr. forventningsafstemning”, som er udarbejdet af C den 3. februar 2014, er anført:

”Ved PR mødet onsdag den 29. januar 2014 reagerer A meget højrøstet og voldsomt på orienteringen om, at skole og fritidshjem skal sammenlægges pr. 1. aug. 2014. Jeg indkalder derfor A til en forventningsafstemning. A kommer ind følgende dag og vi taler kort om, at jeg ikke kender A særlig godt, og at hun heller ikke kender mig, men at jeg oplevede hendes reaktion som meget voldsomt. A fortæller, at PR møderne er et sted, hvor bølgerne kan gå højt, og at det er en del af kulturen. Jeg beder A om at være opmærksom på, hvordan hun kommunikerer uenigheder/kritik mere hensigtsmæssigt fremadrettet – hvilket A tager til sig.”

I C’s skriftlige referat af 11. februar 2014 af en ikke-tjenstlig samtale med A den 6. februar 2014 er anført:

”Som lovet får du her en skriftlig opfølgning med baggrund for indkaldelse til møde d. 6. februar 2014 vedr. samarbejde med HCK samt de forventninger, jeg har til det fremtidige samarbejde. I forbindelse med anmodning om udtalelse på S tilbage i oktober 2013 bliver du af Handicapcenter København bedt om at besvare 3 spørgsmål. I januar 2014 bliver du rykket for oplysningerne. Handicapcentret oplevede i den forbindelse, at du nægtede at besvare spørgsmålene og stillede spørgsmålstejn ved, hvorvidt de bruger de oplysninger vi giver dem, forkert. Derudover har flere medarbejdere på HCK kontaktet deres leder og fortalt, at de ikke oplevede din tone som værende passende og professionel.

Ved vores samtale gjorde jeg dig opmærksom på den procedure vi har aftalt med HCK og det faktum, at du er forpligtet til at samarbejde og besvare spørgsmål på en professionel og hensigtsmæssig måde (jf. vores værdigrundlag).

Du fortalte, at du har taget kontakt til T, da du tvivler på, hvorvidt HCK handler i overensstemmelse med lovgivningen, og at T deler denne opfattelse.

Derudover fortalte du, at du har skrevet en kronik til Politiken omhandlende emnet. Jeg opfordrede dig til at underskrive dig som privatperson således at der ikke kan skabes tvivl om, at du ytrer dig som privatperson og ikke på vegne af Xskolen.”

I et brev af 21. februar 2014 fra A til C er anført bl.a.:

”Du skriver, at jeg som lovet får en skriftlig opfølgning med baggrund for indkaldelse til møde d. 6. februar 2014 vedr. samarbejde med HCK samt de forventninger, du har til det fremtidige samarbejde.

Jeg har ikke bedt om en skriftlig opfølgning på mødet.

Du indkaldte til en samtale: ”Samtalen har ikke tjenstlig karakter, og der vil ikke blive taget referat”.

Jeg bad om en kopi af klagen på mig fra Handicapcenter København. På mødet sagde du, at der i mailen med klagen også var andre ting, som var personligt til dig, og vi blev på mødet enige om, at du selvfølgelig skulle fjerne dem, og så kunne jeg få en kopi af Handicapcenter Københavns klage vedr. mig.

Du har i første omgang fortalt min tillidsmand, at dit notat ikke blev lagt i min personalsag. Efter fire dage fortæller du min tillidsmand, at notatet alligevel er lagt i min personalesag. Da du i din skriftlige opfølgning af mødet udelukkende har valgt at notere dine udsagn, har jeg på denne baggrund valgt, at det for mødets sammenhæng er vigtigt, at der også foreligger en skriftlig opfølgning af mødet med mine udsagn i sagsmappen.

På mødet fortalte jeg, at jeg var ked af HCK’s opfattelse, og at jeg selvfølgelig ville tage det på mig. Vi har i teamet på ingen måde nægtet at udtale os, men derimod bedt om et møde mellem vores ledelse og HCK, fordi vi i teamet har været meget bekymrede over, hvordan vores forældre reagerede, når de ved flere lejligheder læste, at Handicapcenteret henviste til lærernes udtalelser, både skriftlige og via undervisningsplaner, når de begrundede et evt. afslag.

Dette har vi som team taget op på skolens pædagogiske råd, hvor alle medarbejdere og tidligere ledelsen sad. Andre teams udtrykte også deres bekymring over, at der nu kunne kobles økonomi mellem lærere og forældre. Vores ledelse ville gå videre med dette til andre specialskoler og Handicapcenter København. Vi føler alle, at det er vores pligt som medarbejdere i Københavns Kommune at gøre opmærksom på en procedure der evt. ikke virker efter hensigten.

Derudover havde flere medarbejdere på HCK kontaktet deres leder og fortalt, at de ikke oplevede min tone som værende passende og professionel. Det er jeg selvfølgelig rigtig ked af. Jeg har aldrig tidligere i mit arbejde fået en sådan klage, så det er vigtigt for mig at få en kopi af deres klage, da jeg gerne vil forstå, hvordan jeg har været upassende og uprofessionel.

