

**K E N D E L S E**

**Afsagt 16. januar 2023**

**(Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen)**

**i**

**Faglig voldgiftssag nr. FV 2022-556**

**FOA – Fag og Arbejde**

**som mandatar for**

**A**

**(advokat Peter Breum)**

**mod**

**Kommune 1**

**(advokat Elsebeth Aaes-Jørgensen)**

## 1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om Kommune 1 har været berettiget til at afskedige A fra hendes stilling som social- og sundhedshjælper på grund af sygefravær i forbindelse med senfølger efter smitte med Covid-19.

## 2. Påstande

Klager, FOA – Fag og Arbejde som mandatar for A, har påstået, at indklagede, Kommune 1, skal betale 525.489,85 kr., subsidiært et mindre beløb, med procesrente fra sagens anlæg den 17. januar 2021.

Indklagede, Kommune 1, har påstået frifindelse, subsidiært mod betaling af et mindre beløb.

## 3. Sagens behandling i faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 5. januar 2023 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Sidedommere for klageren var Sofia Gadsbøll, FOA, og Christina Skjold, FOA.

Sidedommere for indklagede var Christel Andersen, KL, og Rikke Bay Johansen, KL.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C og D.

Forhandlingen fandt sted i KL i København.

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

## 4. Sagsfremstilling

A blev med virkning fra den 1. juni 2009 ansat som social- og sundhedshjælper i Kommune 1 og tilknyttet hjemmeplejen i by 1. Hun var ansat med en ugentlig arbejdstid på 30 timer, som blev forhøjet til 33 timer, da hun blev valgt til tillidsrepræsentant. Det er oplyst, at hun som tillidsrepræsentant ved forskellige lejligheder udtalte sig kritisk til medierne om arbejdsforholdene i kommunen.

I slutningen af december 2020 blev A smittet med Covid-19 og var sygemeldt på fuld tid det meste af januar 2021. Af referat af samtale den 8. februar 2021 mellem A og C (As leder) fremgår i den forbindelse:

”Status er at A har senfølger fra Corona i form af smerter i brystkassen, øvre del af ryggen, træthed, afbrudt søvn, åndenød ved aktivitet og påvirkning af smags- og lugtesans.

A startede på arbejde d. 28/1-21 med udgangspunkt på 2 timer, men der har været møder og ansættelsessamtaler ind imellem.

A har ferie i uge 7 og vil gerne prøve at starte på 3 timer fra uge 8.

Skånehensyn:

A mærker selv efter og aftaler med planlægger. Der kan blive tale om at A skal bruge mere tid ved hvert besøg i forhold til åndenød mv.”

Af lægeerklæring af 17. marts 2021 fra læge E fremgår bl.a.:

”Døjer fortsat med træthed, dyspnø og smerter. Behov for hvile når kommer hjem fra arbejde.

Anbefales med at starte med at cykle fx fra om 14 dage og så prøve dette uden øgning af arb tiden i nogle uger. Herefter langsom øgning på 30 min arb tid/uge.

Forventet skøn varigheden: 12 uger.”

Der er fremlagt referater af 7 opfølgningssamtaler mellem A og C i perioden 26. februar-28. juni 2021. Det fremgår, at der under disse samtaler er drøftet bl.a. skånehensyn og restitutionsmuligheder.

Af referat af sygefraværssamtale den 14. juli 2021 fremgår bl.a.:

”Mødedeltagere: A, F, C og personalejurist D

A har haft 181 sygefraværdsdage, inkl. dage med nedsat tjeneste, indenfor de seneste 12 måneder.

Der er tidligere lavet en tilbagevendelsesplan, hvorefter A skulle være raskmeldt pr. uge 29. A har dog været på senfølgeklinikken onsdag i uge 27 og kontaktede efterfølgende C, da hun desværre ikke var klar til en raskmelding.

A fortalte, at hendes røntgen, EKG og blodprøver så pæne ud, men ud fra det skema A udfyldte, blev det konstateret, at hun led af fatigue (udtrætning). Derudover kunne det ikke udelukkes, at hun havde fået arvæv på lungerne, der kunne give astma. A er henvist til lungemedicinsk med henblik på en udredning.

I forhold til fatigue er symptomerne, at hun udtrættes, får hovedpine og svimmelhed. A får derudover svært ved at huske og koncentrere sig. A fik oplyst, at hvis hun ikke tog det alvorligt, så kunne hun risikere, at det udviklede sig til en kronisk tilstand.

A oplyser, at hun derfor er nødt til at gå tilbage i forhold til arbejdstid og opgaver, samt at hun er nødt til at kigge på hendes privatliv, for at sikre, at hun ikke udtrættes der. A bruger mange dage på at komme sig oven på en udtrætning.

Adspurgt om de kognitive udfordringer fortæller A, at det kommer til udtryk ved, at hun ikke kan huske alt, hvis en borger beder om hjælp til flere ting. Hvis hun bliver forstyrret i en opgave, så kan det være svært at komme tilbage. A er også udfordret i forhold til dokumentation, hvor hun bruger lang tid på at læse og genlæse for at rette fejl og sikre, at hun får det hele med.

