

Kendelse

Afsagt den 19. marts 2021

i

faglig voldgift FV 2020.994

HK Kommunal

som mandatar

for

A

(advokat Mette Østergaard)

mod

Kommunernes Landsforening

som mandatar

for

X Kommune

(advokat Jesper Oehlenschlaeger Madsen)

1. Tvisten

Denne sag angår, om X Kommunes opsigelse af A på grund af sygdom var berettiget samt beregning af hendes opsigelsesvarsel.

2. Påstande mv.

Klager, HK Kommunal som mandatar for A, har nedlagt følgende påstande:

1. X Kommune skal anerkende, at A fratræder den 30. november 2019 i henhold til opsigelse afgivet den 30. april 2019.
2. X Kommune skal til HK som mandatar for A betale 488.670,36 kr. med procesrente fra klageskriftets indgivelse.

Indklagede, Kommunernes Landsforening som mandatar for X Kommune, har nedlagt påstand om frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 3. marts 2021 hos Kommunernes Landsforening, Weidekampsgade 8, 0900 København C, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Forhandlingskonsulent Peter Kilden Kirchhoff, HK Kommunal, og juridisk konsulent Henrik Gammelholm, HK Kommunal.

Udpeget af indklagede: Chefkonsulent Anne Færge Bork, KL, og konsulent Niklas Jørgensen, KL.

Som opmand deltog højesteretsdommer Anne Louise Bormann.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, B, C og D.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

4. Sagens omstændigheder

A blev ansat som administrativ medarbejder i X Kommune fra den 1. oktober 2016 med tjenestested indtil videre på Y Skole. Hun var under hele ansættelsesforholdet medarbejderrepræsentant i Y Skoles MED-udvalg.

I forbindelse med en omstrukturering af skolesekretærområdet i X Kommune blev A den 4. oktober 2018 tilbudt ansættelse i en ny central enhed, Z, på X Kommunes rådhus. Hun accepterede tilbuddet, og planen var, at hun skulle begynde arbejdet i Z i februar 2009, hvor hun skulle varetage opgaver for bl.a. W skole.

Den 1. november 2018 blev A sygemeldt.

Den 5. og 6. november 2018 sendte en anden sekretær på skolen, E, to sms'er til A med spørgsmål til arbejdsopgaver. Den sidste sms afsluttes med "Hvis ikke du kan snakke er det ok, så må jeg bede om et møde med ledelsen, så vi kan lægge en plan for dine opgaver. Håber du/I er ok. Kh." A svarede, at hun havde det dårligt, og at de måtte tage det på et andet tidspunkt. Den 7. november 2018 spurgte viceskoleleder, F, pr. sms om, hvor en mappe med budgetopfølgninger stod, og det svarede A på.

Ved brev af 8. november 2018 blev A af skoleleder, B, indkaldt til sygefraværssamtale den 13. november 2018. Af referatet fra samtalen, hvor tillidsrepræsentant, C, deltog som bisidder, fremgår bl.a., at A havde arbejdsrelateret stress på grund af psykisk arbejdsmiljø, og at hun ikke vidste, hvornår hun kunne genoptage arbejdet. Det fremgår endvidere, at B tilbød at holde opfølgende møder om arbejdsmiljø, arbejdsopgaver, trivsel osv, og at hun "garanterer, at hun behandler A ordentligt".

Af mulighedserklæring af 20. november 2018 fremgår, at det skønnedes, at A skulle sygemeldes på fuld tid i tre uger, og at det ikke skønnedes forsvarligt, at hun returneres til nuværende arbejdsplads efter tre uger. Hvis der skete flytning til anden arbejdsplads, skønnedes det, at hun kunne returnere i den 4. uge på deltid 20 timer om ugen.