Til vores møde gjorde du mig opmærksom på, at der nu er aftalt en procedure med HCK, og at det var den vi skulle rette os efter. Jeg fortalte dig, at jeg var rigtig glad for, at der havde været et samarbejds møde, og at det gjorde mig og andre trygge, så vi vidste, at vi fulgte samme procedure. Jeg satte spørgsmålstegn ved, at der i samarbejds mødereferatet var skrevet, at der i HCK vurderinger stadig ville blive brugt vores undervisningsplaner.

Det er her det faglige dilemma ligger.

Jeg fortalte dig samtidig, at jeg havde snakket med T i min fagforening, fordi jeg ville have hende til at undersøge, om vi evt. kunne komme i en faglig klemme, når vi som lærere nu via bl.a. vores undervisningsplaner, kunne sættes i forbindelse med Handicapcenter Københavns økonomi.

Du skriver, at jeg tvivler på hvorvidt HCK handler i overensstemmelse med lovgivningen, og at T deler denne opfattelse.

Jeg har på ingen måde antydnet dette, men derimod som tidligere skrevet, at jeg som medarbejder i Københavns Kommune føler, det er min pligt, at gøre opmærksom på en procedure, der evt. ikke virker efter hensigten.”

C indkaldte ved brev af 27. februar 2014 A til samtale. I brevet er anført bl.a.:

”Du indkaldes hermed til løsningsorienteret samtale

Onsdag den 5. marts

Kære A

Jeg vurderer, at vi har brug for at drøfte og forventningsafstemme vores samarbejde i en løsningsorienteret kontekst. Baggrunden for samtalen er, at jeg oplever, at vi på trods af den korte drøftelse vi tidligere har haft om forventninger til hinanden om samarbejdet, har brug for at tale sammen og blive endnu tydeligere på aftaler i samarbejdet.

Du er velkommen til at tage en bisidder med til samtalen.

Ved samtalen deltager jeg samt U.

På baggrund af samtalen skriver jeg et notat om, hvad vi har drøftet og aftalt. Du vil efterfølgende få en kopi af notatet.

...”

Efter samtalen den 5. marts 2014 udarbejdede C samme dag et ”Notat løsningsorienteret samtale med A onsdag den 5. marts 2014.” I notatet er anført bl.a.:

”Følgende blev drøftet og aftalt:

Hverken A eller undertegnede oplevede, at vi har store uoverensstemmelser – dog har der været et par episoder, der har tydeliggjort, at der var behov for at afstemme forventningerne til samarbejdet. Vi blev enige om, at vi arbejder med dialogbaseret tillid – det betyder, at vi forpligter hinanden på at gå i dialog, når/hvis der er noget, der undrer eller noget, som vi er uenige i.”

Den 10. juni 2014 skrev A følgende til C:

”Hej C

Jeg vil bede dig indkalde de involverede sagsbehandlere fra HCK til et opklarende møde vedr. den fra dig henviste klage fra HCK.

Jeg vil gerne have udredt: ”at de ikke oplevede din tone som være passende og professionel”. Jeg vil gerne tale om, at jeg skulle have nægtet at besvare spørgsmål fra HCK, og stillet spørgsmålstegn ved, hvorvidt de bruger de oplysninger vi giver dem korrekt.

Jeg har på ingen måde nægtet at udtale mig, men derimod mange gange bedt HCK om et møde mellem vores ledelse, lærergrupperepræsentanter og HCK, fordi jeg og andre kollegaer har været meget bekymrede over, hvordan vores forældre reagerede, når de ved flere lejligheder læste, at Handicapcenteret henviste til lærernes udtalelser, både skriftlige og via undervisningsplaner, når de begrundede et evt. afslag.”

Ved brev af 13. juni 2014 indkaldte C A til tjenstlig samtale. I brevet er anført bl.a.:

”Baggrunden for samtalen er brud på de aftaler, vi tidligere har indgået i forbindelse med vores samarbejde.

5. marts 2014 afholdt vi en løsningsorienteret samtale på baggrund af et behov for en forventningsafstemning ift. at samarbejde løsningsorienteret i en positiv tone. Ved samtalen

forpligtede du dig på at arbejde aktivt med dialogbaseret tillid og løbende gå i dialog ved ting, du er forundret over.

Tirsdag den 10. juni 2014 modtager jeg en mail fra dig, der bekræfter, at du ikke overholder de aftaler, vi indgik på den løsningsorienterede samtale. Jeg har vedlagt mailen som notat. Forvaltningen finder, at ovenstående beskrevne hændelse er så alvorlig, at vi på denne baggrund ønsker at drøfte episoden med dig.”

A skrev en kronik, der blev offentliggjort i Information Weekend den 14.-15. juni. I kronikken præsenterede A sig som mor til en ung mand med Downs syndrom og kritiserede bl.a. nogle forhold i Handicapcenter København og Københavns Kommune. I kronikken er anført bl.a.:

” ...