A fortæller, at hun også tidligere har været nødt til at pause processen, da hun oplevede de samme symptomer.

A er derudover mærket af forløbet.

Adspurgt oplyser A, at hun har faet input fra lægen og ergoterapeut i forhold til tilbagevendelsesforløb.

A fortæller, at hun har brug for pauser, og gerne væk fra kollegaerne, da snakken er en stor udfordring for hende. A oplyser, at hun siden torsdag allerede er begyndt at trække sig. Det har været godt for hende.

A spørger ind til, om hun kan klæde om derhjemme og møde ind hjemmefra, da det vil kunne spare på hendes kræfter. Elin vil undersøge ved hygiejnesygeplejerske om det er en mulighed.

A har derudover brug for, at hun kører ca. samme plan hver vagt, da hun så kan huske det meste på ryggraden. C vil så vidt muligt imødekomme ønsket, men driften kan gøre, at det ikke helt kan lade sig gøre hver vagt.

A vil gerne at møder lægges ind i arbejdstiden (personalemøder, MED-møder samt øvrige planlagte møder). Der er pt. ikke så mange faste møder, så det drøftes igen på et senere tidspunkt, herunder hvilke møder det er nødvendigt, at A deltager i. C spørger ind til, om X kan tage nogen af møderne for A, så hun kan koncentrere sig om at komme tilbage til driften. A er åbent heroverfor.

Der spørges ind til tidsperspektivet. A fortæller, at det er meget uvist, da man ikke ved så meget om sygdommen endnu. Der er dog en forventning om at A bliver fuldt rehabiliteret – hvis A får de nødvendige skånehensyn.

I forhold til arbejdstid oplyser A, at hun er blevet anbefalet at starte på 20 timer pr. uge (inkl. pauser). A skal arbejde på dette timetal i min. 1 måned før der kan være tale om progression.

C nævner, at det er mulighed at gå ned i tid, men det afviser A.

C fremhæver, at A har haft megen fravær over de seneste år, og at det er meget forstyrrende for driften. Der er hårdt brug for A på arbejdspladsen.

Det aftales, at der indhentes en varighedserklæring for at undersøge perspektivet. A skal indhente erklæringen forud for næste samtale.

A har planlagt ferie i uge 29 og 30. A har været i kontakt med jobcenteret om det kan afvikles. Der er en forventning om, at det vil blive accepteret.

Det aftales, at A opstarter den 2. august efter hendes ferie. Der aftales følgende plan for de første 3 uger:

Plan for de 3 uger.

Uge 31:

Der arbejdes 3 timer og 30 min. pr. vagt.

Der arbejdes mandag, tirsdag, onsdag, torsdag, lørdag og søndag.

Mandag mødes der ind kl. 6.30 - 10.00.

De øvrige dage mødes der ind kl. 7.00 - 10.30.

Det aftales, at A har pauser 2 x 10 min. som udgangspunkt efter ca. 1.5 time og igen efter yderligere en ca. 1 time. Planlægningen sker med respekt for driften og borgerne.

Uge 32:

Der arbejdes 5 timer pr. vagt.

Der arbejdes Mandag, onsdag, Torsdag og Fredag

Mandagen mødes der 6.30 -11.30

De øvrige dage mødes der 7.00 - 12.00

Det aftales, at A holder frokostpause på ½ time og 10 min. formiddagspause efter ca. 1,5 time.

Uge 33:

Der arbejdes mandag, tirsdag (frikøbt), lørdag og søndag.

Mandag: 1,5 times TR tid + 12.00 - 14.00 (MED-møde). A planlægger selv mødetid.

Tirsdag: Afdelingsbestyrelsesmøde FOA (frikøbt - hel dag)

Lørdag: 7-11.30

Søndag: 7 -11.30

Lørdag og søndag holdes der frokostpause + 10 min. formiddagspause efter ca. 1,5 time.

Det aftales, at der som udgangspunkt køres en fast plan, men med respekt af, at der kan ske ændringer som følge af driften.

...

A oplyser, at hun kan være udfordret på selv at planlægge sin dag. A har nemmest ved TR-arbejdet, da hun kan sidde for sig selv uforstyrret. Der tales ind i, at det er vigtigt, at A kommer tilbage til driften, også selv om det udfordrer.

...

Der aftales et nyt møde i uge 33, onsdag den 18. august 2021 kl. 8.00.”

Af lægeerklæring af 6. august 2021 fra læge E fremgår bl.a.

”Mit skøn er, at sygefraværet vil vare 3-4 måneder fra dags dato. Planen er max stigning på 1 time i arb tid pr. uge.”

Af referat af sygefraværssamtale den 18. august 2021 fremgår bl.a.:

”Mødedeltagere: A, F fra FOA afdeling 1 C og personalejurist D

A fortæller indledningsvist, at det er gået lidt op og ned i den seneste periode.

