

K E N D E L S E

Afsagt 22. juni 2021

i

Faglig voldgiftssag nr. FV 2021-61

HK Danmark

på vegne af

Forhandlingsfællesskabet

som mandatar for

A

(advokat Michael Møllegaard Jessen)

mod

KL

for

X Kommune

(advokat Søren Skjerbek)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om X Kommune har været berettiget til at afskedige A fra hendes stilling som tjenestemandsansat specialist i den kommunale institution Y. Spørgsmålet er herunder, hvilken betydning det har, at A på tidspunktet for afskedigelsen var HK-tillidsrepræsentant i kommunen.

2. Påstande

Klager, HK Danmark på vegne af Forhandlingsfællesskabet som mandatar for A, har påstået, at indklagede, KL for X Kommune, skal betale 468.643,68 kr. med tillæg af rente.

Påstanden svarer til 12 måneders løn i den stilling, som A blev afskediget fra.

Indklagede, KL for X Kommune, har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 7. juni 2021 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Sidedommere for klageren var Peter Thrige, teamleder i HK Kommunal, og Henrik Gammelholm, juridisk konsulent i HK Kommunal.

Sidedommere for indklagede var Anne Færge Bork, chefkonsulent i KL, og Christel Andersen, souschef i KL.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D, E, F, G og H.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt sidedommerne. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

4. Sagsfremstilling

4.1. Overordnet

A er født i 1965 og blev den 1. februar 1987 ansat i X Kommune. Fra 1995 var hun økonomikonsulent, og indtil 1. april 2018 var hun placeret i kommunens Økonomi- og Digitaliseringscenter.

Under store dele af ansættelsen var A fagligt aktiv. Hun var fra 1999–2010 tillidsrepræsentant, fra 2010–2018 fællestillidsrepræsentant og fra 2018 og indtil afskedigelsen igen tillidsrepræsentant. I perioden som fællestillidsrepræsentant havde A en arbejdsforpligtelse på 4 timer pr. uge (i en 37 timers-stilling).

A gennemførte under sin ansættelse i X Kommune – herunder i tiden som fællestillidsrepræsentant – en række efteruddannelsesaktiviteter mv.

I et forhandlingsreferat af 25. juni 2015 vedrørende A's lønforhold (udarbejdet af kommunens HR-center) anføres bl.a.:

”Parterne forhandlede FTR A's løn.

Parterne kunne ikke blive enige om en lønforbedring på nuværende tidspunkt.

Parterne har haft en dialog omkring hvad der skal til i den kvalitetsmæssige opgaveløsning for at A kan få en lønforbedring.

Det blev drøftet, at A skulle forbedre opgaveløsningen til et tilfredsstillende niveau. I det omfang at det finder sted i foråret 2016 (februar/marts) vil der blive en forhandling mellem ledelsen og HK omkring A's løn. Det er dog en forudsætning, at der er frie lønmidler til varige lønforbedringer.

Det blev endvidere drøftet, at den kvalitetsmæssige forbedring bl.a. gik på, at opgaverne skal afleveres til den aftalte tid, der må ikke være fejl i de månedlige indberetninger, og A skal være proaktiv i forhold til andre kollegaer og ledelsen, hvis der opdages fejl i opgaveløsningen."

A fratrådte i marts 2018 som fællestillidsrepræsentant (men fortsatte som tillidsrepræsentant) og skulle i den anledning placeres i en ny funktion i kommunen. Der var i den pågældende periode en række stillinger ledige, og A blev tilbudt en stilling på den decentrale institution Y, der er et dagtilbud oprettet i henhold til servicelovens §§ 103 og 104. Brugere af institutionen er borgere med fysiske eller psykiske funktionsnedsættelser.

A accepterede tilbuddet og tiltrådte på Y den 1. april 2018. Hendes løn- og ansættelsesvilkår var uændrede, idet hun dog modtog tillæg som tillidsrepræsentant og ikke som fællestillidsrepræsentant. I A's tid på Y blev institutionen ledet af B.

4.2. Forløbet på Y

For perioden fra navnlig den 9. oktober 2018 foreligger referater af en række møder mellem A og B.

Af referat af et møde den 9. oktober 2018 (dateret den 14. november 2018) fremgår bl.a.:

"B indleder med at klargøre, at formålet med samtalen er at følge op på A's ansættelse som administrativ medarbejder på Y. A startede i stillingen pr. 1. april 2018 og har dermed varetaget stillingen i lidt mere end 6 måneder på nuværende tidspunkt.

B fortæller A at hun har en bekymring for A, da B ser at A har det svært på mange fronter. A bekræfter at hun kan genkende det billede B tegner og fortæller at hun oplever sig presset.

B har brug for at A kommer derhen hvor A står solidt i opgaverne, får fulgt løbende op på de administrative opgaver og har taget styring ift. de administrative opgaver på Y. Det handler også om hvordan A tager jobbet på sig. Når noget sejler, der klart ligger

inden for A's område, så er det forventningen at A tager det på sig. B eksemplificerer med episode vedr. bestilling af IT-bruger ifbm. nyansættelserne pr. 1/10 2018.

B vil gerne samle op på de udfordringer der er og danne overblik over hvad A har af behov (viden/kompetence/tid) for at komme derhen, hvor A står solidt i den administrative opgaveløsning på Y.

B's bekymring går blandt andet på

- Efter 6 mdr. har B ikke en oplevelse af, at A står solidt i opgaverne, at der bliver fulgt op og at hun har taget styringen på de administrative opgaver på Y.
- Har brug for at A træder ind på banen og håndterer opgaver og hængepartier på en mere initierende og ansvarstagende måde, så vi kommer frem ad på banen.
- I fald A mangler kompetence eller tid, er det forventningen at hun er tydelig omkring det, og at hun beder om hjælp.
- Organiseringen af løbende opgaver, brug Outlook.

Eksempler ift. B bekymring:

...

B fortæller at det er uholdbart med en situation hvor hun går og bekymrer sig om A's opgaver, og at hun har en forventning om at vi kommer derhen, hvor at når noget er afleveret til B, så spiller det, og at A i modsat fald inddrager B, så der kan findes løsninger.