Af referat af opfølgende samtale den 22. november 2018 fremgår bl.a., at A fortalte, at hun ikke havde fået det bedre, og at lægen frarådede, at hun vendte tilbage til daværende arbejdsplads. Endvidere fremgår det, at B ”konfronterer A med”, at hun kunne se, at A havde været på en arbejdscomputer i sygeperioden. Det nægtede A. Endelig fremgår det, at A ikke – som hun havde det – kunne vende tilbage til Y skole, men at hun ville være interesseret i at vende tilbage og lave sine opgaver et andet sted, og at B ville undersøge, om det var en mulighed.

B skrev herefter til kommunens andre skoleledere og spurgte, om en af dem kunne bruge en sekretær 20 timer om ugen, men ingen svarede ja.

Den 20. december 2018 blev det meddelt, at etableringen af Z enhed blev udskudt til 2. kvartal 2019.

Af referat af sygefraværssamtale den 17. januar 2019 fremgår, at mulighederne for at omplacere A var undersøgt, og at det pt. ikke var muligt. B spurgte til muligheden for at vende tilbage med tjenestested på Q, så A ikke ville have kontakt til viceskoleleder og sekretærkolleger. A kunne ikke umiddelbart se det som en løsning, men skolen ønskede en mulighedserklæring, der forholdt sig til denne mulighed. B og A underskrev så en mulighedserklæring, hvoraf fremgik, at B foreslog, at A skulle starte op på Q med 20 timer om ugen i fire uger for derefter at øge arbejdstiden med to timer pr. uge. Aflægeattest af 28. januar 2019 fremgik, at opstart på deltid med 20 timer pr. uge fra den 6. februar 2019 var en god plan.

Af en mail af 25. januar 2019 til skoleleder på W skole, G, fra tillidsrepræsentant, C, fremgår, at hun havde talt med faglig konsulent i HK, som syntes, at det var en god ide, at A kunne være på W skole, indtil Z blev aktuelt. G svarede, at han meget gerne ville byde A velkommen på W skole, men selvfølgelig under forudsætning

af, at det var udgiftsneutralt for W skole. Den 28. januar 2019 skrev C til B og foreslog denne løsning. B svarede den 31. januar 2019, at hun ville drøfte det med A ved deres samtale næste dag.

Af referat af opfølgende samtale af 1. februar 2019 fremgår, at A havde afleveret mulighedserklæring, hvor B foreslog opstart på Q, og at lægen havde tilkendegivet, at det var en god plan, og at den kunne iværksættes 6. februar 2019.

Den 5. februar 2019 skrev As læge, at hun var meget påvirket af det psykiske arbejdsmiljø på sin arbejdsplads og derfor blev sygemeldt fra den 6. februar 2019 til den 20. februar 2019. A blev herefter den 6. februar 2019 indkaldt til tjenstlig samtale.

Af referat af tjenstlig samtale den 12. februar 2019 fremgår, at B havde en forventning om, at A startede op på Y skole den 25. februar 2019 og afprøvede, om den aftalte plan var mulig. Det fremgår endvidere, at A fortalte, at hun frem til opstarten fik det både psykisk og fysisk dårligt og måtte opsøge læge, der sygemeldte hende på ny. Hun foreslog, at hun forsøgte at starte op på en anden matrikel, og at hun kunne starte op på W skole og der løse opgaver for både Y skole og W skole indtil overgangen til Z. Konklusionen blev, at B besluttede at indstille A til afsked.

Ved brev af 20. februar 2019 meddelte X Kommune, at kommunen påtænkte at afskedige hende begrundet i hendes langvarige sygefravær. Det fremgår endvidere, at ledelsen af Y skole ikke kan imødekomme hendes ønske om at sidde på W skole og løse opgaver for W skole eller Y skole indtil overgang til Z.

Af lægeerklæring af 26. april 2019 fremgår, at A pga. sygdom ikke kunne arbejde på Y skole, idet arbejdet der gav anledning til sygdom.

Den 30. april 2019 blev A afskediget. Det fremgår af afskedigelsesbrevet, at opsigelsen skete med overenskomstmæssigt varsel "3 + 3 måneder", og at begrundelsen var hendes langvarige sygefravær, som var uforeneligt med skolens drift, ligesom der ikke kunne skabes et perspektiv for genoptagelse af arbejdet.

5. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun var ansat i X Kommune som skolesekretær fra 2000 til 2005 på to forskellige skoler. Herefter var hun ansat i U Kommune frem til 2016. Hun har ikke haft samarbejdsproblemer på nogen af sine ansættelsessteder. Hun blev ansat på Y Skole i oktober 2016. Y Skole er delt på to matrikler med indskoling og SFO på "Q" og mellemtrin og udskoling på "V". Der var tre skolesekretærer. Da hun startede, sad hun på V sammen med H. H var ved at komme i gang igen efter et kræftforløb og havde det svært. Hun havde ikke problemer med at samarbejde med H.

I 2017 blev den sekretær, der var på Q, sygemeldt, og de andre måtte dække hendes arbejdsopgaver, og hun var så nogle dage om ugen på Q. Det var en travl tid. I september 2017 blev E ansat og tog sig af arbejdet på Q, og J erstattede H og sad sammen med hende på V.

Skolesekretærerne skulle tage sig af budget og økonomistyring, løn, personaleadministration, henvendelser fra forældre og elever om "X-kort", som var en form for betalingskort, der kunne anvendes til betaling på skolen, skolens hjemmeside samt diverse daglige uforudsete opgaver, der dækker bl.a. udlevering af buskort, elever, der skal tales med eller er syge, og bistand til håndværkere og servicemedarbejdere. Bortset fra den sidste kategori kan opgaverne løses fra en computer et andet sted end på kontoret.

Opgaverne inden for budget og økonomistyring, løn og personaleadministration skulle overføres til Z. Der blev ikke talt om, hvordan opgaverne skulle håndteres, når hun som forventet blev flyttet til Z, og der derefter var en sekretær mindre på skolen. Det var aftalt, at hun i Z skulle arbejde for W skole og det specialiserede område.

Fra august 2018 skulle E undervise i tysk to dage om ugen, og hun skulle derfor være på Q de to dage for at passe Es opgaver.

Kommunikationen med viceskoleleder, F, fungerede dårligt. Han var dårlig til at give information til hende, og hun skulle hele tiden være opsøgende. Han havde en opfattelse af opgørelsen af arbejdstid, der var anderledes end, hvad hun tidligere havde praktiseret og kendte fra andre skoler. Hun vil ikke sige, at hun havde problemer med at arbejde med J, men J var ny og skulle læres op, og det var svært at finde tid til opgaverne.

Hun gik til B og talte med hende om problemerne. B talte med F, men problemerne blev ikke løst. B fik det vendt til, at det måske var hende, der havde et problem. Hun fik at vide, at "nogen" mente, at hun ikke passede sit arbejde. Det kom som et chok. Hun førte skema over sin arbejdstid og tilbød B det. B tog imod det, men ønskede ikke at få det fremadrettet, idet hun sagde, at hun havde tillid til hende.

I oktober 2018 skulle hendes datter føde, og hun ville derfor gerne arbejde i efterårsferien, så hun kunne holde fri i forbindelse med fødslen. Hun holdt fri to dage i forbindelse med fødslen, og ugen efter havde hun fri tirsdag den 30. oktober og torsdag den 1. november. Hun ringede til B for at høre, om hun kunne få fri onsdag også og så indhente det senere, men B sagde nej, men at hun kunne få fri uden løn. Hun blev ringet op af sin sekretærkollega, som ville høre, hvad det var for noget med løntræk. Det var ubehageligt. Hun flyttede så fridagen fra torsdag til onsdag, men så væltede det hele, og hun ringede til sin læge og blev sygemeldt. Hun sygemeldte sig til F, men fortalte ham ikke, hvad hun fejlede.

Hun oplevede det som meget ubehageligt at få sms'er under sin sygdom. De angik ikke noget, der hastede. Hun havde det for dårligt til at kunne svare.