A fortæller, at hun særligt den første uge egentlig følte sig meget frisk, men det skyldes måske, at hun havde holdt ferie. A oplevede, at de aftalte timer var fornuftige, da hun ikke følte sig fuldstændig kvæstet.

A oplevede dog, at hun nogle gange ikke kunne holde sin formiddagspause da hun oplevede, at der ikke var nok køretid, og derudover var hun nødt til at være der flere timer den ene uge, da A var blevet udsat for en grænseoverskridende hændelse som skulle indberettes, samt travlhed.

Adspurgt oplyste A, at omklædningen hjemmefra er gået godt. Det giver hende meget ro. A har dog alligevel været herinde nogle morgener for at hente diverse nødvendigt udstyr.

Det oplyses, at A trækker sig fra gruppen i pauserne. A oplyser, at hun går ind i et rum for sig selv. Det har givet hende en ro, at hun ikke skal forholde sig til en masse snak. A gør det samme til TR-tid, hvor hun dog lader døren stå på klem, så hendes kollegaer kan komme til hende. A giver udtryk for, at hun personligt godt kan savne fællesskabet, men at det er det rigtige for hende lige nu.

A oplever, at hendes kollegaer respekterer det, men også at hun får en del spørgsmål. A ønsker, at der bliver meldt noget mere generelt ud omkring hendes skånehensyn, for at imødekomme de mange spørgsmål.

C spurgte ind til, hvordan det går ude ved borgerne. Ved seneste samtale var der en bekymring i forhold til As hukommelse. A fortæller, at hun er meget på. A har haft en kompliceret borger der kræver meget af en, samtidig med, at der er en del opgaver der skal huskes. Det har udfordret A, og selvom det er gået fint, har A kunnet mærke, at hun har været træt efterfølgende.

Adspurgt oplyser A at hun stadig ikke har modtaget en tid fra lungemedicinsk klinik. A cykler ikke pt, men kører i egen bil efter eget valg. Der er enighed om, at når det er efter eget valg, så ydes der ikke godtgørelse.

Det oplyses, at der er indhentet en varighedserklæring fra lægen, med et perspektiv på 3-4 måneders sygemelding. Lægen har oplyst, at A max kan øges i tid med 1 time om ugen.

Adspurgt oplyser A, at hun har tiltro til planen. Sygehuset har oplyst, at hun forventes at blive fuldt rehabiliteret. A har drøftet planen med hendes læge, og lægen har også givet udtryk for, at det er en realistisk plan.

A oplyser, at hun vil have uger hvor hun kan øge med ½ time, og uger hvor hun kan øge med 1 time. A giver udtryk for, at det er vigtigt der kommer styr på skånehensynene. A har været glad for de to formiddagspauser, men det har været lidt hårdt med en formiddagspause og en middagspause. Det drøftes at frokostpausen dels kan placeres på et andet tidspunkt eller evt. deles i to, hvis det er foreneligt med driften.

C giver udtryk for, at driften er presset af As fravær, og at det, også i lyset af As hidtidige fravær, er et meget langt perspektiv. C har brug for at drøfte dette med hendes ledelse og HR. C ønsker derfor, at der afholdes et nyt møde umiddelbart herefter.

Der blev spurgt ind til, om X havde overtaget nogen af As opgaver. Det blev oplyst, at FOA afdeling 1 vil tage opgaverne, hvis der er nogen A ikke kan nå at tage. X tager ikke over på nogen af opgaverne. A oplyste, at hun derudover har sagt fra til personalemøder, fællestrio og et kursus tilbudt af FOA.

A var i går til møde ved FOA. A oplyser, at der var pause hver time, og at det gik godt. A er dog stadig træt i dag, så det har taget på hende.

Der aftales følgende plan for de kommende 2 uger:

#### Uge 34 - 20, 5 timer

Mandag: 7-12

Tirsdag: 8-13.30 (arbejdstilsyn + TR-tid)

Torsdag: 7-12

Fredag: 7-12

Det aftales, at A holder 3 pauser (som udgangspunkt 10 min + 2x15 min jævnt fordelt på vagten).

Da arbejdstilsynet kommer tirsdag, aftales det, at A møder ind tirsdag i stedet for onsdag (ændring til den normale plan).

TR tid flyttes fra mandag til tirsdag, da den så kan passe ind i hullerne fra mødet med arbejdstilsynet.

#### Uge 35 - 21 timer

Mandag: 7-12

Tirsdag: 7-10 (mødet kl. 9.00)

Onsdag: A er på uddannelse (dækkes via akut-midler)

Torsdag: A er på uddannelse (dækkes via akut-midler)

Lørdag: Feriedag

Søndag: Aftales på mødet tirsdag

Onsdag og torsdag har A akademimøde. Der er tale om forberedelse til en akademiuddannelse som FOA har indstillet A til.

Det aftales, at der holdes et nyt møde den 31. august 2021, kl. 9.00 på adresse 1."