Handicapcenter København er til forskel fra tidligere opdelt i afdelinger: HKY (Handicapkompenserende Ydelser), BFE (Børnefamilieenheden) og THJ (Teknik og Hjælpemidler). Afdelingerne indgår ikke i et tværfagligt samarbejde med de enkelte familier, men arbejder som selvstændige enheder. Det saboterer muligheden for en helhedsorienteret tilgang til familiernes individuelle ressourcer og udfordringer, og der foretages mangelfulde socialfaglige vurderinger, som sænker kvaliteten af indsatsen.

Sammen med andre familier, der har et barn med handicap, kunne vi skrive en lang bog om groteske eksempler på kommunens kontrolvirksomhed.

Lad mig nævne bare et eksempel: En lærer bliver bedt om at tælle, hvor mange engangsskumvaskeklude der bruges til at vaske en ung multihandicappet pige, når hun har menstruation, for derved at kontrollere om familien bruger for mange.

Og her et andet: En lærer skal tælle, hvor mange bleer en ung multihandicappet dreng bruger i løbet af skoledagen.

...

Som speciallærer finder jeg det yderst problematisk, at vi som undervisere skal blandes ind i handicapcentrets økonomiske sagsbehandling. Det ødelægger den nære relation mellem lærer og forældre, når der f.eks. gives afslag på baggrund af skolens svar. Vi er uddannede til at undervise og udvikle vores elever i samarbejde med deres forældre.

...”

I referatet af den tjenstlige samtale, der blev afholdt den 24. juni 2014, er anført bl.a.:

” ...

C om manglende efterlevelse af ledelsens anvisninger

Samarbejde med skolens ledelse og HCK.

Fredag den 31. januar 2014 havde C indkaldt A til kort møde omhandlende A's reaktion og meget uhensigtsmæssige tone og udtalelser ved et fællesmøde med fritidshjemmet onsdag den 29. januar 2014, hvor der blev talt om planerne for sammenlægning af Skole og Fritidshjem. På mødet fremlagde C klare forventninger til A om, at al dialog skal foregå i en hensigtsmæssig tone og at A, når hun er uenig, naturligvis er velkommen til at stille undrende spørgsmål – men at A bedes være opmærksom på, at det sker i arbejdsmæssig kontekst med al hvad det indebærer.

Mandag den 3. februar 2014 modtager C en skriftlig klage fra områdechef i HCK, V, omhandlende samarbejdsvanskeligheder med A. Flere af sagsbehandlerne i Handicapcentret havde oplevet, at A's tone var upassende og uprofessionel og oplevet, at hun nægtede at besvare deres spørgsmål.

C indkalder A til en samtale torsdag d. 6. februar 2014, hvor C minder A om de aftaler der er lavet i forbindelse med samarbejdet med HCK og videregiver oplevelserne fra Handicapcentret og beder A samarbejde i en professionel tone fremadrettet.

Lørdag d. 22. februar 2014 afholder skolen og fritidshjemmet pædagogisk dag, hvor det samlede personale fra både skole og fritidshjem deltager. A vælger igen at bede om ordet og i en meget negativ tone bidrage med hendes mening om, at hun synes, at det planlagte er uprofessionelt, og at ledelsen ikke kan forvente, at hun kan løse opgaven.

På baggrund af det brev A skriver som tilbagemelding på C's håndtering af videreformidlingen af HCKs oplevelse af samarbejdsvanskeligheder, samt ledelsens oplevelse af manglende samarbejde fra A's side, indkalder C A td. 5. marts 2014 til en løsningsorienteret samtale. Ved samtalen forpligter A sig til at samarbejde og arbejde aktivt med dialogbaseret tillid og løbende gå i dialog ved ting, hun er forundret over.

Tirsdag d. 10. juni 2014 modtager C en mail fra A, der bekræfter, at A ikke overholder de aftaler, der blev indgået på den løsningsorienterede samtale. A har skrevet et indlæg til Information, hvor hun kritiserer HCKs arbejdsgange. C mener, at dele af indlægget er særlig problematisk set i lyset af, at C tidligere har talt med A om artikel-skrivning og har pointeret, at A har ytringsfrihed som privatperson, men at C problematiserer, hvis A som speciallærer udtaler sig på vegne af Xskolen eller på en måde som kan ledes direkte tilbage til praksis på Xskolen. Med afsæt i de samarbejdsvanskeligheder, HCK tidligere har oplevet med A og den skriftlige anvisning A har fået af C i forbindelse med samarbejde og arbejdsgange, er det er meget u hensigtsmæssigt, at A i indlægget kritiserer flere af de arbejdsgange, der er i HCK, og det er problematisk, at A på trods af anvisningen udtaler sig som speciallærer og underviser, og at det vedrører den sag, vi har arbejdet med siden februar 2014.

C giver ligeledes udtryk for, at det er uacceptabelt, at A på trods af tidligere skriftlige aftaler ikke går i dialog med C i hverdagen, hvis der er ting, A er utilfreds med.