Det var ikke praksis at indkalde til sygefraværssamtale allerede efter en uges sygdom, og hun oplevede samtalen den 13. november 2018 som meget ubehagelig. B stillede spørgsmål ved hendes arbejdstidsregistreringer.

På mødet den 22. november havde hun ikke fået det bedre. Hun blev konfronteret med, at hun skulle have været logget på sin arbejdscomputer. Det kunne slet ikke lade sig gøre. Den 17. december 2018 talte de om, om hun kunne starte 20 timer

om ugen på en anden arbejdsplads. B ville undersøge det, men vendte ikke tilbage. Ved samtalen den 17. januar 2019 foreslog B, at hun startede på Q. Det syntes hun ikke var en god idé, men B insisterede på en mulighedserklæring. Hun tænkte så lidt over det og besluttede, at hun var nødt til at prøve det, da hun var bange for at blive afskediget. Hun sagde så selv til lægen, at hun mente, at det kunne lade sig gøre. Hun vidste da ikke, at det var muligt at sidde på W skole.

Da hun skulle starten igen den 6. februar 2019, fik hun det dårligt igen med rysten i kroppen og hovedpine, og hun måtte sygemelde sig. Hun havde brug for at komme væk fra Y Skole, hvor hun følte, at der var mistillid til hende. Hun havde bare brug for at arbejde et andet sted fra, og det kunne sagtens have ladet sig gøre de få måneder, der var tilbage, indtil hun skulle starte i Z.

Hun er nu ansat i U Kommune som konsulent for 8 skoler, og det går fint.

B har forklaret bl.a., at hun har været skoleleder på Y Skole siden 1. august 2016. Før det var hun i 9 år skoleleder i R. Hun har aldrig afskediget en medarbejder på grund af samarbejdsproblemer. Hun har måttet afskedige medarbejdere, der gik ned med stress på grund af forældrechikane. Ved den arbejdspladsvurdering (APV), der blev gennemført i 2018, scorede hun meget højt på tillid.

I 2018 og starten af 2019 var der tre skolesekretærer på skolen, hvoraf J var på deltid med en arbejdstid på 80 %. Det er rigtigt, at en del af skolesekretærernes arbejde i princippet kan udføres uden fysisk tilstedeværelse på skolen, men der er behov for en tæt dialog. Det viste sig også, efter Z blev etableret, at der var behov for, at Z medarbejderne ofte kom på skolen. Derudover er der mange opgaver, der kræver fysisk tilstedeværelse. Efter etableringen af Z kunne E ikke blive ved med at undervise i tysk, da der var behov for hende til skolesekretæropgaver. Hvis A skulle arbejde fra et andet arbejdssted, mens E stadig underviste, ville det være et problem. A klagede ikke til hende over dårligt psykisk arbejdsmiljø. Hun fortalte først om problemer med H, så med F og så med J, og hun talte derfor med A om, at hun også selv havde et ansvar.

Hun talte med F om, at tonen i hans mails til A ikke var god, og det tog han til sig. Hun spurgte så senere A, hvordan det gik, og fik at vide, at det gik godt.

Det er kommunens politik, at der holdes en sygefraværssamtale efter en uges fravær. Til samtalen den 13. november 2018 hørte hun første gang om stress. Når der står i referatet, at hun ”garanterer”, at hun vil behandle A ordentligt, var der for at forsikre A om dette, da A følte, at hun blev mødt med mistillid.

Da de talte om, at A skulle flyttes til en anden arbejdsplads i kommunen, tænkte hun, at A kunne arbejde for en anden skole. Hun så det ikke som en mulighed, at A arbejdede for Y Skole, mens hun sad et andet sted. Der var ikke andre skoler, der kunne bruge A.

Hun kunne se på sin computer, hvem der loggede på skolens system, og da det kom frem, at A havde været inde på systemet, mens hun var syg, undrede det hende. Derfor konfronterede hun A med det ved samtalen den 22. november 2018.