Af referat af sygefraværssamtale den 31. august 2021 fremgår bl.a.:

"Mødedeltagere: A, F fra FOA afdeling 1, C og personalejurist D

C indledte mødet med at oplyse, at hun har drøftet As sag med hendes leder B, og at det desværre er således, at A vil blive indstillet til uansøgt afskedigelse, grundet de driftsmæssige udfordringer forbundet med As omfattende sygefravær herunder det lange og til dels usikre perspektiv fremadrettet.

A oplyser, at hun ikke mener, at der er et usikkert perspektiv, da lægeerklæringen klart siger 3-4 måneder.

C fremhæver, at A har haft meget fravær. Ses der på en fraværsoversigt over de seneste 24 måneder, så kan det konstateres, at A kun har haft fuldt fremmøde i 2 af månederne.

A oplyser, at det er hendes oplevelse at de aftaler der er lavet omkring hendes arbejdstid og hendes skånebehov ikke er blevet overholdt. A har oplevet dobbeltbesøg, og at hun ofte ikke har haft køretid. Der har derudover ofte også været nye borgere på listen. A oplyser, at det koster hende meget energi, når hun skal følge op på ting der ikke har været efter aftalen.

C fremhæver, at A altid har mulighed for at kontakte planlæggerne, hvis der er noget der skal ændres. A oplyser, at det har hun også gjort, men det har kostet på energikontoen.

C bemærkede, at der nogle gange vil ske fejl.

Der blev holdt en pause, hvor C drøftede As køreplan med planlæggerne. Planlæggerne oplyste, at det er sket i 1 weekend, at der har været dobbeltbesøg. Der var tale om en weekend, hvor driften var usædvanligt hårdt presset af mange sygemeldinger.

A oplyser, at hun flere gange har oplevet, at der ikke var køretid. C oplyser, at det ikke er planlæggernes opfattelse.

I forhold til planlæggerne oplyser A, at hvis hun har for mange besøg eller der er andre udfordringer, så har hun talt med planlæggerne, men det er ikke altid, at hun har kunnet få hjælp.

C fremhæver, at der har været en klar aftale, og hun har givet en klar instruks til planlæggerne, hvis der derfor er noget der ikke er som det skal være, så skal A tage kontakt til hende.

Det oplyses, at der har været fejl i tjenestetid i forhold til de aftalte vagter. Dette er der kommet styr på nu.

A oplyser, at når der har været fejl, så er det blevet løst af planlæggerne, men at hun får dårlig samvittighed over det. A oplyser, at når timerne ikke har passeret, så er det færre timer der har været sat på planen, aldrig flere timer end aftalt.

A fremhæver, at hun har brug for genkendelighed og påregnelighed, hvilket har været svært. A har talt med hendes ergoterapeut, og oplyser på den baggrund, at hvis 80 % af hendes dag er genkendelig, så vil hun kunne arbejde mere.

C fremhæver, at hverdagen i en hjemmepleje sjældent kan være 80 % genkendelig, da der ofte vil ske uforudsete hændelser. FOA fremhæver, at det kun er i tilbagevendelsesperioden at dette er et behov.

Det oplyses, at A også selv har lavet ændringer til hendes plan, som fx i går, hvor hun flytter hendes TR-tid til et senere tidspunkt.

C bemærkede, at planlæggerne har givet udtryk for, at A ofte har ændringer til hendes planer i forhold til arbejdstid, aktiviteter og andet. A mener kun, at dette er sket hvor hun har været nødt til at rette "fejl" i forhold til den aftalte plan eller pauser.

C anerkendte, at der har været fejl, men de er blevet løst hurtigt og simpelt af planlæggerne. Der har været taget hånd om det hele løbende.

Adspurgt oplyser A, at det har fungeret rigtig godt med pauser (de dage hvor hun har kunnet holde dem).

C oplyser, at der i mange år har været taget særlige hensyn til A, da hun har haft en skulderskade. Under de nuværende sygemeldinger har der ligeledes været taget alle ønskede skånehensyn. C fremhæver, at der over årene har været taget tiltag for at fastholde A i hendes job.

FOA fremhævede, at det vel er hvad man gør for at fastholde faglært personale.

Det blev aftalt, at A i den kommende periode skal arbejde følgende timer:

A skal ikke arbejde søndag i denne uge. FOA fremhæver, at A har arbejdet flere end de aftalte 21 timer i denne uge, hvorfor der reelt kun mangler 10 timer til fuld raskmelding. X fremhævede, at A reelt kun har haft 4 timer i driften.

FOA forstod udgangspunktet, men var ikke enig i konklusionen.

Det blev oplyst, at As sagsbehandler har sagt, at A skal overgå til jobafklaringsforløb. Det blev fremhævet, at A og FOA ikke er enige, hvorfor der agtes afgivet et høringssvar. Adspurgt blev det oplyst, at ændringen skyldes, at jobcentret ikke har vurderet, at der er et forlængelsesgrundlag.

A fortæller, at hun godt vil kunne stige i tid, hvis der er genkendelighed. A oplevede, at uge 34 er gået godt, og at udfordringerne alene har været hvis planen ikke var som aftalt.