A's bemærkninger til efterlevelse af ledelsens anvisninger

A angav, at hun havde behov for at få vendt den kritik, som var blevet udtalt af HCK i forhold til samarbejdet. A beskrev, at hun gerne vil have et møde i stand med de sagsbehandlere, som havde oplevet mangel på samarbejde – ved et sådant møde ønskede A at få drøftet hendes adfærd og tone. A udtaler, at hun er usikker i jobbet. A fortalte, at hun oplevede at stå i et fagligt dilemma nu, og at det påvirkede hendes dialog med HCK. A fortalte, at det kan være vanskeligt at stå med forældre, der er uenige i HCK's afgørelser blandt andet på baggrund af indhentelse af oplysninger fra skolen. A fortalte, at hun sammen med kolleger og den tidligere ledelse i 2 år havde forsøgt at få et andet samarbejde op at stå med HCK, herunder en børnebeskrivelse.

A's oplevelse var, at hun har forsøgt at gå i dialog, og at hun ikke angriber praksissen men finder det fortsat problematisk, at undervisningsplanen fortsat bliver benyttet i afgørelser, da det er et arbejdsredskab mellem skole og hjem.

A ønskede at få udleveret den klage, som områdechef V, har sendt til C.

A problematiserede, at artiklen blev taget op, og gjorde klart, at hendes oplevelse er, at hun udtaler sig loyalt og som privatperson. A tilkendegiver, at hun tager procedurerne til efterretning.

...

C's konklusion

C havde følgende bemærkninger til A's kommentarer:

Ang. A's ønske om møde med HCK svarer C, at der er aftalt procedure for det fremadrettede samarbejde, og at der ikke har været en oplevelse fra utilfredshed med samarbejdet siden da, hvorfor C ikke vurderer, at der er behov for et møde med HCK, men at C gerne vil stå til rådighed

ift. at få vendt, hvordan A kan komme videre på en god måde. Derudover tilbyder C, at A kan få samtaler med psykolog, hvor A kan få vendt tingene. C finder det problematisk, at A ikke adskiller den personlige faglige kritik A har fået, og brugen af undervisningsplaner mv.

C fastslog, at den aftalte procedure med HCK og HKY 3. februar 2014, er den personalet skal benytte, og at den ikke skal i drøftelse med HCK og HKY.

C beder A respektere arbejdsgangen og det faktum, at HCK og HKY gerne må anvende undervisningsplanen ved forældrenes samtykke.

C sagde, at skolen internt kan sætte fokus på, hvordan man kan gribe den vanskelige forældresamtale an, og at C gerne vil være med til at udfylde evt. udtalelser i samarbejde med A, hvis der opleves et behov.

C redegjorde for, at hun fandt det nødvendigt at drøfte dele af artiklen med A, da oplevelsen af artiklen er, at A fortsat tager de problemstillinger op, som der er lavet ny procedure for i februar, uden at gøre C opmærksom på, at A fortsat er utilfreds med arbejdsgangene, på trods af aftalen om dialog på den løsningsorienterede samtale i marts 2014.

C oplever det som problematisk, at A udover som privatperson og mor også udtaler sig som speciallærer og underviser.

Efterlevelse af ledelsens anvisninger

C angav, at det er hendes forventning som skoleleder, at A fremover i alle tilfælde efterkommer de tjenstlige anvisninger som C angiver overfor A.

Forventninger til fremtiden

C angav endvidere, at det er hendes forventning, at A lever op til de arbejdsmæssige krav, som stillingen som lærer på Xskolen indebærer. Det betyder, at A skal:

- Samarbejde med ledelse og andre samarbejdspartnere i en professionel og respektfuld tone med fokus på kerneopgaven jf. skolens værdigrundlag nov. 2013.
- Udtale sig solidarisk og loyalt som speciallærer i forhold til Københavns kommune, og udtale sig som privatperson på en måde som ikke kan ledes direkte til Xskolens praksis
- Agere hensigtsmæssigt og loyalt overfor ledelsens beslutninger – også ved uenigheder, der tidligere har været drøftet
- Gå i dialog med ledelsen når/hvis der er uoverensstemmelser

C indkalder A til opfølgende møde om 3 måneder, hvor der vil blive fulgt op på forventningerne til A.”

Den 22. august 2014 indkaldte C A til en omsorgssamtale. I indkaldelsesbrevet er anført bl.a.:

”...

Jeg har modtaget din lægeerklæring med en sygemelding på 14 dage fra d. 18. august. På baggrund af dit fravær fra d. 13. august 2014 og denne erklæring, så vil jeg godt tale med dig om udsigten til at genoptage dit arbejde mandag den 1. september 2014.

...

Der bliver taget referat af samtaleens hovedindhold, og referatet indgår i din personalesag. Formålet med samtalen er at drøfte, om vi i fællesskab kan ændre på dit sygefraværs mønster og om du kan pege på forhold på arbejdspladsen, hvor vi sammen kan medvirke til at nedbringe dit sygefravær.”

Omsorgssamtalen blev afholdt den 29. august 2014. Xskolens souschef, L, udarbejdede et mødereferat, som blev sendt til A den 2. september 2014. I referatet er bl.a. anført:

”...