B spørger ind til om A har opkvalificeringsbehov eller andre behov i relation til det at opleve sig klædt på til de forskellige administrative opgavetyper på Y.

Der aftales følgende tiltag:

..."

Efter en sygemelding i marts 2019 genoptog A arbejdet den 29. april 2019. Af referat af et møde den 2. maj 2019 (dateret den 7. maj 2019) fremgår bl.a.:

"I forbindelse med sygefraværssamtalen d. 23/4-2019 redegjorde A for at hun anser sit samarbejde og kommunikationen med Ys faglige koordinator, som et forhold på arbejdspladsen, der påvirker hende negativt.

Den pragmatiske løsning B har kunnet etablere hurtigt, så A uden videre kan genoptage sit arbejde, er at Ys faglige koordinator som en midlertidig løsning er flyttet ud af deres kontorfællesskab. Dette med det formål at skabe et miljø fri for de påvirkninger, A har peget på som noget, der har påvirket hende negativt.

B fortæller til mødet at da Y er presset på de fysiske rammer samt det faktum at den faglige koordinator er en del af medarbejdergruppen på Y, anser B denne løsning som midlertidig, og klargør at det på længere sigt ikke er muligt for B at tilbyde B enekontor, ligesom det tillige er nødvendigt at A er i stand sammen med de øvrige medarbejdere på Y at finde ind i en professionel omgangsform og -tone, og arbejde sammen med de mennesker, der er ansat på Y, uagtet om man kan lide hinanden eller ej. Det er en professionel relation, og såfremt man ligefrem kan lide hinanden er det jo alle tiders, men ikke noget man kan regne med eller opfatte som en forudsætning for at kunne løse sine opgaver i et arbejdsfællesskab.

A bliver meget påvirket af at tale om hvordan hun har det samt om samarbejdsrelationen til den faglige koordinator. A græder under hele samtalen. Hun fortæller at det påvirker hende negativt, når fagkoordinator, som i dag, er inde på kontoret sammen med en anden medarbejder for at hente penge i pengeskabet uden at hun henvender sig til A. A fortæller at hun oplever 'det usagte i rummet' som stærkt ubehageligt."

Af referat af et møde den 6. maj 2019 (ligeledes dateret den 7. maj 2019) fremgår bl.a.:

"B fortæller at hun har indkaldt A til en omsorgssamtale i forlængelse af deres opstartsmøde d. 2/5 2019. B fortæller, at hun har en bekymring for, hvordan A har det. B ser at A ikke har det godt og hæfter sig ved, at A græd under hele mødet d. 2/5-2019.

B spørger ind til hvordan A har det, og hvordan hun oplever det at have påbegyndt genoptagelsen af sit arbejde. A begynder at græde. B fortæller videre at en bekymret lederkollega, i torsdags hev fat i B, efter en oplevelse hvor A senere på dagen, torsdag d. 2/5-2019, hvor A og undertegnede holdt møde (jf. referat i sag) spontant var begyndt at græde ude på terrassen i forlængelse af at pågældende kollega havde budt A velkommen retur og spurgt til hvordan det gik.

B spørger A, om hun oplever sig arbejdsduelig. A mener at hun er arbejdsduelig, men er samtidig enig i at det ikke er tegn på arbejdsduelighed, at hun går og græder på sit arbejde.

B fortæller, at hun oplever at A har et stærkt ønske om at blive klar igen. At B ved flere lejligheder har erfaret, at A ikke får sagt til, selvom A har brug for hjælp og aktivt opfordres til at efterspørge hjælp. Stående på den erfaring, er det B's bekymring hvorvidt A har et realistisk billede af sig selv og egen formåen? B fortæller videre, at timingen af en genoptagelsesplan og indholdet i planen gerne skal være tilrettelagt, så den muliggør at A er til stede på arbejdet på en måde, der virker befordrende på A's bedring. B fortæller, at hun grundet A's gråd er i tvivl om, hvorvidt planen fremmer bedring eller det modsatte, da B anser tårer som data om at A ikke er ok.

A's respons er spinkel under samtalen, og undertegnede har lidt svært ved at afkode, hvordan A faktisk stiller sig. Undertegnede fortæller om sin bekymring for A, og foreslår at de udfylder en ny mulighedserklæring i tillæg til den allerede indhentede erklæring, hvor de beskriver den grådlabilitet, som B oplever, præger A's respons på jobbet.

Formålet er at få en lægelig vurdering af hvorvidt det er forsvarligt at følge den aftalte plan, eller om tingene stiller sig anderledes i lyset af erfaringerne med A's genoptagelse af arbejdet i uge 18. A bakker op om at der indhentes en fornyet mulighedserklæring med afsæt i hendes grådlabilitet.

Det aftales at A kontakter B telefonisk, når hun har været ved egen læge."

Af referat af et møde den 11. juni 2019 (udateret) fremgår bl.a., at det her blev aftalt, at A skulle arbejde 3 timer pr. dag 3 dage om ugen, og at A og B i den forbindelse i fællesskab satte opgaver i kalenderen. Af referatet fremgår endvidere bl.a.:

"A har aftale hos egen læge i uge 27 med henblik på afklaring af muligheder videre frem ift. genoptagelse af arbejdet.

A fortæller at hun arbejder med et energiskema inde hos psykologen på Z, og at hun ønsker at fortsætte med samtalerne derinde, da psykologen mener at der godt kan komme udsving i relation til at A starter op i job og optrapper arbejdstid. A og psykologen har derfor talt om at der er brug for at A har adgang til psykologens sparring undervejs. Det aftales at A mailer Z med tilsagn om yderligere 5 timers tilkøb til A's forløb."

Af referat af et møde vedrørende "udarbejdelse af plan for arbejdstid og opgaver i uge 26-30-2019" (udateret) fremgår bl.a.:

"A fortæller at hendes læge ikke kunne forholde sig til den optimale timing ift A's mulighed for optræning af arbejdstid.