Det aftales, at der alene aftales ugentlige arbejdstider og så detailplanlægger A og C selv. Arbejdstiden er inkl. TR-tid herunder mødeaktivitet.

Uge 36: 22

Uge 37: 23

Uge 38: 23

Uge 39: 24

Uge 40: 24

Uge 41: 25

Uge 42: Ferie (under forudsætning af, at det godkendes af jobcentret)

Uge 43: 26

Uge 44: Ferie (under forudsætning af, at det godkendes af jobcentret)

Uge 45: Ferie (under forudsætning af, at det godkendes af jobcentret)

Arbejder frem mod fuld raskmelding pr. januar 2022.

Mandag i uge 36 arbejder A 7 - 12. Fra 11.30 - 12.00 aftales der en plan for den kommende uge.

Det aftales, at C og A taler sammen hver uge, hvor der evalueres og aftales for den kommende uge.

Der aftales et opfølgingsmøde til den 26. oktober 2021, kl. 11.00.

A blev orienteret om fremgangsmåde i forhold til, at hun blev indstillet til uansøgt afskedigelse.”



Ved brev af 3. september 2021 indstillede B (leder af den kommunale hjemmepleje) A til uansøgt afskedigelse. Det fremgår af indstillingen bl.a., at afdelingen ikke længere kan "bære de driftsmæssige udfordringer forbundet med As langvarige og omfattende sygefravær, herunder usikkerheden i forhold til raskmelding og et efterfølgende stabilt fremmøde."

Ved brev af 7. september 2021 partshørte Kommune 1 A over påtænkt afskedigelse. Af kommunens brev fremgår bl.a.:

"Kommune 1 har til hensigt at afskedige dig fra din stilling som social- og sundhedshjælper ved Kommune 1. Afskedigelsen vil ske med 9 måneders varsel, således at fratrædelse vil være ved udgangen af juni måned 2022. Der henvises til § 21 i overenskomsten mellem KL og FOA – Fag og Arbejde samt funktionærlovens § 2. Da du er tillidsrepræsentant henvises ligeledes til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 18.

Såfremt der træffes beslutning om afskedigelse, vil du ved fratrædelse være berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 1 måneds løn, jf. funktionærlovens § 2a.

Baggrunden for afskedigelsen er tvingende årsager, idet afdelingen ikke længere kan bære de driftsmæssige udfordringer forbundet med dit langvarende og omfattende sygefravær.

Du har været sygemeldt siden den 1. januar 2021. Du er begyndt i et tilbagevendelsesforløb den 28. januar 2021.

Der har under din sygemelding været en løbende dialog mellem ledelsen og dig med henblik på at sikre fastholdelse på arbejdspladsen. Tilbagevendelsesplanen er flere gange blevet tilpasset, dels med henblik på at sikre at dine skånehensyn blev imødekommet, men også da det flere gange har været nødvendigt for dig, at tage et par skridt tilbage i forhold til den lagte plan. Dette fx i juni/juli 2021 hvor du egentlig havde raskmeldt dig i forhold til jobcenteret, men hvor planen desværre ikke holdt.

Der har under din tilbagevenden været en løbende dialog om dine skånehensyn, og der har været iværksat forskellige tiltag. Dette er fx nedsat tid, særlig arbejdstid, kendte borgere, pauser i løbet af arbejdstiden, omklædning hjemmefra og mulighed for at trække sig fra kollegerne. Der har været tilfælde hvor driften ikke har muliggjort dette fuldt ud, men det har været en prioritet for arbejdsgiver.

Du har tidligere nævnt, at det også har frustreret dig, at der har været fejl i de aftalte arbejdsdage og tider i forhold til, hvad der blev meldt ud til planlæggerne. Dette har betydet, at du fx er blevet ringet op på dine arbejdsfrie dage, og at du har haft kortere dage end aftalt. Arbejdsgiver har beklaget dette, og oplyst, at det skyldes en systemfejl. Det bemærkes dog, at fejlene er blevet løst både hurtigt og effektivt af planlæggerne, og at du ikke har været nødt til at arbejde andre dage eller længere dage end aftalt.

Der er senest indhentet en lægeerklæring den 6. august 2021 hvoraf fremgår, at lægen skønner, at du vil kunne raskmeldes indenfor 3-4 måneder. Lægen har videre anført, at du i perioden ikke bør stige mere end 1 time pr. uge. Du har selv oplyst, at der vil være flere uger hvor du forventer, at du kun vil kunne stige ½ time pr. uge.

Forud for denne sygemelding har du ligeledes haft et større fravær. Indenfor de seneste 2 år, har der kun været 2 måneder uden fravær.

På baggrund af ovenstående, er dit fravær desværre ikke længere foreneligt med virksomhedens drift.

...

Inden der træffes endelig beslutning om afskedigelse, har du ifølge forvaltningslovens § 19, stk. 1, ret til at blive gjort bekendt med de ovennævnte oplysninger, ligesom du har ret til at fremkomme med

dine bemærkninger hertil i form af et høringssvar. Dit eventuelle høringssvar skal være Politik og Strategi, HR og Forsikring, i hænde senest den 21. September 2021 kl. 07.00.