Medarbejders bemærkninger:

Har det ikke specielt godt

Føler mig jagtet og skidt tilpas
Er utryg
Usikker på mit job og mit liv på skolen
Dialog er blevet vanskeligt
Oplever ikke der er dialog.
Har brug for at vores elever kommer i fokus.
Teamet opleves ikke at have haft tid til at tale om elever.
Jeg vil meget gerne tilbage. Men har svært ved det.
Jeg elsker arbejdet med eleverne.
Folk har følt sig utrygge
Management by fear.
Det har ikke været dialogbaseret
Det påvirker mig meget, har ikke følt mig hørt.
Jeg føler mig sat udenfor døren.
Jeg vil også fremadrettet have svært hvis der ikke er dialog.
Jeg må deale med at føle mig truet, og at føle at min faglighed kommer til kort.
Det handler om dialog, man skal kunne sige noget andet end det ledelsen mener.
Jeg føler mig tilpas i samværet med børnene.
Det er svært med skemaet men det må vi arbejde på konstruktivt.
Aftaler/Handlingsplan
Det aftales at A raskmeldes d.d. og starter op mandag d. 1. sep. Det forventes, at A i en opstartsperiode varetager sin undervisning og nedprioriterer andre opgaver.
..."

A skrev den 7. september 2014 bl.a. følgende til C og L om referatet:

" ...

Referatet består af 20 enkeltstående korte udsagn.

De står ikke som jeg har formuleret dem, og da de er ude af den kontekst de blev fortalt i, mister de deres reelle betydning, og kan misforstås.

Et eksempel på to udtalelser i et udsagn fra referat, som jeg ikke er kommet med:

"Jeg må deale med at føle mig truet, og at min faglighed kommer til kort".

Til mødet fortalte jeg, at jeg følte mig truet i min stilling på X, fordi C flere gange har indkaldt mig til forventningsafstemningssamtaler og tjenstlige samtaler.

Jeg fortalte til mødet, at der var flere beslutninger fra ledelsen vedrørende elevgruppen, som jeg havde fagligt svært ved at stå inde for, og som eksempel nævnte jeg bemanningen af den nye børnehaveklasse. I min verden betyder det at komme fagligt til kort, at man ikke er dygtig til sit arbejde. Jeg er ikke i tvivl om min faglige dygtighed.

Der er desuden udsagn, som jeg ikke har formuleret.

..."

—

Ved mail af 8. september 2014 til A svarede C bl.a.:

"Tak for din kommentar – jeg vedlægger den referatet.

Hvis der bliver brug for endnu en omsorgssamtale grundet fravær, så skriver vi referatet ved mødet, således at vi er enige om, at referatet er dækkende for hovedindholdet i samtalen inden vi forlader lokalet."

Ved mail samme dag til C svarede A bl.a.:

”Jeg tror du misforstår det jeg har skrevet. De 20 udsagn beskriver ikke indholdet i samtalen d. 29/8-14 og giver et helt forkert indtryk af mig. Der er mange ting fra mødet, som jeg gerne vil have med i referatet, som overhovedet ikke er nævnt – derfor vil jeg gerne have et rigtigt referat.”

Ved mail af 9. september 2014 til A svarede C bl.a.:

”L laver ikke noget nyt referat, men du er velkommen til at komme med dine bemærkninger, som så kan vedlægges referatet....”.

Ved brev af 11. september 2014 fremsendte A herefter de samme bemærkninger til referatet som i brevet af 7. september 2014 med bl.a. følgende tilføjelse:

”At jeg kan vedlægge mine egne kommentarer til referaterne, ændre IKKE på, at urigtige oplysninger kommer til at ligge i min personalesag. Det syntes jeg simpelthen ikke er rimeligt – for hvor går grænsen så for, hvad der kan skrives?

Ved gennemgang af de sidste 8 mdr. mødereferater fra C, er jeg blevet til en medarbejder, jeg ikke selv kan genkende.

Jeg mener, at et referat er en gengivelse af de hovedemner der har været samtale om, og alle deltagere skal kunne tilslutte sig, måden referatet er udført på.”

Ved brev af 2. oktober 2014 blev A indkaldt til en opfølgende tjenstlig samtale, der skulle afholdes den 7. oktober 2014. I indkaldelsen er anført bl.a.:

”Baggrunden for samtalen er en opfølgning på tjenstlig samtale den 24. juni 2014.

På den tjenstlige samtale blev du oplyst om, hvilke forventninger ledelsen havde til dig i forhold til de drøftede problemstillinger, og det fremtidige samarbejde:

C angav endvidere, at det er hendes forventning, at A lever op til de arbejdsmæssige krav, som stillingen som lærer på Xskolen indebærer. Det betyde, at A skal:

- *Samarbejde med ledelse og andre samarbejdspartnere i en professionel og respektfuld tone med fokus på kerneopgaven jf. skolens værdigrundlag nov. 2013.*
- *Udtale sig solidarisk og loyalt som speciallærer i forhold til Københavns kommune, og udtale sig som privatperson på en måde som ikke kan ledes direkte til Xskolens praksis*
- *Agere hensigtsmæssigt og loyalt overfor ledelses beslutninger – også ved uenigheder, der tidligere har været drøftet*
- *Gå i dialog med ledelsen når/hvis der er uoverensstemmelser.*

Ledelsen har ikke oplevet en forbedring fra den sidste tjenstlige samtale og frem til nu.