Læges vurdering er, at A selv skal mærke efter. Som vi sidder i dag, er det imidlertid svært at forudsige hvordan sagen står i uge 28 og 29.

...

A fortæller at hun får svært ved at nå omposteringerne, som B har givet som opgave i uge 25. B fortæller at dimensioneringen af den tid, der var planlagt ikke var tilfældig, men afklaret i samråd med I ud fra deres erfaring vedr. håndtering af 'dobbelte omposteringer'. At adm. praksis på socialområdet for voksne er at opgave skal tage 7-10 min pr. stk, og at den bunke B havde som følge blev vurderet til ca. 1 ½ fuld arbejdsdag, eller svarende til ca. 11,5 time. A har været i gang med opgaven og mener på den baggrund, at hun har brug for at inddrage mandag og torsdag i kommende uge for at nå i mål med opgaven. Vi aftaler derfor at udvide tidsrummet for opgaven iht. A's behov."

Af referat af et møde den 25. juli 2019 (dateret samme dag) fremgår bl.a.:

"A nævner at hun er usikker på om hendes arbejde med opgørelsen af YS indtægter kom ordentligt i mål, 'der var nogle ting' og hun fortæller, at hun er i tvivl. A og J har som følge aftalt et opfølgingsmøde ift opgaven d. 29/8-2019. A nævner videre, at der måske også er noget omkring omkonteringsopgaven, og A fortæller, at hun ikke er sikker på at arbejdet med omkonteringerne for Y er 'helt i bund'. A nævner at det blandt andet også drejer sig om at der er udestående ift bogføringer samt ift. mobilepay. B spørger ind til den omkonteringsopgave, B har givet A, og hun fortæller at hun også har usikkerhed ift. om opgaven ift omkonteringerne i kølvandet på 2 kollegers vikararbejde egentlig er landet helt som de skal. B repeterer at ideen med planen var at løse én opgave ad gangen, så den enkelte opgave er helt løst, førend A tager hul på noget nyt. At opgaveløsningen netop ikke er tilrettelagt resultatorienteret ud fra et hensyn til Y's driftsperspektiv, men som en træningsbane ift. A's genoptagelse af sit arbejde. Samtidig følger B op på opgaverne, da de er tilrettelagt og rammesat ud fra hhv. A's specialistansættelse, raskmeldingen på 25%+ samt den enkelte opgavetype. B giver udtryk for at hendes præference er, at A arbejder med en opgave, indtil opgaven er helt færdiggjort, fremfor at gå videre fra en opgave, hvor der er tvivl og usikkerhed ift hvorvidt opgaven egentlig er løst eller ej.

B oplever desværre fortsat ikke, at A formår at få løst opgaven omkring omkontering og værkstedsøkonomien, hvorfor det aftales at A får yderligere tid til opgaven - således at den kan komme i mål snarest muligt."

Af referat af et møde den 2. august 2019 (dateret samme dag) fremgår bl.a.:

"B opsummerer at aftalen var, at A i indeværende uge (31) genoptog arbejdet med omkonteringsopgaven med det formål at arbejde med opgaven til den er færdiggjort ud fra de succeskriterier A og B allerede har været inde på i form af at strukturen i Y's nye kontoplan skal anvendes som afsæt for kategorisering af regningerne.

...

B fastholder og gentager derfor succeskriteriet om at den nye kontoplansoversigt skal danne afsæt for struktur og systematik, og B gentager sin opfordring til A om at inddrage B, hvis A er i tvivl omkring definitionen på kategorierne eller på hvordan den enkelte 'bærer' tænkes anvendt/ikke anvendt, så der kan blive ryddet op og skabt fælles klarhed.

A viser B en oversigt A har genereret med regninger uden bærer. B konstaterer at der stadig udestår 458 stk uden bærer, som A skal forholde sig til. A fortæller, at hun antager at der er regninger i blandt, som ikke skal tildeles bærer. B spørger ind til, hvorvidt B kan regne med at alle regninger, der skal omkonteres og indplaceres efter den nye kontorplan er medtaget på A's liste? A fortæller, at hun har svært ved at vurdere hvor mange regninger, der egentlig udestår, og A er ikke sikker på at listen er komplet. A fortæller at der eksempelvis poppede en regning for Eurocard op 1/8-2019, og at den i sig selv udløser en mængde omkonteringsarbejde, som A har vanskeligt ved at bedømme omfanget af. B spørger ind til om antallet af omkonteringer fremgår/kan opklares. A's respons er 'pas'.

B spørger ind til om A mener at omkonteringsopgaven er en opgave, som kan færdiggøres. A siger at hun synes det er lidt svært, og ift om den egentlig kan blive løst helt i bund melder A tillige 'pas', som hun udtrykker sig. A har imidlertid mod på at arbejde videre med opgaven, og derfor aftales det at A arbejder videre med omkontering i uge 32.

Eftersom J er returneret, kan B give A feedback pba. J's tilbagemelding om A's opgaveløsning i forhold til opgaven vedr. opgørelsen af Y's indtægter, som var planlagt til uge 26. A har ikke anvendt Y's nye takster og beregningsmodel, men en anden udregningsmetode, som giver et forkert resultat. Tilbagemeldingen fra J var desuden, at A konstaterede uoverensstemmelse mellem oplysninger om borgerne i Bosted og Y's belægningsark. J oplevede imidlertid ikke klarhed fra A om hvad denne konstatering af diskrepans evt. ville give anledning til af videre handling fra A's

side. Ud over de nævnte fejl i indtægtsopgørelse og i opgørelsesmetode, oplevede J generelt opgaveløsningen som ufærdig, ligesom hun ikke oplevede at A greb/brugte den hjælp/sparringsmulighed, der blev tilbudt hende af J.”

4.3. Påtænkt afskedigelse

Ved brev af 2. september 2019 meddelte X Kommune A, at kommunen påtænkte at opsig hende. Af brevet fremgår bl.a.:

”Pr. 1. april 2018 placeres du i en stilling som administrativ medarbejder ved Y, Social- og Handicapcentret. Stillingen er en administrativ stilling, som indeholder økonomi- og personaleadministrative opgaver.