Hun foreslog, at A startede med at arbejde på Q. Så var hun ikke i nærheden af F, og A havde aldrig haft problemer på Q. De var jo nødt til at prøve noget. Ved den tjenstlige samtale den 12. februar 2019 troede hun ikke på HK's forslag om, at A kunne starte op på en anden matrikel. Hun havde behov for A til frontopgaver, og derfor kunne hun ikke sidde på en anden matrikel. Under As sygdom fik de hjælp fra S skole, hun og F måtte selv tage frontopgaver, og E gik på fuld tid. Da de manglede en sekretær i 2017, var det en væsentlig serviceforringelse for borgerne, og det ville hun ikke tilbage til.

Hun drøftede den påtænkte afskedigelse af A med D for at høre, om han kunne se en løsning, men det kunne han heller ikke.

C har forklaret, at hun i 2018 var skolesekretær på T-skole og tillidsrepræsentant. Hun gik med til den første sygefraværssamtale, fordi A havde det rigtig skidt. Hun var påvirket af sms'erne, og hun blev chokeret, da hun senere blev beskyldt for at have været på sin arbejdscomputer.

Det er hendes opfattelse, at drøftelserne på mødet den 22. november 2018 handlede om, at A skulle arbejde for Y Skole fra et andet sted i kommunen. Det kunne sagtens lade sig gøre. På hendes skole var de begyndt at forberede sig på Z, så den sekretær, der skulle i Z, kun tog de opgaver, mens de andre løste frontopgaverne. A skulle arbejde med W skole, når hun kom i Z, og det var derfor en god idé, at hun sad der og lærte skolen at kende.

Hun har selv været sygemeldt med stress omkring årsskiftet 2018-19 på grund af problemer med en kollega. Hun fik da lov til at vende tilbage 20 timer om ugen på en anden skole, fordi hun ikke kunne holde ud at ”kommer over dørtærsklen” på T skole. Det fungerede fint, og hun kom snart op på fuld tid igen. Det kunne også have været løsningen for A.

D har forklaret bl.a., at han er centerchef for skoler og dagtilbud i X Kommune. Han skulle i 2018 forberede Z. De manglede lokaler på rådhuset, og derfor blev det udskudt først til 2. kvartal 2019 og senere til 1. august 2019. Indtil da skulle opgaverne løses på de enkelte skoler, som derfor fortsatte med uændret normering. Z medarbejderne har tæt kontakt til de skoler, de arbejder med, og besøger også jævnligt skolerne. B rådførte sig med ham om muligheden for omplacering af A. Der var ikke en stilling til hende på rådhuset. Han kan ikke sige, om der kunne være fundet en anden administrativ stilling til hende i kommunen.

6. Anbringender

HK Kommunal som mandatar for A har anført navnlig, at A med et opsigelsesvarsel på 6 måneder først kan fratræde den 1. november 2019. På det tidspunkt havde hun været ansat i 3 år, og hendes opsigelsesvarsel forlængedes derfor med en måned. Funktionærlovens § 2, stk. 7, indebærer som en automatisk refleksvirkning, at når opsigelsesvarslet forlænges i kraft af MED-aftalens § 18, stk. 4, så skal det kunne rummes inden for den relevante periode efter funktionærlovens § 2. Det svarer til, hvad der gælder, hvis der individuelt er aftalt et længere varsel.