Du opfordres til at tage en bisidder med til samtalen.

...”

A sygemeldte sig og meldte afbud til den opfølgende tjenstlige samtale. Samtalen blev ikke gennemført. Københavns Kommune sendte den 9. oktober 2014 en partshøring vedrørende afskedigelse til A.

Ved brev af 31. oktober 2014 blev A afskediget med overenskomstmæssigt varsel til fratræden ved udgangen af april 2015. I brevet er om Københavns Kommunes begrundelse for opsigelsen af A anført følgende:

”Det er ledelsen på Xskolen og Personalejura og Forhandlings vurdering, at der ikke længere er tillid til, at samarbejdet mellem dig og ledelsen kan genoprettes.

Ved denne vurdering er der særligt lagt vægt på, at:

- Ledelsen har forsøgt at rette op på samarbejdet, men oplever på trods heraf ikke en forbedring i forhold til samarbejdet med dig.
- At ledelsen har forsøgt at løse samarbejdsproblemerne med dialog ved bl.a. afholdelse af løsningsorienterede/forventningsafstemmende samtaler og aftale om tillidsbaseret dialog.
- At ledelsen ikke finder, at du har opfyldt de forventninger, som blev indskærpet overfor dig til den tjenstlige samtale den 24. juni 2014, idet du fortsat vender tilbage til uenigheder om ledelsesbeslutninger, og at dialog og samarbejde med dig ikke længere er til stede.
- At ledelsen ikke har tillid til, at du kan acceptere og arbejde loyalt i forhold til de trufne ledelsesbeslutninger, som du er uenig i, men som ledelsen på trods heraf vælger at fastholde.
- Ledelsen har ikke længere tillid til, at der kan iværksættes yderligere tiltag for at genetablere et samarbejde og tillid til hinanden.

På baggrund af ovenstående afskediges du fra din stilling som lærer, så du fratræder ved udgangen af april måned 2015.”

Efter en telefonisk forhandling den 26. november 2014 anmodede Danmarks Lærerforening ved brev af 23. december 2014 til Københavns Kommune om i henhold til overenskomsten at få afskedigelsen af A behandlet i et afskedigelsesnævn.

Afskedigelsen af A blev forhandlet mellem parterne den 5. marts 2015. I forhandlingsreferatet er anført bl.a.:

”Den faglige organisation gjorde gældende, at afskedigelsen var usaglig og foreslog, at A blev genansat i Københavns Kommune. Det var den faglige organisations opfattelse, at A ikke havde været hovedårsagen til samarbejdsproblemerne på skolen.

Det var KS [Koncernservice] klare opfattelse og vurdering af sagen, at afskedigelsen havde været saglig og behørigt iagttaget, hvorfor en genansættelse/omplacering i Københavns Kommune ikke kunne komme på tale.

A kunne søge stillinger på lige fod med andre.

KS tilbød uden præjudice for sagen i øvrigt efteruddannelse indenfor en økonomisk ramme på 2 måneder.

Dette var A ikke interesseret i.

Den faglige organisation oplyste, at A alene var interesseret i at blive genansat i Københavns Kommune.

Den faglige organisation forbeholdt sig ret til at videreføre sagen.”

Klageskrift vedrørende denne voldgiftssag blev indgivet af klager den 20. december 2016.

Det er oplyst, at A's månedsløn mv. var i alt 38.800 kr.

6. Parternes argumenter

Klager har bl.a. anført, at det var usagligt at opsig A på grund af samarbejdsproblemer, allerede fordi hun blev opsagt uden en forudgående advarsel. Endvidere har hun alene brugt sin ret til at udtrykke en holdning til forskellige pædagogiske og ledelsesmæssige forhold, hvilket ikke i sig selv kan betegnes som samarbejdsproblemer, og indklagede har i hvert fald ikke løftet sin bevisbyrde for, at der var tale om samarbejdsproblemer, som ikke kunne have været løst uden at afskedige A, der havde 13 års anciennitet uden påtaler af nogen art. Det må endvidere antages, at hendes kronik i Information den 14. juni 2014 uberettiget har været medvirkende årsag til, at hun blev opsagt.

A's krav på en passende godtgørelse er ikke bortfaldet ved passivitet. Kravet om godtgørelse var ikke forældet, da det blev gjort gældende, og indklagede har ikke nærmere underbygget, hvordan man havde indrettet sig på, at der ikke ville blive fremsat krav om godtgørelse for usaglig opsigelse.

Indklagede har bl.a. anført, at kravet om godtgørelse til A er bortfaldet ved passivitet. Efter at klager den 23. december 2014 havde anmodet om at få afskedigelsen behandlet i et afskedigelsesnævn, anmodede klager alligevel om en ny forhandling. Denne forhandling fandt sted den 5. marts 2015, hvor klager oplyste, at A alene var interesseret i at blive genansat. Der gik herefter mere end halvandet år, før klager på ny lod høre fra sig, nu med et krav om godtgørelse.