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet med den forhandlingsberettigede organisation. Kommune 1 kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger, efter at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte afskedigelse. Til din orientering er der fremsat forslag til forhandlingsdato over for FOA – Fag og Arbejde.”

I høringssvar fra FOA – Fag og Arbejde af 20. september 2021 anføres bl.a.:

”Det fremgår af partshøringen at A flere gange har måttet tage skridt tilbage i forhold til den lagte plan om tilbagevenden.

FOA afdeling 1 stiller sig undrende overfor det, og henviser til at A har fulgt en løbende planlægning i samarbejde med leder, men at hun i sommer 2021 efter besøg på senfølgeklinikken for Covid-19-ramte patienter, fik kraftig lægelig opfordring om at tage sine symptomer alvorligt og ikke fremskynde processen. A blev også forklaret at med respekt for situationen og gradvis stille optrapning var der gode udsigter til at være fuldt rask primo 2022. Dette er også oplyst ved fraværssamtalerne.

FOA afdeling 1 har behov for at fremhæve at A også har følt sig presset af leder til at skride hurtigere frem end hendes helbred har kunnet klare, og har haft svært ved at sige fra af hensyn til sine kollegaer.

FOA afdeling 1 undrer sig over at Kommune 1 ikke ser sig i stand til at afvente 3-4 måneder med progredierende arbejdstid på en faglært medarbejder med over 12 års anciennitet i kommunen, og som samtidig med en vis sandsynlighed er smittet i tjenesten.

A fortæller om et personalemøde/julehygge 16/12-2020, hvor alle personaler sidder meget tæt sammen uden at overholde afstandskravene. A fortæller også at hun efterfølgende blev kontaktet af kollega, som oplyste at have været i nærkontakt med en smittet, og var bekymret over at leder ikke hjemsendte hende og afventede tests. Vedkommende konstateres efterfølgende smittet.

FOA afdeling 1 er overrasket over at, der i en tid hvor smitten var meget stigende, afholdtes fysiske personalemøder og julehygge, og at ledelsen ikke tog hensyn til at overholde afstandskravet, hvorefter der var flere smittede i personalegruppen, samt ikke hjemsendte medarbejdere i nærkontakt.

FOA afdeling 1 mener ikke ledelsen har taget smittesituationen alvorligt, hvilket A nu betaler prisen for.

Det har flere gange været påpeget at A forud for Covid-smitte havde et forholdsvis højt sygefravær. Der er dog kun fremlagt sygefraværstatistik for perioden siden juli 2019, og heraf bør det bemærkes at sygefraværet indtil april 2020 ikke er højt. I marts 2020 rammes Danmark af Covid-19 og samtidig indføres der at medarbejderen skal testes ved symptomer inden de møder på arbejde, der må derfor i perioden fra marts 2020 påregnes flere sygedage ifm. teststrategien, hvilket også ses af As sygefravær.

Idet årsagen til sygdom ikke dokumenteres, er FOA afdeling 1s synspunkt at tvivlen bør komme A til gode.

Det er FOA afdeling 1s synspunkt at kommune 1 bør afvente den resterende delvise sygemelding og trække opsigelsen.”

Den 22. september og 25. oktober 2021 blev sagen forhandlet mellem parterne. Der kunne ikke opnås enighed.

Af referat af sygefraværssamtale den 26. oktober 2021 fremgår bl.a.:

”Mødedeltagere: A, F fra FOA afdeling 1, konstitueret leder G og personalejurist D.

G fortæller, at der har været en løbende dialog omkring planerne. G har ikke været meget inde i det tidligere aftalte, og har primært forholdt sig til det A har oplyst omkring timetal.

A har holdt ferie i foregående uge, og skal holde ferie i de 2 kommende.

A oplyser, at hun er oppe at arbejde 25 timer pr. uge. A har oplevet en mindre tilbagegang i løbet af den seneste periode, hvor bl.a. hendes arm hævede, hvorfor hun ikke er oppe på de aftalte 26 timer.

Det er As indtryk, at det skyldes, at hun blev overbelastet. A kørte med en ny plan og det udfordrede hende, og hun blev mere træt.

Nu er planen dog allerede mere genkendelig og det går godt.

A oplyser, at hun stadig er påvirket i forhold til hukommelsen, og kan derfor være bekymret for nye planer. A mener ikke, at hun vil være i stand til at køre planer med mange nye borgere på ofte.

Det oplyses, at arbejdsgangen i gruppen er ved at blive ændret, så der opbygges faste planer for medarbejderne. Det skal gerne give en større genkendelighed for alle.

G bemærker, at der efter valget formentlig kommer mere ro på i forhold til A. A oplyser, at hun ikke finder, at valget kræver ressourcer af hende. A mener ikke, at det påvirker ind på hendes arbejde.