Det var forventningen, at du med din ballast som mangeårig medarbejder i ØDC og som tillidsmand, efter en kortere oplæring om institutionens forhold, ville kunne klare de økonomiske og administrative opgaver, som ligger i stillingen.

I den forbindelse lagde ledelsen vægt på, at du er indplaceret som specialist med en samlet løntrinsindplacering på trin 44, og at du bl.a. modtager tillæg for at være superbruger. Det var samtidig forventningen, at du via din erfaring som FTR havde tilstrækkelig viden om løn- og personaleforhold til at opfylde kravene i stillingen på Y. •

Den 9. oktober 2018, efter et halvt år i stillingen, afholder din leder møde med dig for at følge op på din ansættelse som administrativ medarbejder ved Y. Der henvises til referatet af samtalen, som vedlægges.

Din leder udtrykker bekymring for dig, da hun kan se, at du har det svært på mange fronter. Du bekræfter denne oplevelse og fortæller, at du oplever dig presset. Generelt er det oplevelsen på det tidspunkt, at du ikke står solidt i opgaverne, og at du ikke får fulgt løbende op på de administrative opgaver, og at du ikke tager styring på opgaverne. På en institution hvor der alene er én administrativ medarbejder, er det bydende nødvendigt, at ledelsen kan få den nødvendige administrative bistand. Ved samtalen blev der iværksat flere initiativer, som skulle bringe dig i stand til at bestride stillingen på tilfredsstillende vis.

Medio marts 2019 blev du sygemeldt, og der har løbende siden været afholdt møder med dig om forholdene omkring din sygemelding, hvor der aktivt har været arbejdet for at etablere forhold på arbejdspladsen, som imødekom din situation. Du er blandt andet blevet tilbudt psykologhjælp, hvilket du har taget imod.

Det er ledelsens vurdering, at din sygemelding hænger sammen med din manglende trivsel i stillingen forårsaget af, et du ikke magter de opgaver, som stillingen indeholder. Der har under din delvise sygemelding været aftalt klare rammer for hvilke opgaver, du har skullet løse. Der har været tale om rutinemæssige opgaver uden høj kompleksitet, jf. vedlagte referat af møde d. 2. maj 2019.

Ved møde d. 6. maj 2019 udtrykker din leder stor bekymring for din arbejdsduelighed, hvor du selv indledningsvis oplyser, at du mener, at du er arbejdsduelig. Din leder udtrykker bekymring for, hvorvidt du har et realistisk billede af dig selv og din formåen, jf. vedlagte referat af møde d. 6. maj 2019.

Der vedlægges referater af samtaler afholdt med dig den 11. juni 2019, 20. juni 2019, 25. juli 2019, 2. august 2019 samt 5. august 2019. Referaterne giver et billede af, at du og din leder har haft en tæt opfølgning på dine opgaver. Opfølgningen har haft flere formål. Det har været vigtigt at få struktureret opgaverne, idet du ikke selv havde det tilstrækkelige overblik, og for at sikre, at du overholdt de planer, som dialogen med din læge har givet anledning til.

Dernæst har formålet været at hjælpe dig med at komme til at stå solidt i opgaverne. Din leder har givet dig tæt bistand blandt andet på den afgrænsede del af økonomiopgaverne, som det var aftalt, at du skulle løse under din delvise sygemelding. Ved mødet d. 2. august 2019 blev det klart, at du ikke har de nødvendige evner til at løse de økonomiopgaver, som ligger i stillingen. På spørgsmålet om, hvorvidt du mente, at omkonteringsopgaven er en opgave, som kunne færdiggøres, svarer du 'pas'. Du gav ved samme møde igen udtryk for, at du fortsat ikke forstår nødvendigheden af at følge Y's kontoplan nøje.

Det er ledelsens vurdering, at du har brugt uforholdsmæssig lang tid på generalistopgaver, uden at det er lykkedes dig at komme i mål med opgaverne.

Samlet set er det ledelsens vurdering, at du efter knap 1 ½ år i stillingen desværre ikke er i stand til at løse de opgaver, som stillingen som administrativ medarbejder kræver. Det er samtidig vurderingen, at yderligere oplæring i stillingen ikke vil føre til, at du over tid vil blive i stand til at løse opgaverne selvstændigt på tilfredsstillende vis.

Ledelsen har også vurderet, at en eventuel mulig omplacering til andet arbejde ikke er en løsning, idet der også i andre administrative stillinger vil være tilsvarende opgaver på samme kompetenceniveau."

X Kommune orienterede samtidig HK om den påtænkte opsigelse.

Den 19. september 2019 fandt der forhandling sted mellem HK og X Kommune. Af et referat af mødet (dateret samme dag) fremgår bl.a.:

”Det er HK's opfattelse:

- At der ikke er tale om tvungende årsager.
- At kommunens vurdering af, at omplacering ikke er mulig, på trods af mindst 6 ledige stillinger i perioden, er usaglig.
- A har oplevet en svær periode med stress og dårligt arbejdsmiljø på Y.
- At såfremt hun har præsteret dårligere end forventet, så skyldes det nedsatte kognitive funktioner som følge af stress (sådan som hendes læge har angivet i diverse erklæringer).
- At der ikke er sikret tilstrækkelig uddannelse/oplæring i nye funktioner efter 8 år som FTR.

X Kommune bestrider HK's synspunkter.

X Kommune er af den opfattelse, at der er tale om tvungende årsager i det A vurderes til at være uskikket i stillingen og at det er vurderet, at hun heller ikke ville kunne omplaceres til andre stillinger, da nuværende stillings kompleksitet ikke er højere end, hvad man må forvente i andre administrative stillinger.

Dertil kommer, at stillingen på Y allerede er at opfatte som en omplacering inden for administrationen. X Kommune oplyser, at det allerede i 2015 blev oplyst overfor A, at hun skulle forbedre sin opgaveløsning i ØDC, jf. vedlagte bilag af 25. juni 2015.

