

KENDELSE

i

faglig voldgiftssag FV 2019. 0146

Gymnasieskolernes Lærerforening

som mandatar for

A

(advokat Karen-Margrethe Schebye)

mod

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

for

X

(advokat Marianne Lage)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om Xs opsigelse af A fra hendes stilling som underviser var urimelig og ikke begrundet i hendes forhold. I givet fald er der endvidere spørgsmål om godtgørelse.

2. Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal betale en godtgørelse til A svarende til 12 måneders løn med procesrente fra sagens anlæg.

Indklagede har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen, der er behandlet i medfør af §§ 28 og 29 i Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv., blev mundtligt forhandlet den 20. oktober 2020 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som formand og opmand og med følgende sidedommere: Forhandlingschef Claus Schreiner Andersen og juridisk konsulent Christian Gynther Hansen, der begge er udpeget af klager, og fuldmægtig Martin Heress og kontorchef Carl Erik Johansen, der begge er udpeget af indklagede.

Der blev afgivet partsforklaring af A og forklaring af rektor B.

Da der efter votering ikke var flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, skal afgørelsen træffes af opmanden. Parterne er enige om, at afgørelsen kan træffes uden gengivelse af vidneforklaringer og fuld gengivelse af parternes argumenter.

4. Sagsfremstilling

A, der er født i 1950, blev ansat som lektor ved X den 1. december 2009. Hun havde tidligere været ansat på flere gymnasier.

Daværende vicerektor B, X, bad ved mail af 10. januar 2018 A om en redegørelse i anledning af en klage fra en censor, der havde anført, at uvb'er og eksamensspørgsmål havde "mangler i forhold til de nye læreplaners målbeskrivelser". A svarede ved mail af 12. januar 2018 således:

"Jeg kan kun tilføje, at jeg har haft rigtig travlt med eksamen og tilrettelæggelse af næste års pensum, som er meget, meget krævende i forbindelse med den nye reform i alle fag. Hvilke fag jeg skal

undervise i, er kommet så sent, så jeg ikke har haft en chance. Mit skema til næste år er ændret 4 gange.

Censor har ret i sin kritik af eksamensspørgsmålene, men jeg har ikke haft den fornødne tid til at lave nye spørgsmål og anvende de nye arbejdsmetoder, der er udstukket fra fagkonsulenten. Det er simpelthen et kæmpestort arbejde. Det er X's ledelse overhovedet ikke lydhør overfor at hjælpe mig med i form af ekstra forberedelse. Censor har været på mærkerne i den grad over, at eksamensspørgsmålene ikke levede op til kravene. Det kan jeg ikke ændre på så sent, for så skulle kursisterne have været undervist på en anden måde. Dette vil blive gjort fremover, fordi jeg nu har fået den fornødne hjælp i form af de eksamensopgaver andre har sendt til mig.

Det kan ikke nytte noget, at I som institution pålægger mig rigtig meget arbejde, og ministeriet på den anden side ændrer så meget i bekendtgørelsen, at jeg ikke har mulighed for at honorere kravene. Jeg har været alene her på stedet med at undervise i psykologi C, og der har overhovedet ikke været hjælp at få. Derimod er der blevet kastet den ene opgave efter den anden ned over mig SPS har bare hængt i luften, og dem kan jeg jo tage, for jeg har fået få lektioner. SSO opgaverne har I ikke været sparsomme med overfor mig.

Jeg har i øvrigt også anvendt alle dage i julen på arbejdet med at forberede næste semesters pensum. Så jeg er rigtig træt af kritik og klager. Hvordan kan det være OK at undervise 6 lektioner om mandagen den 7.1. til kl. 16.30 og derefter tage toget til Haderslev for at være censor næste dag den 8.1.????".

Der blev den 7. marts 2018 afholdt møde mellem B og A. Efter mødet sendte B følgende referat til A:

"Vi har i dag holdt møde om din arbejdstid Vi prøvede at komme med løsninger på, hvordan arbejdstiden kan nedbringes, så du ikke arbejder mere end 37 timer om ugen i gennemsnit. Vi havde forskellige ideer såsom at arbejde på skolen 37 timer, at skære lidt ned i tidsforbruget på forberedelse, at holde fri i dagene før påske, at arbejde med tolærerordning mv. Men ingen af løsningerne lod til at kunne lade sig gøre.