A oplyser, at hun er begyndt at afprøve sig selv i forhold til hendes skånehensyn. A prøvede i weekend at sætte sig ind til kollegaerne om morgenen. A fortæller, at det er gået okay. Hun bliver mere træt i hovedet, men helt generelt er det gået godt.

Der blev drøftet hvordan planen frem mod fuld raskmelding skal sammensættes. FOA opfordrede til, at A og lederen selv løbende aftaler noget. G gjorde opmærksom på, at der brug for at kende en ramme og så kan detailplanlægningen ske løbende. Dette også af hensyn til driften.

Det drøftes, at der tidligere har været snakket om en raskmelding pr. januar.

FOA mener umiddelbart, at hvis der aftales en stigning på 1 time over de næste 8 uger, så vil der være en risiko for tilbagefald.

G bemærkede, at en plan med en stigning på 1 time pr. uge, giver god mening, og virker ikke umiddelbart som en stor stigning. Heller ikke set i lyset af lægeerklæringen.

A foreslår, at der i stedet hæves med ¼ time pr. uge.

G fremhæver, at af hensyn til vagtplanen, så kan en øgning bedst ske som 1 time pr. 2 uger. Det noteres, at dette vil udmønte i en raskmelding pr. uge 9 i 2021.

Der blev drøftet, at der samtidig skal ske en udfasning af skånehensynene. A oplyser, at det er hun pt. ikke klar til.

Der blev holdt en pause, hvorefter FOA og A foreslog følgende plan:

Uge 46-26

Uge 47-27

Uge 48-27

Uge 49-28

Uge 50-28

Uge 51-29

Uge 52-29

Uge 1-30

Uge 2-31

Uge 3-32

Uge 4-33

A har pt. følgende skånehensyn:

- Møder ind ved borgeren (omklædt hjemmefra)

- Ekstra pause med 10 min, og frokostpause er delt i 2

- Kendte borgere (forsat et skånehensyn, men arbejdsgangen i gruppen går mod, at man primært har kendte borgere, hvorfor det fremadrettet ikke vil være et særligt skånehensyn)

FOA opfordrede til, at der er en løbende dialog omkring skånehensynene og udfasningen af dem. Udgangspunktet er, at disse også er endeligt udfaset ved udgangen af uge 4.

A efterspurgte en mere systemsat evaluering med G. Det aftales at A og G afholder opfølgninger hver anden uge. Der laves korte notater fra samtalerne, der gemmes på p-sagen. G gør A opmærksom på, at når hun indkalder A til møder, så skal hun selv oplyse planlæggerne herom.

...

Der aftales et opfølgningsmøde til den 15. december 2021, kl. 9.30."

Ved brev af 28. oktober 2021 afskedigede Kommune 1 A. Af brevet fremgår bl.a.:

"Der er afholdt en sygefraværssamtale den 26. oktober 2021, hvor status på dit sygefravær og en plan frem mod fuld raskmelding blev drøftet.

Ved samtalen blev det oplyst, at der var en bekymring over at "forcere" planen, således at du risikerede et tilbagefald, hvorfor du var mest indstillet på en plan, hvor du steg ¼ time pr. uge, således at du var fuldt raskmeldt i uge 9. Efter en drøftelse fremlagde du, sammen med FOA afdeling 1, en plan hvorefter du forventes fuldt raskmeldt ved udgangen af uge 4 2022. Der er tale om en forlængelse i forhold til lægeerklæringen på knap 2 måneder.

Forud for denne sygdomsmeddelelse har du ligeledes haft et større fravær, som har været italesat overfor dig. Indenfor de seneste 2 år, har der kun været 2 måneder uden fravær. Det skal for god ordens skyld bemærkes, at der efter arbejdsgivers oplysninger ikke har været tale om et væsentligt øget fravær grundet teststrategien, som ellers anført af FOA afdeling 1 i deres høringsvar.

På baggrund af ovenstående, er dit fravær desværre ikke længere foreneligt med virksomhedens drift."

A blev ved kommunal- og regionsrådsvalget i 2021 indvalgt i kommunalbestyrelsen i Kommune 1.

Der er fremlagt oversigter over As sygefravær siden 1. januar 2017. Det fremgår bl.a., at hun i uge 1-43 i 2021 havde et sygefravær på i alt 507,9 timer.

## 5. Overenskomstgrundlaget

Af rammeaftale om medindflydelse mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (MED-aftalen) fremgår bl.a.:

*"§ 18. Afskedigelse*

Stk. 1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

...

Stk. 6. Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 19. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

...

#### *§ 19. Voldgift vedrørende §§ 10-18*

Stk. 1. Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10-18 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Forhandlingsfællesskabet.

Stk. 2. Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Stk. 3. Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.”

## **6. Forklaringer**

A har forklaret bl.a., at hun er uddannet som social- og sundhedshjælper i 2004. Hun begyndte at arbejde i Kommune 2, men blev senere ansat i Kommune 1, hvor hun bor. Hun var oprindeligt ansat i 30 timer om ugen, men gik op på 33 timer, da hun blev tillidsrepræsentant. Hun var placeret i By-1-gruppen, der er en af 7 grupper i kommunen. De fleste af hendes kolleger var ligesom hende ansat på deltid. Hun mener ikke, at hun havde problemer med sygefravær, før hun blev smittet med Covid-19.