X Kommune har gennem det seneste halvandet år via støttet oplæring forsøgt, at få A til at fungere i stillingen. Der er ikke tillid til at yderligere forsøg med oplæring vil have nogen gavnlig virkning.

...

Parterne drøftede sagen. Enighed kunne ikke opnås. HK forbeholder sig ret til at videreføre sagen.”

Ved brev af 23. september 2019 afgav HK høringsvar til X Kommune om den påtænkte afskedigelse af A. I brevet anføres bl.a.:

”Det er en alvorlig sag at afskedige en tillidsrepræsentant, og der skal være tvungende årsager til stede for at kunne afskedige en tillidsrepræsentant. HK finder ikke, at der er tale om tvungende

årsager. Det bemærkes, at der er afholdt forhandling herom den 19. september 2019 uden enighed kunne opnås, og HK Kommunal har forbeholdt sig ret til at videreføre denne del af sagen, hvilket har opsættende virkning.

Derudover skal en afskedigelse af en tjenestemand være sagligt begrundet. I HK's optik mangler der en forudgående proces forud for afskedigelsen med henblik på, at den ansatte skal have en reel mulighed for at rette op på eventuelle kritikpunkter. Der er afholdt en række samtaler, som virker som en sammenblanding af sygefraværssamtaler men ikke har karakter af tjenstlige samtaler og hvor A ikke er adviseret på forhånd og ikke har haft mulighed for at medbringe en bisidder. Ledelsen har ensidigt udarbejdet sit eget referat.

...

Såfremt X Kommune mener, at A er uskikket til at varetage opgaverne i sin stilling, skal hun jf. Tjenestemandsregulativets § 12, stk. 2 tilbydes en anden passende stilling i kommunen eller en fælleskommunal virksomhed, kommunen er parthaver i. Kommunen har helt ensidigt konstateret, at en omplacering ikke er mulig. Den konklusion er HK ikke enig i. HK skal gøre opmærksom på, at der hen over sommeren og i høringsperioden har været mindst 6 ledige stillinger, heraf 5 indenfor A's kompetenceområde. Kommunen anfører i forhandlingsreferatet af 19. september 2015, at A jf. et referat af en lønforhandling 2015 allerede skulle være omplaceret en gang. Hverken HK eller A har tidligere hørt om, at A skulle være omplaceret. Flytningen til Y sker i 2018 efter ophør som FTR og på baggrund af en henvendelse fra HK til HR-Centerchefen.

Sammenfattende

Samlet set er det HK's opfattelse, at den påtænkte afsked er afgivet på et usagligt grundlag, idet både MED-aftalens § 18 og Tjenestemandsregulativets § 12, stk. 2 er tilsidesat, ligesom Y Kommune ikke har forsøgt mindre indgribende sanktion end afsked.

Det er HK's forventning, at der kan findes en løsning, der tager udgangspunkt i A's 32 års ansættelse i kommunen."

I høringsvaret anføres endvidere en række bemærkninger til de ovenfor nævnte mødereferater.

Den 28. oktober 2019 fandt der forhandling sted mellem repræsentanter for HK Kommunal, X Kommune og KL. Der kunne ikke opnås enighed.

4.4. Afskedigelsen

Ved brev af 31. oktober 2019 afskedigede X Kommune A med virkning fra den 30. april 2020.

5. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun under sin samlede ansættelse i X Kommune varetog forskellige opgaver, herunder både fag- og stabsopgaver. Hun arbejdede bl.a. med befolkningsprognoser og analyseopgaver og tog undervejs diplomkurser. Indtil hun blev fællestillidsrepræsentant, var hun i løbende faglig udvikling.

Da hun blev fællestillidsrepræsentant, brugte hun 33 timer om ugen på denne funktion og 4 timer på øvrigt arbejde. Samarbejdet med ledelsen gik udmærket, mens hun var fællestillidsrepræsentant, men hun blev ved en enkelt lejlighed kaldt over til HR. Det drejede sig om, at HR gerne ville checke noget materiale, inden det blev sendt ud til hendes medlemmer. Ved lønforhandlingerne i 2015 var hun utilfreds med den bedømmelse, hun fik.

Da hun i 2018 fratrådte som fællestillidsrepræsentant, følte hun sig brugt. Hun ville gerne arbejde med økonomistyring og talte med sin nærmeste leder. Hendes forståelse var, at det nok skulle gå. Det var derfor en våd klud i ansigtet, da hun kun fik mulighed for at arbejde på Y. Hun opfattede det sådan, at hun blev flyttet, men gjorde ikke indsigelse.

Da hun begyndte på Y, var B tiltrådt, og B var der under hele hendes ansættelse. Det samme var den faglige koordinator.

På et af de første personalemøder fik hun indtryk af, at B mente, at Y var blevet "påduftet" hende, men hun kan ikke huske, hvad hun nærmere byggede det på. G havde været vikar i den stilling, som hun tiltrådte, og hun brugte ca. 15 timer på at tale med G om opgaverne. Der var et betydeligt efterslæb, bl.a. med konteringer. Der var ikke nogen stillingsbeskrivelse, men G satte nogle flere ord på i forhold til stillingsopslaget. B sagde, at der kunne sættes flere timer af til oplæring med G, men det benyttede hun sig ikke af.

Hun husker B's indkaldelse til mødet den 9. oktober 2018. Før da havde der ikke været løbende statusmøder. På de følgende møder talte de bl.a. om, at hun skulle blive bedre til at håndtere Outlook, og hun opdagede, at det var meget anderledes at arbejde i en decentral institution end i centralforvaltningen. Før havde hun haft ca. 20 kolleger, nu havde hun kun B og den faglige koordinator.