Enden på samtalen blev, at jeg sørger for, at du ikke kommer så meget ud som censor til sommer, så du kan afspadsere der. Derudover lavede vi en aftale om mertid på 37 timer, fordi du ikke har haft samfundsfag på B-niveau i noget id og derfor skal udvikle undervisningen. Til gengæld løser du opgaverne som vejleder for kursister, der skriver eksamensprojekt, og prøver at have øje for, hvornår du kan lade være med at arbejde, så du får noget mere fritid."

Ved mail af 9. april 2018 rettede tre kursister på X henvendelse om A til rektoren. I henvendelsen er anført bl.a.:

"Problemet er at i onsdags den 4. april opstår der en del uro i klassen, og A bliver sur efter hun gentagen gange har sagt stille. Men hun smider alle hjem kl. 12.30. Eller rettere beder os alle om at skride fra klassen og undervisningen, selvom personen der havde forstyrret – selv sagde at hun ville gå.

Så i dag den 9. april inden undervisningen starter, kommer A hen til os, ..., og angriber os med at vi er et problem og vi kan smutte i et andet lokale hvis vi ikke vil være med i undervisningen (timen er ikke gået i gang endnu). Vi fortæller hende at hun skal stoppe med at angribe os, og at hun kunne sige det på en stille måde. Hun beder os alle om at tie stille, fordi hun er læreren, og at kun hun må konfrontere os, vi måtte ikke forsvare os selv.

Ydermere stod hun helt oppe i hovedet på os, hvilket var meget grænseoverskridende. Vi er naturligvis indforstået med, at man skal være stille i timen og følge med i undervisningen. Men hun begynder timen med et "overfald", vi får ikke engang en chance for at vise, at vi rent faktisk har tænkt over onsdagens hændelser, inden hun kom og "overfaldt" os.

Dette er ikke første gang hun er nedladende overfor andre i klassen. Og det er derfor vi går til dig nu.

Vi ønsker undervisning og eksamen, men også respekt fra læreren."

Ved mail af 26. november 2018 til A skrev studievejlederen ved X følgende:

"Er det muligt at finde undervisningsbeskrivelse til psykologi C på hjemmesiden snart?"

Ved mail samme dag svarede A: "Nej. Jeg har den i filform, som jeg sender med til censor." Senere samme dag skrev A i en ny mail til studievejlederen bl.a.:

"Jeg har lige talt med C fra 18psykc. Det viser sig, at du har haft en samtale med hende omkring psykologi. Hvorfor skriver du ikke til mig? Jeg er meget betænkelig ved den form for skjult dagsorden, jeg her bliver præsenteret for fra din side.

For god ordens skyld, så sender jeg dig en fil med min undervisningsbeskrivelse. Du skal ikke være i tvivl om, at jeg føler mig kontrolleret af dig, og det mener jeg faktisk ikke er din opgave."

A blev herefter indkaldt til et møde med rektor D og vicerektor B, hvor endvidere deltog tillidsrepræsentanten. I Bs notat om mødet hedder det bl.a.:

"A var indkaldt til møde på baggrund af en episode i undervisningen i klassen 17a. En elev har henvendt sig, idet hun følte sig overfuset af A, da hun havde efterspurgt en undervisningsbeskrivelse. Studievejledningen har været inde over sagen og har ligeledes efterspurgt en undervisningsbeskrivelse, hvilket afstedkom, at A på mail og i en ikke så venlig tone har gjort studievejledningen opmærksom på, at hun føler sig kontrolleret af dem. B ville gerne tale med A om situationen/stemningen i undervisningen, den manglende undervisningsbeskrivelse og tonen over for studievejleder/kollegerne.