X Kommune har bevisbyrden for, at der forelå tvingende årsager til afskedigelsen. Det bestrides dog ikke, at afskedigelsen ikke havde sammenhæng med hendes virke som medarbejderrepræsentant. Hun var ansat i X Kommune med arbejdssted "indtil videre" på Y Skole. Hun var sygemeldt i forhold til Y skole på grund af det psykiske arbejdsmiljø, som X Kommune har erkendt at bære en del af ansvaret for, men ikke i forhold til andre arbejdspladser i kommunen, og kommunen skulle have vurderet omplaceringsmuligheder i hele kommunen. X Kommune har ikke bevist, at det ikke ville være muligt at omplacere A til en arbejdsplads uden for Y Skole, f.eks. På W skole, at der var et driftsmæssigt behov for, at hun løste opgaver for netop Y Skole, eller at det var nødvendigt med et dagligt samarbejde mellem hende og Y Skole for, at hun kunne løse sine opgaver. Det må indgå i vurderingen, at hun skulle have været flyttet til Z, og at der, da hun blev afskediget, derfor kun var behov for at finde en løsning for maj og juni 2019.

Godtgørelse for uberettiget afskedigelse kan passende fastsættes til 12 måneders løn.

Kommunernes Landsforening som mandatar for X Kommune har navnlig anført, at As opsigelsesvarsel var tre måneder i henhold til overenskomsten/funktionærloven med tillæg af tre måneder i henhold til MED-rammeaftalen. Funktionærlovens § 2, stk. 7, 1. pkt., er ikke indskrevet i eller finder anvendelse på det tillæg til opsigelsesvarslet, som medarbejderen har i henhold til MED-rammeaftalen. Hvis KTO havde været af den opfattelse, at bestemmelsen i visse tilfælde skulle give anledning til et forlænget opsigelsesvarsel på mere end tre måneder, skulle KTO have gjort dette klart under forhandlingerne. Det skete ikke.

Det er ubestridt, at afskedigelsen var begrundet i hendes sygefravær og ikke i hendes virke som medarbejderrepræsentant. Den beskyttelse mod opsigelse, der tilkommer en tillidsvalgt, adskiller sig ikke væsentligt fra andre medarbejders beskyttelse mod opsigelse i tilfælde af sygdom. På afskedigelsestidspunktet var As anciennitet 2 år og 7 måneder, hun havde været syg uafbrudt i 181 dage, og der

var ikke udsigt til, at hun kunne vende tilbage til sin stilling. Under disse omstændigheder er en afskedigelse som altovervejende hovedregel saglig.

En arbejdsgiver er ikke forpligtet til at acceptere, at en medarbejder arbejder på deltid eller fra en lokation, hvorfra medarbejderen ikke kan udføre alle sine arbejdsopgaver. X Kommune var derfor ikke forpligtet til at acceptere As forslag om, at hun vendte tilbage 20 timer om ugen med placering på W skole. Der var ikke andre stillinger i kommunen, som hun kunne omplaceres til. Endvidere er det højst tvivlsomt, om arbejdets udførelse fra en anden lokation ville have afhjulpet problemerne, idet planen om at arbejde fra Q, som hendes læge havde tilkendegivet var en god plan, aldrig blev afprøvet, fordi hun på ny blev sygemeldt. X Kommune erkender, at F bærer en del af ansvaret for samarbejdsproblemerne, men der er ikke tale om, at X Kommune bærer ansvaret eller en del heraf for As stresssygdom.

7. Opmandens begrundelse og resultat

Sagens problemstillinger

Opsigelsesvarsel efter MED-aftalen

Efter § 18, stk. 4, i Rammeaftale om medbestemmelse og medindflydelse (MED-aftalen) kan afskedigelse af en tillidsrepræsentant ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstbaserede opsigelsesvarsel tillagt tre måneder. As individuelle opsigelsesvarsel på opsigelsestidspunktet var tre måneder og hertil skal lægges tre måneder i medfør af MED-aftalen.