I marts 2019 blev hun sygemeldt. Arbejdsforholdene var kaotiske, og hun havde problemer med den faglige koordinator. Bl.a. havde den faglige koordinator en dag skrevet "Du er for dum til mig" på opslagstavlen i kontoret. Samtidig var hendes mand syg. Da hun sidst i april vendte tilbage, var hendes skrivebord kaotisk. På de følgende møder med B blev hun aldrig bedt om at tage bisidder med, og hun tænkte heller ikke selv på det. Hun opfattede det som omsorgssamtaler. Møderne kom hurtigt efter hinanden, og hun fik ikke B's referater til forhåndsgodkendelse. Hun gjorde ikke bagefter indsigelser mod dem. Hun husker ikke i dag møderne i detaljer, og hun erindrer ikke, at der blev talt om kvaliteten af hendes arbejde. Samarbejdet med B var OK, men det var meget på B's

præmisser. Når det i referatet af mødet den 2. august 2019 anføres, at hun flere gange "meldte pas" til B, kan det godt være rigtigt.

Da hun efter sommerferien kom tilbage på arbejde, var der lavet kafferisteri på hendes kontor, og hun fik anvist et andet kontor. I begyndelsen af september fik hun høringsen om afskedigelse. Det var hun helt uforberedt på. Hun er sikker på, at hun kunne have klaret et arbejde i centralforvaltningen, og det ville også have hjulpet, hvis hun undervejs havde fået flere kurser.

Hun fik i juli 2020 arbejde som økonomikonsulent i W Kommune, hvor hun i dag er ansat.

B har forklaret bl.a., at hun er cand.mag. og uddannet i ledelse. Hun har haft lederstillinger siden 2007, herunder i tilsvarende funktioner i andre kommuner.

På Y arbejdede A sammen med hende og den administrative koordinator. De udgjorde tilsammen institutionens administration, og sygefraværet hos hende selv og den administrative koordinator var minimalt. Det er rigtigt, at der var højt sygefravær i det faglige personale, men det berørte ikke A's arbejde. Der er generelt højt sygefravær i det faglige personale i den slags institutioner.

A skulle løse forskellige administrative opgaver på et meget praktisk niveau. Det var de samme opgaver, som G havde haft, og hun hørte, at G havde løst dem på ca. 20 timer om ugen. A kunne trække på G. Det er ikke rigtigt, at hun har givet udtryk for, at Y var blevet "påduftet" A. Det kunne hun ikke drømme om.

Da A tiltrådte sin stilling, var der intet efterslæb af betydning, og hun kan ikke genkende beskrivelsen af, at der skulle være rod. A græd på sin første arbejdsdag, og det gik fra begyndelsen ikke ret godt. De havde ugentlige statusmøder, og hendes indtryk var, at A ikke bagefter kunne huske, hvad der var aftalt.

Hun indkaldte A til mødet den 9. oktober 2018, fordi hun ikke fik den støtte, hun havde brug for. Der var problemer med både effektiviteten og kvaliteten i A's arbejde. Hun udarbejdede referaterne lige efter hvert møde, og hun sendte dem altid til A. Hun tog grundige referater, da hendes erfaring var, at A havde svært ved at huske, hvad de havde talt om. Der var imidlertid også møder, som hun ikke tog referat af, fordi der ikke var tid. Hun har ikke opfordret A til at tage bisidder med til nogen af møderne.

Da A blev sygemeldt i marts 2019, fik hun hurtigt etableret vikarordninger, og det gik fint. Hun havde ikke forventet, at A ville dukke op den 29. april 2019, og det var derfor, A's skrivebord ikke var ryddet. Hun forstod, at A ikke brød sig om samarbejdet med den faglige koordinator, og sørgede derfor for, at A fik ene-kontor. Hun husker historien om "Du er for dum til mig". Det havde ikke noget med A at gøre, men var en intern joke mellem G og den faglige koordinator.

De løbende møder med A viste, at A ikke var i stand til at løse sine opgaver, og da A på mødet den 2. august 2019 flere gange bare "meldte pas", stod det klart, at der ikke var mere at gøre. Det havde ikke stået hende klart før, og hun havde ikke overvejet at give A en advarsel. Hun kontaktede umiddelbart efter mødet

kommunens HR, og det blev aftalt, at man nu måtte skride til afskedigelse, men at det af hensyn til A burde vente til efter sommerferien. De drøftede muligheden for omplacering af A, men det var ikke muligt at finde stillinger, som kunne være lettere at bestride.

A's afløser blev ansat i en fuldtidsstilling og løste opgaverne fuldt tilfredsstillende. Hun er ikke enig i HKs høringsvar af 23. september 2019.

C har forklaret bl.a., at hun har arbejdet i X Kommune i mange år. Hun blev fællestillidsrepræsentant efter A. Hun var noget bekymret efter at have set, hvilken stilling A fik efter sin fratræden.

Hun kom officielt først ind i sagen i august 2019, hvor hun fik at vide, at der var en mulig afskedigelsessag. Hun vidste ikke, hvem det drejede sig om. Den 2. september 2019 blev hun hentet og kørt til Y. B og H var til stede, og de sagde, at kommunen påtænkte en diskretionær afskedigelse af A. Det kom helt bag på A og hende. De troede, at der skulle tales om fortsat optrapning af A's arbejde.

Hun kan henholde sig til HKs høringsvar af 23. september 2019. Det er sjældent, at der sker afskedigelse af tillidsrepræsentanter.

D har forklaret bl.a., at hun er ansat i HK Kommunal. Hun har tidligere arbejdet i fagbevægelsen og er ansvarlig for HK-sager i X Kommune.

Hun var overrasket over, at der ikke var mere styr på det i kommunens HR, da A skulle stoppe som fællestillidsrepræsentant. Hun måtte rykke for en løsning, men vurderingen var, at stillingen på Y måtte anses for passende for A. Hun hørte efterfølgende, at A ikke var glad for arbejdet på Y, og hun talte med HR om det, men der kom ikke nogen afklaring.

Hun kom først ind i sagen igen, da A den 2. september 2019 blev partshørt over den påtænkte afskedigelse. Hun var forhandlingsleder i sagen. Det var hendes vurdering, at kommunen ikke havde gjort nok for at videreudanne A i tiden som fællestillidsrepræsentant, og man kunne få den tanke, at afskedigelsen i det hele taget hang sammen med A's tid som fællestillidsrepræsentant. Det er hendes vurdering, at X Kommune generelt "går til stålet" i personalesager. I andre kommuner gør man efter hendes opfattelse mere for at finde løsninger.