A redegjorde for sin version af sagen, som indebærer en ualmindeligt uengageret klasse, som ikke følger med og ikke lytter til, hvor undervisningsplanen findes. A mener ikke, at hun har overfuset en elev, men blot afvist at efterkomme elevens ønske om en undervisningsoversigt. Undervisningsbeskrivelsen foreligger og er sendt til censor, men den er ikke lagt på hjemmesiden, hvilket den ellers skal. Endelig fastholder A, at hun føler sig kontrolleret af studievejledningen og kan ikke forstå, hvorfor eleverne ikke efterspørger undervisningsbeskrivelsen hos A selv.

Konklusionen på mødet blev, at B undersøger muligheden for, at A får et andet hold end 17a efter jul. Derudover lægger A fremover undervisningsbeskrivelsen på hjemmesiden efter instrukser fra chefkonsulenten for it og kommunikation."

Ved mail af 10. december 2018 klagede to kursister (samfundsfag) til X's rektor over A. I mailen er anført bl.a.:

"Ingen fra vores klasse tør at spørge om hjælp i timerne, fordi hun nedgør os og bliver rasende, hvis vi ikke er helt korrekte. Hun siger højt foran hele klassen, hvis hun synes at en elev er dårlig til noget fra faget.

Forleden dag havde vi lokale i en ordblindeklasse, da der var eksamen i vores eget. Hun kommer ind og det første hun siger er: ”Så er vi rigtigt kommet i en ordblindeklasse, det passer jo til jeres niveau”. Man mister lysten til at komme til hendes timer og vi skal have hende igen til næste år i psykologi, så det ville være rart, hvis hun ikke var sådan igen.”

Ved mail af 10. december 2018 til A og en kollega spurgte B, om en af dem kunne påtage sig et censorat på et andet VUC den 18. og 19. december 2018. A svarede ved mail af 11. december 2018 bl.a.:

”Da jeg er ret meget i overtid, kan jeg påtage mig opgaven på følgende betingelser:

- 1) betaling med overtid for anvendt tid til eksamen.
 - 2) betaling med overtid for anvendt tid til forberedelse. Min. 1 times forberedelse pr. påbegyndt eksaminationslektion.
 - 3) betaling for anvendt transporttid.
- Timerne skal udbetales som løn og ikke afspadseres.”

B svarede samme dag, at man ikke kunne gøre det op sådan, men skal registrere sin arbejdstid, og at hun derfor ville tage svaret som et nej.

B indkaldte ved mail samme dag A til en tjenstlig samtale.

Ved mail af 12. december 2018 til B svarede A om censoropgaven bl.a.:

”Jeg vil meget gerne tage censoratet på de betingelser, jeg har opstillet. Mht. tidsregistrering, så er det jo fremgået af mine samtaler med ledelsen, at uanset om jeg har 50, 100, 150, 200 eller 250 overtimer, så er det for egen regning. Jeg vil naturligvis have betaling for mit arbejde, når jeg udfører ekstra opgaver.”

En tjenstlig samtale blev afholdt den 20. december 2018.

Den 23. januar blev A hørt over en påtænkt skriftlig advarsel. I fremsendelsesmailen fra B blev A desuden spurgt, hvorfor hun havde omlagt sin undervisning i nogle dage. A svarede om dette spørgsmål samme dag bl.a., at hun mente at måtte omlægge 10 % af sin undervisning (så den foregår uden fremmøde på skolen) uden at underrette ledelsen og bad om at få at vide, hvoraf det fremgik, at det ikke var tilladt. Ved mail af 24. januar 2019 svarede A med at henvise til X's ”principper for arbejdstid”, hvorefter læreren forventes at være til stede, når læreren skal mødes med kolleger eller kursister, og hun anførte i mailen desuden:

”Det er derudover/derfor kutyme, at ledelsen orienteres, når en lærer ønsker at omlægge undervisningen. Der plejer ikke at være noget problem i det, men vi vil gerne vide besked.”

A svarede herpå ved mail af 25. januar 2019:

”Jeg er ikke helt med på, hvordan dette er relevant i forhold til, at der er en aftale om, at det er muligt at omlægge ca. 10 % af undervisningen.
Du får besked fremover.”

A afgav høringssvar vedrørende den påtænkte advarsel den 4. februar 2019.