Det var endvidere sagligt at afskedige A på grund af samarbejdsproblemer. Ved den tjenstlige samtale den 24. juni 2014 blev der stillet klare krav til A bl.a. om at samarbejde loyalt med ledelsen og professionelt følge dens beslutninger samt gå i dialog med ledelsen, hvis hun var utilfreds med noget, i stedet for at vedblive med at problematisere allerede truffne beslutninger. Det blev imidlertid ikke bedre, og i oktober 2014 var situationen den, at A igennem mere end 9 måneder havde været uvillig til dialog og loyalt samarbejde med skolens nye ledelse. A forhindrede ledelsen i at give hende en formel advarsel før opsigelsen, da hun meldte sig syg før den tjenstlige samtale i begyndelsen af oktober 2014, som hun var blevet indkaldt til. En formel advarsel var dog heller ikke nødvendig, idet A ud fra det skriftlige referat af den tjenstlige samtale den 24. juni 2014 ikke kunne være i tvivl om, hvad der blev krævet af hende med hensyn til opførsel og loyalt samarbejde. Afskedigelsen er ikke begrundet i hendes kronik i Information, som alene blev påtalt som et konkret

udtryk for A's manglende vilje til at gå i dialog med skolens ledelse, hvis hun var utilfreds med noget.

7. Opmandens begrundelse og resultat

Om passivitet

Efter en forudgående telefonisk forhandling anmodede klager ved brev af 23. december 2014 til Københavns Kommune om at få afskedigelsen af A behandlet i et afskedigelsesnævn efter overenskomstens regler herom. Der blev i første omgang gennemført en forhandling den 5. marts 2015. Her blev det ifølge referatet gjort gældende fra klagers side, at afskedigelsen var usaglig, idet A ikke havde været hovedårsagen til samarbejdsproblemerne på Xskolen, og man foreslog, at A blev genansat i Københavns Kommune. Ifølge referatet anførte kommunen, at genansættelse eller omplacering af A ikke kunne komme på tale, idet afskedigelsen var saglig, men at kommunen uden præjudice tilbød, at A kunne få efteruddannelse "inden for en økonomisk ramme på 2 måneder". Det fremgår af referatet, at "Dette var A ikke interesseret i. Den faglige organisation oplyste, at A alene var interesseret i at blive genansat i Københavns Kommune. Den faglige organisation forbeholdt sig ret til at videreføre sagen."

Efter denne forhandling var der ikke yderligere kontakt mellem parterne om afskedigelsessagen, før klager den 20. december 2016 fremsendte klageskriftet med krav om godtgørelse for usaglig opsigelse.

Klagers tilkendegivelse under forhandlingen den 5. marts 2015 om, at A alene var interesseret i at blive genansat i kommunen, må efter sammenhængen forstås som en reaktion på et tilbud om at løse striden med betalt efteruddannelse, og tilkendegivelsen har ikke med rette kunnet opfattes sådan, at klager ville undlade at kræve godtgørelse for usaglig opsigelse, hvis A ikke kunne blive genansat.

Da klager heller ikke i øvrigt har givet indklagede særlig anledning til at tro, at man ikke ville fremsætte krav om godtgørelse, er klagers krav herom ikke bortfaldet ved passivitet alene som følge af den tid, der gik, før klageskrift blev indleveret.

Om opsigelsen af A

Indklagedes opsigelse af A den 31. oktober 2014 blev begrundet med samarbejdsproblemer mellem A og Xskolens ledelse, især mellem A og daværende skoleleder C. Det blev nærmere anført, at samarbejdsproblemerne efter skoleledelsens opfattelse var opstået på grund af uenighed om trufne ledelsesbeslutninger, og at skolens ledelse og Københavns Kommune ikke længere havde tillid til, at samarbejdet mellem A og ledelsen kunne genoprettes. Det blev anført som hovedårsager hertil, at ledelsens forsøg på at rette op på samarbejdet med dialog ikke havde medført forbedringer, at A ikke havde opfyldt de forventninger, som var blevet indskærpet under en tjenstlig samtale den 24. juni 2014, ”idet du fortsat vender tilbage til uenigheder om ledelsesbeslutninger, og at dialog og samarbejde med dig ikke længere er til stede”, at ledelsen ikke havde tillid til, at hun ville kunne acceptere og loyalt følge ledelsesbeslutninger, som hun var uenig i, og at ledelsen ikke havde tillid til, at der ville kunne gøres mere for at genetablere samarbejdet og en gensidig tillid.

Under den tjenstlige samtale den 24. juni 2014 havde skolelederen ifølge det fremlagte referat konkluderet bl.a., at A fremover skulle samarbejde med ledelse og andre samarbejdspartnere i en professionel og respektfuld tone med fokus på kerneopgaven, agere hensigtsmæssigt og loyalt over for ledelsens beslutninger – også ved uenigheder, der tidligere havde været drøftet – og gå i dialog med ledelsen, hvis der var uoverensstemmelser. Det blev endvidere tilkendegivet, at skolelederen ville indkalde A til en opfølgende samtale 3 måneder senere, ”hvor der vil blive fulgt op på forventningerne til A”.