A var funktionær og dermed omfattet af funktionærlovens § 2, stk. 7, hvorefter opsigelse skal ske så betids, at fratræden med det for en ansættelsesperiode givne varsel kan ske inden periodens udløb. Med et fratrædelsesvarsel på seks måneder kunne A ikke fratræde, inden hun havde været ansat i tre år, og derfor indebærer funktionærlovens § 2, stk. 7, at hendes opsigelsesvarsel må forlænges med en måned. Dette er en automatisk refleksvirkning af funktionærlovens § 2, stk. 7, som ikke kan fraviges til ugunst for funktionærer, sammenholdt med ordlyden af

MED-aftalen. Det kan således ikke føre til et andet resultat, at forhandlingsparterne ved aftalens indgåelse muligvis ikke var opmærksomme herpå. Det bemærkes, at denne refleksvirkning kun har betydning for en mindre gruppe af tillidsrepræsentanter, hvor de tre måneders ekstra varsel indebærer, at de kommer op på henholdsvis 6 måneders eller 3, 6 eller 9 års ansættelse.

X Kommune skal herefter anerkende, at A først fratrådte den 30. november 2019.

Var opsigelsen berettiget?

Parterne er enige om, at opsigelsen ikke havde sammenhæng med As funktion som medarbejderrepræsentant. Efter praksis er hendes beskyttelse mod afskedigelse på grund af sygdom derfor ikke væsentligt anderledes end andre medarbejders.

På opsigelsestidspunktet havde hun været ansat i 2 år og 7 måneder, hun havde været sygemeldt uafbrudt i 181 dage og der var ikke udsigt til, at hun inden for den nærmeste fremtid ville kunne vende tilbage til sin arbejdsplads på fuld tid. Under disse omstændigheder vil en afskedigelse på grund af sygdom som udgangspunkt være berettiget. Spørgsmålet er, om årsagen til As stresssygdom eller de muligheder for omplacering, som HK har peget på, kan føre til et andet resultat.

X Kommune har erkendt, at viceskoleleder, F, bar en del af skylden for samarbejdsvanskelighederne med A. Skoleleder, B, har forklaret, at hun over for F påtalte den tone, han havde anvendt, og at A herefter bekræftede over for hende, at problemet var løst. Der er ikke i øvrigt påpeget alvorlige samarbejdsproblemer på skolen. Jeg finder det herefter ikke godtgjort, at der på Y Skole var et uforsvarligt psykisk arbejdsmiljø, således at X Kommune er ansvarlig for As stresssygdom.

A gav forud for afskedigelsen udtryk for, at hun på grund af sin sygdom ikke var i stand til at vende tilbage til Y Skole heller ikke som planlagt i februar 2019 til Q, hvor hun ville være på en anden matrikel end F og de andre skolesekretærer. HK

foreslog i stedet, at hun fik arbejdssted på en anden skole, hvor hun enten kunne udføre arbejde for Y Skole eller for en anden skole, f.eks. W skole.

Skoleleder, B, havde undersøgt, om det ville være muligt for A at overgå til at have en af de andre skoler i kommunen som ansættelsessted og dermed indgå i denne skoles normering, men det viste sig ikke muligt. Frem til etableringen af Z, som flere gange blev udsat, havde Y Skole brug for alle tre skolesekretærer, og hvis A i stedet for skulle udføre arbejde for W skole, ville Y skole mangle hendes arbejdskraft. De tre skolesekretærer på Y skole skulle i fællesskab udføre dels arbejde, der utvivlsomt krævede fysisk tilstedeværelse på skolen, dels de opgaver med løn, budget og personale mv., der kunne udføres et andet sted fra – og efter etableringen af Z skulle udføres fra rådhuset – men som efter det oplyste krævede en tæt dialog og også jævnlige besøg på skolen.

I hvert fald under disse omstændigheder finder jeg, at X Kommune har været berettiget til at afvise den løsning, der blev foreslået af HK, hvorefter A – i første omgang på deltid med 20 timer om ugen – kunne arbejde for Y Skole uden at møde fysisk på skolen.

På den anførte baggrund finder jeg, at afskedigelsen var berettiget, og X Kommune frifindes derfor for påstand 2.

Thi bestemmes:

X Kommune skal anerkende, at A fratræder den 30. november 2019 i henhold til opsigelse afgivet den 30. april 2018.

I øvrigt frifindes X Kommune.

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

København, den 19. marts 2021

Anne Louise Bormann