X gav den 8. februar 2019 A en skriftlig advarsel med følgende ordlyd:

”Den 23. januar fik A et høringsbrev om en påtænkt skriftlig advarsel. A har den 4. februar 2019 afgivet sit høringssvar, hvoraf As perspektiv på forholdene fremgår. De afgivne kommentarer giver ikke anledning til at ledelsen ændrer indstilling.

Derfor tildeles A denne skriftlige advarsel, da ledelsen gentagne gange har haft møder med A om diverse problemstillinger. Denne advarsel skal ses i forlængelse af de møder, ledelsen har haft med A. Den gives ikke pga et enkelt forhold ved As arbejde men pga flere forskellige uhensigtsmæssigheder. Det drejer sig om følgende forhold:

- A arbejder på trods af flere henstillinger ikke efter ”Principper for arbejdstid”, idet hun arbejder for meget i forhold til de givne rammer, selv om ledelsen flere gange har anvist hende, hvordan hun kunne minimere sit tidsforbrug. Derudover møder A ikke op til planlagte møder med henvisning til, at hun uden aftale med ledelsen afspadserer. Eller A ønsker særlige aftaler om hendes arbejdstid, der ikke har hjemmel i ”principper for arbejdstid”.
- A kommunikerer og samarbejder ikke tilfredsstillende med kolleger, f.eks. i teamsamarbejdet. Kollegerne oplever, at A kommunikerer i uhensigtsmæssig tone.
- A formår ikke at skabe et trygt klasserum, hvor kursisterne kan ytre sig og begå fejl uden at blive nedgjort.

Denne skriftlige advarsel har til formål at få A til at ændre adfærd og evt. få hjælp til at få løst problemerne. Det kunne være i form af et tættere samarbejde med kolleger, studievejledning eller ledelse.

Derfor forventer ledelsen, at A:

- Arbejder efter ”Principper for arbejdstid”, herunder deltager konstruktivt i planlagte møder.
- Taler, skriver og samarbejder med alle kolleger i en ordentlig og anerkendende tone.
- Arbejder målrettet på at skabe et trygt klasserum, hvor kursisterne føler sig set og hørt og tør ytre sig – også med spørgsmål eller ting, de ikke forstår.

Det vil få ansættelsesretlige konsekvenser, hvis ikke ovenstående indfries.”

A havde ferie i perioden 11.-15. februar 2019 (uge 7).

Den 20. februar 2019 ca. kl. 8 meldte A ved mail til B afbud til et heldagsmøde med forskellige faglige møder for X’s personale med start kl. 8.30. I mailen er anført:

”Jeg skal til Y i dag kl. 11.20.

Hun hedder E og har telefonnr. XX XX XX XX, hvis du er interesseret i at kontrollere det.”

Ved mail af 24. februar 2019 til X's hovedpostkasse meddelte A, at hun aflyste sin undervisning i uge 9 på grund af sygdom, og at kursisterne havde fået besked via sms. Hun skulle i uge 9 være begyndt at undervise et nyt hold. Ved mail af 27. februar 2019 spurgte B, om A regnede med at være klar den følgende mandag, idet hun ville vide, om hun skulle prøve at skaffe vikarer til holdene. Ved mail af 28. februar 2019 svarede A, at hun stadig var sygemeldt og ikke regnede med at være klar i den følgende uge. Ved mail af 4. marts 2019 til hovedpostkassen meddelte A følgende:

"Jeg er stadig sygemeldt. Jeg har ikke givet kursisterne yderligere besked, da det er min opfattelse, at B har fundet eller vil finde en vikar. Så jeg er ude af gamet".

Den 6. marts 2019 blev A pr. mail indkaldt til en tjenstlig samtale den 8. marts. Hun mødte ikke op, men skrev følgende i en mail B nogle timer efter, at den tjenstlige samtale skulle være holdt:

"P.g.a. sygdom ser jeg ikke min arbejdsmail. Så jeg har derfor ikke set din indkaldelse til en tjenstlig samtale.

Jeg skal i øvrigt lige gøre dig opmærksom på, at en sådan samtale skal varsles i god tid i en sygdomsperiode og bekræftes modtaget.

Jeg anser ikke 2 dage for en fyldestgørende varslingsperiode."