E har forklaret bl.a., at hun har været teamleder i HR i X Kommune siden 2016. Det er ikke rigtigt, at HR har bedt A om, at HR skulle se materiale igennem, inden hun kunne sende det ud til sine medlemmer. De talte på et tidspunkt om vigtigheden af, hvordan man formidlede et besparelsesinitiativ i kommunen, men HR har aldrig lagt nogen form for bånd på A.

F har forklaret bl.a., at hun var ansat i Økonomi- og Digitaliseringscenteret i X Kommune, da A skulle fratræde som fællestillidsrepræsentant. Vurderingen var, at A ikke ville kunne bestride nogen af de øvrige ledige stillinger i kommunen. A havde gode muligheder for sparring med Økonomi- og Digitaliseringscenteret, da hun tiltrådte på Y, men hun brugte dem ikke.

Hun var med til at vurdere kvaliteten af A's arbejdsindsats ved lønforhandlingerne i 2015. Det var på baggrund af de 4 timer, A var forpligtet til at arbejde, mens hun var fællestillidsrepræsentant. Hun var ikke begejstret for A's arbejde.

G har forklaret bl.a., at hun arbejdede i 3 år på Y. Det var der, hun blev færdiguddannet. Der var tale om almindelige administrative opgaver, som hverken var presserende eller uoverskuelige. Hun kunne løse sine opgaver på det halve af arbejdstiden og begyndte at kede sig. Resten af arbejdstiden brugte hun derfor på de borgere, der kom på Y. Da A tiltrådte, satte hun hende ind i de administrative opgaver og udarbejdede også en liste over opgaverne. Hun sagde til A, at hun bare kunne ringe, hvis der var noget, hun ville spørge om. Så vidt hun husker, skete det ikke.

H har forklaret bl.a., at hun er chefkonsulent i HR i X Kommune. Hun har tidligere været ansat i andre kommuner og i KL. Hun var involveret, da A skulle stoppe som fællestillidsrepræsentant. HR gik tidligt ind i mulighederne for at finde opgaver til A og mente, at Y ville være et egnet sted. Der var tale om en generaliststilling, og A var ikke egnet til de øvrige stillinger i kommunen, som var ledige på det tidspunkt. A var lønmæssigt meget højt indplaceret i forhold til indholdet af stillingen på Y, men der skulle tages højde for, at det var 8 år siden, A havde haft "almindeligt" arbejde i kommunen af betydning.

Efter at A var begyndt på Y, talte hun løbende med B om problemerne. Hun kendte ikke selv A nærmere og byggede sine overvejelser på samtaler med B og på dennes referater af møder med A. De var enige om, at det var vigtigt, at det kunne bringes til at fungere med A. Efter mødet mellem A og B den 2. august 2019 så de imidlertid ikke anden udvej end at afbryde samarbejdet. De vurderede, om det ville give mening med yderligere sparring, men løbet måtte anses for kørt. Afskedigelsen af A blev drøftet på direktionsniveau, da pensionsudgifterne ville være meget store. Der er ikke lokale regler om afskedigelsessager i kommunen. Man bruger de generelle bestemmelser på området.

6. Retsgrundlag

Rammeaftale af 12. december 2016 om medindflydelse og medbestemmelse (MED-aftalen) indeholder i § 18, stk. 1, denne bestemmelse:

"§ 18. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvungne årsager."

Bilag 5 til aftalen ("Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse") indeholder i pkt. 3 følgende bestemmelse:

"Spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør drøftes, idet varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter)uddannelse.

Parterne er enige om at understrege vigtigheden af, at tillidsrepræsentanters kompetenceudvikling sikres.

Tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajourføring kan finde sted ikke blot i form af såvel eksterne som interne kurser, men også i form af sammensætning af opgaver (hvor omfanget er tilpasset tillidsrepræsentanthvervets omfang), som den pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentanthvervet.”

7. Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at afskedigelsen af A ikke er begrundet i tvingende årsager, jf. § 18, stk. 1, i MED-aftalen. X Kommune skal derfor betale en godtgørelse for afskedigelsen.

Der var i årtier et upåklageligt samarbejde mellem A og X Kommune, både da A var almindelig medarbejder (1987-1999), da hun var tillidsrepræsentant (1999-2010), og da hun var fællestillidsrepræsentant (2010-2018).

Da A i 2018 fratrådte som fællestillidsrepræsentant, skulle X Kommune have omplaceret hende i en anden stilling, og dette skulle i hvert fald være sket, da hendes problemer på Y tog fart. Kommunen havde både i perioden op til afskedigelsen, på afskedigelsestidspunktet og i opsigelsesperioden en række ledige stillinger, som A efter oplæring kunne have varetaget. Der påhvilede X Kommune en udvidet omplaceringspligt som følge af, at A havde 32 års anciennitet, at hun gennem mere end 20 år havde været tillids- og fællestillidsrepræsentant, og at hun også på opsigelsestidspunktet var tillidsrepræsentant.

X Kommune har endvidere undladt at medvirke til at efteruddanne og på anden måde opkvalificere A, således at hun kunne virke på lige fod med kolleger, der ikke havde skullet varetage hvervet som fællestillidsrepræsentant. A havde igennem ca. 8 år som fællestillidsrepræsentant i størstedelen af arbejdstiden ikke været beskæftiget med arbejde som økonomikonsulent. Den stilling som økonomikonsulent, som hun havde på Y, havde også et andet indhold end den stilling, hun havde haft i kommunens centralforvaltning.