Opmanden bemærker, at det ikke som anført af klager kan lægges til grund, at afskedigelsen af A i oktober 2014 reelt var begrundet i, at hun havde skrevet en kritisk kronik i dagbladet Information i juni 2014. Det fremgår af referatet af den tjenstlige samtale den 24. juni 2014, at skolelederen her nævnte kronikken, men primært som et konkret eksempel på, at A havde svært ved at affinde sig med ledelsesbeslutninger, som hun ikke var enig i, og at skolelederen indskærpede, at A, hvis hun ville fremføre en kritik offentligt, skulle sørge for at gøre det klart, at hun udtalte sig som privatperson.

Det er ubestridt, at A's faglige indsats som lærer var upåklagelig gennem hele hendes ansættelse fra 2001. Endvidere må det efter bevisførelsen lægges til grund, at hendes relationer til forældre, andre medarbejdergrupper og andre samarbejdspartnere heller ikke havde givet anledning til særlige problemer ud over en enkelt klage over A's tone mv., som skolelederen havde modtaget fra

Københavns Handicapcenter den 3. februar 2014, og som skolelederen havde drøftet med A under en ikke-tjenstlig samtale den 6. februar 2014. A vendte over for skolens ledelse i de følgende måneder flere gange problematiserende tilbage til Københavns Handicapcenters klage, som hun var uforstående overfor, men der kom efter samtalen den 6. februar 2014 ikke yderligere klager fra handicapcentret over hendes adfærd.

Det var således samarbejdsproblemer mellem skolens nye leder og A, som var årsag til afskedigelsen. Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at A navnlig blev bebrejdet, at hun på personalemøder havde forholdt sig meget negativt til nogle ledelsesbeslutninger om arbejdsgange efter en planlagt sammenlægning af skolen og et fritidshjem, og at hun desuden voldte ledelsen uforholdsmæssigt besvær ved at fortsætte med at problematisere mindre formaliteter og med at vende tilbage til den ovenfor nævnte klage fra Københavns Handicapcenter, selv om klagen for længst var blevet drøftet med hende.

C har forklaret bl.a., at det var hendes hensigt under den tjenstlige samtale, som var planlagt til den 7. oktober 2014, at indskærpe konklusionerne fra den tjenstlige samtale den 24. juni 2014 og tilkendegive, at ansættelsesforholdet ikke ville kunne fortsætte, hvis A ikke havde nogen tillid til ledelsen. C har endvidere forklaret, at hun opfattede A's sygemelding forud for den berammede tjenstlige samtale den 7. oktober 2014 som et udslag af A's manglende vilje til at få etableret et tillidsfuldt samarbejde med skolens ledelse, og at hun derfor fandt det rigtigt at tage initiativ til, at der blev indledt en afskedigelsessag på det foreliggende grundlag. A har forklaret, at hun sygemeldte sig, fordi hun frygtede for denne samtale.

Opmanden bemærker, at A således selv forhindrede, at der under den samtale, der skulle have fundet sted den 7. oktober 2014, kunne gives en yderligere påtale af samarbejdsproblemerne med ledelsen.

Ved vurderingen af, om det var berettiget at afskedige A på det grundlag, der forelå i oktober 2014, må der imidlertid også lægges vægt på, at de omhandlede samarbejdsproblemer havde en noget diffus karakter – bl.a. demonstreret ved, at ledelsen under den tjenstlige samtale den 24. juni 2014 tilkendegav, at A fremover skulle ”agere hensigtsmæssigt og loyalt over for ledelsens beslutninger – også ved uenigheder, der tidligere har været drøftet” og ”gå i dialog med ledelsen når/hvis der er

uoverensstemmelser”. Der må endvidere lægges vægt på, at problemerne med A på afskedigelsestidspunktet alene angik hendes relation til den nye ledelse og ikke i øvrigt påvirkede skolens hverdag nævneværdigt, og at hendes kritiske holdning til visse ledelsesbeslutninger – uanset en kritisabel tone – måtte ses som udtryk for et fagligt engagement i de omhandlede spørgsmål. Når desuden henses til, at A havde virket som lærer på skolen uden påtaler af nogen art i perioden 2001-2013, var det ud fra en samlet vurdering uproportionalt at afskedige A uden at have gjort yderligere forsøg på at fjerne enhver rimelig tvivl hos hende om, hvad hun skulle gøre og undlade at gøre for at rette op og undgå at blive afskediget.

Under disse omstændigheder findes der ikke at have været et fuldt tilstrækkeligt grundlag for at afskedige A som sket den 31. oktober 2014, og der tilkommer herefter A en godtgørelse for uberettiget opsigelse. Godtgørelsen fastsættes efter en samlet vurdering, herunder af A's anciennitet og medvirken til samarbejdsproblemerne, til 80.000 kr.

T h i b e s t e m m e s

Københavns Kommune skal inden 14 dage betale 80.000 kr. til A.

Hver part skal bære egne sagsomkostninger og betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 15. februar 2018

Lars Hjortnæs