Den 8. marts 2019 blev A partshørt over påtænkt afskedigelse med den begrundelse, at "ledelsen ikke længere har tillid til, at du kan løfte opgaven som underviser på X".

I As høringssvar af 16. marts 2019 hedder det bl.a.:

"Jeg stiller mig i allerhøjeste grad uforstående overfor ledelsens beslutning om at afskedige mig på ovenstående grundlag.

I min niårige ansættelsesperiode fra 1.12.2009 til d.d. har der ifølge min personalemappe været afholdt 5 MUS samtaler, hvoraf det med tydelighed fremgår, at der på ingen måde har været grundlag for ovenstående vurdering af mig som underviser. Samtalerne har fundet sted i 2011 med HR chef F, 2012 med rektor D, 2014 med B, 2015 med G og 2016 med B. Af MUS samtalerne fremgår bl.a. følgende affirmative elementer:

12.09.2012 med D – "Trivsel: A trives generelt godt i sin undervisning og med sine kolleger i lærerteam og faggrupper.

...

A er teamkoordinator for pædagogpakken på HF. Hun synes, at samarbejdet fungerer fint, men det er en stor opgave at koordinere arbejdet i teamet. ...

...

02.02.2016 med B – "I år har A haft enkeltfagshold, hvilket har givet anledning til at udvikle sig i forhold til kursisternes fastholdelse. Det er nemmere at aftale individuelt med kursisterne og nemmere at udvise den fornødne rummelighed. A trives godt med målgruppen og arbejder sammen med kursisterne på at kunne være i svære situationer, når de opstår.

A opnår gode resultater med kursisterne i form af god gennemførelse og gode karakterer. ...

A arbejder fint alene og sammen med andre og trives godt på arbejde."

Den 7. oktober 2016 modtog jeg en anbefaling fra HR chef F, der har en affirmativ fremstilling af de opgaver, jeg som underviser har udført og arbejdet med i min tid på X. Her gør følgende sig gældende:

”...

A er en særdeles kompetent engageret og dygtig lærer, der har fokus på kursisternes forudsætninger, potentiale, udvikling og trivsel. A har et stort hjerte for kursisterne og vil gå langt for at få den enkelte kursists læring til at lykkes. Hun har arbejdet empatisk, selvstændigt og ansvarsfuldt og har med et stort engagement medvirket til at skabe de bedst mulige faglige og pædagogiske rammer for undervisningen.

...

På X er A en vellidt kollega, som er vidende og hjælpsom.”

Ovenstående anbefaling og uddrag af gennemførte MUS samtaler står i skarp kontrast til ledelsens tidligere vurdering af mig som underviser, og jeg er uforstående overfor, hvordan denne mangel på tillid kan være opstået? Jeg beder derfor om følgende:

- En præcisering af, hvad ledelsens begrundelse er for den nu opståede mangel på tillid til mine evner til at løfte opgaven som underviser.
- Et konkret svar på, hvad der helt præcist har ændret sig så afgørende i min løsning af opgaverne som underviser på min arbejdsplads fra oktober 2016 og frem til d.d.
- En tydelig ledelsesmæssig anvisning og nøjagtig beskrivelse af, hvorledes jeg fremover skal udføre mine opgaver som underviser på X, således at ledelsens tillid til mig som underviser kan genoprettes.

Det er ganske enkelt helt utilstrækkeligt – og for mig ganske uforståeligt at give de positive meldinger, jeg hidtil har modtaget for min arbejdsindsats – blot at skrive ”ikke længere har tillid” uden at begrunde og præcisere dette, jf. ovenstående punkter.”

Ved brev af 22. marts 2019 blev A opsagt med overenskomstmæssigt varsel (6 måneder). Begrundelsen var uændret i forhold til høringskrivelsen.

5. Parternes argumenter

Klager har anført, at opsigelsen af A var usaglig, og har til støtte herfor anført navnlig, at selv om den advarsel, som A havde modtaget kort tid inden opsigelsen, ikke var uberettiget, var den ikke udformet tilstrækkeligt klart og konkret med hensyn til, hvordan hun skulle ændre adfærd, at opsigelsen skete på et tidspunkt, hvor hun kun havde været på arbejde i en uges tid efter at have modtaget advarslen, hvilket indebar, at hun ikke fik en reel chance for at rette op på tingene, samt at det under alle omstændigheder var ude af proportion at lægge afgørende vægt på de forhold i perioden mellem advarslen og opsigelsen, som X bebrejder hende. De forhold, der blev påtalt i advarslen af 8. februar 2019, var der gjort op med.