Det er ikke dokumenteret, at A's arbejdsindsats var utilfredsstillende, forholdene på Y taget i betragtning. A's problemer på Y må således tilskrives dårligt psykisk arbejdsmiljø, herunder ledelsen på Y, og det rod og efterslæb, som mødte A, da hun tiltrådte. Y meddelte heller ikke A en advarsel, før man skred til afskedigelse, og samtalerne med B gjorde det ikke klart for A, at der var væsentlig kritik af hendes arbejde. Afskedigelsen kan derfor ikke begrundes i tvingende omstændigheder, og den kom fuldstændig bag på A. Afskedigelsen har fra kommunens side reelt karakter af en eftertænkning, der må ses i lyset af A's virke som fællestillidsrepræsentant.

Godtgørelsen til A bør under hensyn til hendes anciennitet og sagens øvrige omstændigheder fastsættes til maksimum.

Indklagede har anført navnlig, at afskedigelsen af A var begrundet i hendes manglende evner til at løse de arbejdsopgaver, som knyttede sig til hendes stilling.

A var indforstået med at påtage sig stillingen på Y, og de arbejdsopgaver, som hun skulle varetage, kunne udføres af en kompetent HK-generalist. De var af lav kompleksitet og burde med A's anciennitet og specialisering ikke have voldt hende problemer, også fordi arbejdsmængden ikke var stor, men nærmere i underkanten af det normale. A's funktion som tillidsrepræsentant beskytter hende ikke mod afskedigelse på grund af manglende evner eller dårligt udført arbejde.

X Kommune og ledelsen på Y forsøgte at tilrettelægge en skånsom arbejdsdag for A, herunder efter hendes sygemelding i foråret 2019. Hun blev oplært, og hun blev tilbudt sparring, som hun ikke tog imod. Ledelsen på Y imødekom hende endvidere ved gentagne samtaler, tilbud om gradvis optrapning, prioritering af arbejdsopgaver, psykologbistand, stresskurser og fysisk flytning af en kollega, som A ikke kunne samarbejde med. A var ikke udsat for et psykisk belastende arbejdsmiljø.

På trods af dette evnede A ikke på noget tidspunkt at varetage sine arbejdsopgaver, og hun meldte selv "pas", da B spurgte ind til, hvordan det gik med de enkelte opgaver. Der var ikke pligt til omplacering af A, og det kan under de nævnte omstændigheder ikke tillægges betydning, at der ikke blev meddelt hende en advarsel. A modtog løbende referater af samtalerne med B og gjorde ikke indsigelse. Hun kan ikke have været i tvivl om, at hun ikke udførte sit arbejde på tilstrækkeligt fagligt niveau.

A's manglende evner i opgaveløsningen kan ikke henføres til forhold i X Kommune, idet hun under sin ansættelse løbende har fået relevant efteruddannelse og i øvrigt har et uddannelsesniveau og et efteruddannelsesforløb, der overstiger andre HK-ansatte medarbejdere, og som burde sætte hende i stand til at løse opgaver på HK-specialistniveau. A formåede imidlertid i løbet af sin ansættelse på Y ikke at udvikle sig eller at vise ledelsen, at hun var eller ville blive i stand til at løse sine arbejdsopgaver.

En eventuel godtgørelse må fastsættes til et væsentligt lavere niveau end påstået.

8. Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår, om X Kommune har været berettiget til at afskedige A fra hendes stilling som tjenestemandsansat specialist i den kommunale institution Y.

A var på tidspunktet for afskedigelsen tillidsrepræsentant, og det følger herefter af MED-aftalens § 18, stk. 1, at hun kun kunne afskediges, hvis der forelå tvingende årsager. Der er ikke holdepunkter for, at afskedigelsen har sammenhæng med hendes funktioner som tillidsrepræsentant, herunder tidligere som fællestillidsrepræsentant. Det må således lægges til grund, at afskedigelsen alene skyldtes, at A efter X Kommunes opfattelse ikke fagligt var i stand til at

udføre sine opgaver. Betingelsen om, at der skal foreligge tvingende årsager, må ses i dette lys.

Det må lægges til grund, at A ved sin fratræden som fællestillidsrepræsentant i marts 2018 var indforstået med at tiltræde stillingen på Y. Det må også lægges til grund, at de opgaver, som lå i stillingen, både med hensyn til indhold og omfang havde en karakter, der indebar, at A med sin erfaring og lønmæssige indplacering måtte forventes at kunne varetage dem. A har herunder ikke peget på forhold, der tyder på, at X Kommune i hendes tid som fællestillidsrepræsentant har undladt at medvirke til relevant efteruddannelse eller anden kompetenceudvikling af hende.

Det må efter de foreliggende referater af møder mellem A og B, sammenholdt med de afgivne forklaringer, lægges til grund, at A ikke på noget tidspunkt under sin ansættelse på Y var i stand til at løse sine opgaver tilstrækkeligt, heller ikke med omfattende støtte fra B. Der er ikke grundlag for at antage, at de arbejdsmiljømæssige forhold på Y har været særligt vanskelige eller belastende, eller at A's problemer med at udføre arbejdet i øvrigt kan henføres til forhold, som X Kommune er ansvarlig for.

B (eller andre ansvarlige i X Kommune) kunne navnlig i perioden maj–juli 2019 mere tydeligt over for A have tilkendegivet, at ansættelsesforholdet ikke kunne fortsætte, medmindre hun løste sine opgaver bedre. A kan imidlertid efter de foreliggende oplysninger ikke med rette have været i tvivl om, at hun ikke levede op til de krav, som måtte stilles til hende, og at situationen ikke var holdbar for Y. Hun kan heller ikke med rette have været i tvivl om, hvad der grundlæggende skulle til for at leve op til disse krav, herunder at hun løbende kunne drøfte tvivlsspørgsmål mv. med B. Under disse omstændigheder kan det ikke tillægges betydning, at der ikke undervejs i forløbet blev meddelt A en egentlig advarsel.

Det må efter de foreliggende oplysninger endvidere lægges til grund, at det inden afskedigelsen af A blev overvejet, om der var mulighed for omplacering, men at der ikke var stillinger til rådighed, som A måtte antages at være i stand til at varetage.

Der er herefter samlet ikke grundlag for at underkende X Kommunes afskedigelse af A.

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

KL for X Kommune frifindes.

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

København, den 22. juni 2021

Jørgen Steen Sørensen