Indklagede har anført, at opsigelsen var saglig og har til støtte herfor anført navnlig, at der efter forudgående samtaler blev givet en skriftlig advarsel, som var berettiget, og som gjorde det klart, at

det ville få ansættelsesmæssige konsekvenser, hvis den ikke blev fulgt, at advarslen var tilstrækkeligt klar og konkret med hensyn til forventet adfærd, også fordi den afspejlede nogle adfærdsmønstre, som A vidste, at ledelsen var utilfreds med, og at hun efter at have modtaget advarslen fortsatte nogle af disse mønstre, navnlig ved hendes for sene afbud til og udeblivelse fra personalemødet den 20. februar 2019, hendes sygemelding i kølvandet på at få tildelt et undervisningshold, som hun efter de afgivne forklaringer ikke ønskede at overtage, og hendes fortsatte brug af en konfrontatorisk tone.

6. Opmandens begrundelse og resultat

Det er ikke bestridt under sagen, at den advarsel, som A modtog den 8. februar 2019, var berettiget. Advarslen angik flere forskellige forhold, nemlig at A dels skulle overholde X's gældende principper for arbejdstid, herunder deltage konstruktivt i planlagte møder, dels at hun skulle tale, skrive og samarbejde med alle kolleger i en ordentlig og anerkendende tone, dels at hun skulle arbejde målrettet på at skabe trygge klasserum for sine kursister, hvor de turde ytre sig mv. Efter de afgivne forklaringer havde ledelsen tidligere taget disse emner op mundtligt med A, bl.a. efter nogle klager.

Advarslen angik både noget, som A skulle gøre anderledes, og noget, hun skulle holde op med at gøre. I sammenhæng med de forudgående drøftelser, der havde været, findes advarslen at være tilstrækkeligt konkret til, at A måtte vide, på hvilke punkter ledelsen krævede adfærdsændringer fra hendes side. Der er således bl.a. en almindelig ansættelsesretlig pligt til at optræde på en passende måde og med fornøden respekt over for ledelse og andre kolleger, og det er også en almindelig pligt at deltage i pålagte møder på arbejdspladsen, medmindre man har gyldigt forfald, hvilket i øvrigt også fremgik af de gældende principper for arbejdstid.

Advarslen indeholdt en tilkendegivelse om, at manglende opfyldelse af de krav, der blev stillet, ville få ansættelsesmæssige konsekvenser, og A måtte således være klar over vigtigheden af at rette ind på alle de omhandlede punkter, herunder at ændre sin tone og deltage i planlagte møder, hvilket var forhold, som hun i sagens natur kunne rette op på straks.

Efter de afgivne forklaringer må det lægges til grund, at A efter at have modtaget den skriftlige advarsel udeblev fra et fagligt heldagsmøde for personalet, som havde været reserveret i X's årsplan, der var tilgængelig for alle ansatte. Hun meldte afbud umiddelbart før mødets start med den

begrundelse, at hun havde en tid hos en Y. Hun har forklaret, at det ikke var akut, og at hun desuden godt kunne have nået at deltage i den første del af mødet.

I forbindelse med dette afbud anlagde hun desuden en tone, der måtte forekomme unødigt konfronterende og dermed ikke ordentlig og anerkendende, idet hun udfordrede B til at sætte spørgsmål ved gynækologtiden.

Opsigelsen af A med den begrundelse, at ledelsen ikke havde tillid til, at hun ville leve op til de stillede krav, kan på denne baggrund ikke anses for urimelig eller usaglig. Der var ikke tale om at "straffe" A på ny for de forhold, der havde begrundet en advarsel, men om at reagere på en fortsættelse af et adfærdsmønster, som var omfattet af advarslen.

Som følge af det anførte skal indklagede frifindes.

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

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for X frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 29. oktober 2020

Lars Hjortnæs