Som tillidsrepræsentant var hun meget aktiv, og hun havde indtryk af, at kommunen undertiden var ærgerlig over, hvor meget hun gjorde ud af det. Hun rejste fagretlige sager og var flere gange i avisen og også i TV 2 News om arbejdsforholdene i kommunen. Hun fik i kommunen at vide, at hun var en ”regelrytter”. De 3 timer, hun havde til rådighed som tillidsrepræsentant, rakte ikke til, og det fortalte hun ledelsen. Hun mener, at der var et modsætningsforhold mellem hende og C. F.eks. besvarede C ikke en mail, som hun i december 2020 sendte om utryghed i forbindelse med kommunens håndtering af Covid-19. Hun stillede op til kommunalvalget i 2021 og blev valgt ind, selv om kommunen rådede hende fra det. Hun er bl.a. medlem af kommunens sundheds- og ældreudvalg.

I december 2020 blev hun smittet med Covid-19, og hun mener, at det er mest sandsynligt, at hun blev smittet på arbejdet, da kommunen ofte ikke overholdt retningslinjerne for beskyttelse mod smitte. Hun anmeldte smitten som arbejdsskade, men den er ikke blevet anerkendt. Hun havde fra begyndelsen mange symptomer, bl.a. i form af udtrætning og problemer med at få vejret. Hun fik også kognitive problemer. Det gjorde hendes arbejde vanskeligt, bl.a. når hun skulle tælle piller op til sine klienter. Der blev lagt ”pustepauser” ind i hendes program, men det var svært at overholde i praksis, da der var meget travlt. Hun gjorde under sygesamtalerne opmærksom på det, men der blev ikke gjort noget ved det. Da hun blev knyttet til senfølgeklinikken, fik hun at vide, at hun i en periode maksimalt måtte arbejde 20 timer om ugen, og at hun derefter kunne begynde at trappe op. Hun fik at vide, at hun skulle passe meget på. Det er rigtigt, at C tilbød hende at gå ned i tid, men det ønskede hun ikke, da hun så skulle gå tilsvarende ned i løn. Det havde hun som enlig mor ikke råd til. C var ikke inde på, om ordningen i givet fald skulle være varig eller kun midlertidig.

Efterhånden arbejdede hun mere, og fra januar 2022 og frem til udløbet af hendes opsigelsesvarsel var hun oppe på de fulde 33 timer om ugen. Hun tror, at hendes arbejde som tillidsrepræsentant havde betydning for, at hun blev afskediget. I dag er hun ansat i Kommune 3 og har ingen problemer med sygefravær.

B har forklaret bl.a., at han er leder af hjemmeplejen i Kommune 1. Han er ansvarlig for bl.a. medarbejdernes trivsel, kompetencer og effektivitet. Hjemmeplejen er organiseret i 7 grupper, der hver har to planlæggere. Arbejdet er generelt meget tidsfølsomt, da det f.eks. er vigtigt, at de ældre får deres medicin til tiden, og at de får skiftet ble regelmæssigt. Hvis der skal tages særlige hensyn til en medarbejder, øger det presset på de andre, og fleksibiliteten bliver begrænset. Borgerne vil kunne opleve, at der er mindre tid til dem. Det har også betydning økonomisk, da hjemmeplejen er takstfinansieret, således at lønudgifterne hentes hjem via besøgene hos borgerne. Det er udgiftsdrivende at kompensere for ansattes fravær via f.eks. eksterne vikarer.

Han hørte på et tidligt tidspunkt om As sag, men gik først nærmere ind i den, da hendes sygefravær begyndte at trække ud. Det var hans indtryk, at alt, hvad der blev aftalt mellem C og A, blev overholdt af kommunen. Kommunen antog ikke, at A var smittet under sit arbejde, og anmeldte det ikke som en arbejdsskade. Der blev heller ikke iværksat smitteopsporing. Kommunen overholdt alle retningslinjer for Covid-19 og anvendte et udpræget forsigtighedsprincip.

På et tidspunkt anbefalede han, at kommunens personaleafdeling blev koblet på sagen, da A ikke kunne overholde planerne for optrapning af arbejdstiden. I september 2021 kunne hjemmeplejen ikke længere klare driftsbelastningen sammenholdt med usikkerheden om, hvornår A kunne vende tilbage, og han indstillede hende derfor til afskedigelse. På dette tidspunkt havde de lægeerklæringen af 6. august 2021 og var meget usikre på, om tidsperspektivet kunne holde. De havde trukket på både As kolleger og ekstern vikarbi-stand, og presset på by-1-gruppen var stort. Han er bekendt med, at C havde tilbudt A, at hun kunne gå ned i arbejdstid. Det ville øge det økonomiske råderum, idet kommunen så kun skulle betale løn for den tid, A faktisk var i stand til at arbejde.

Han vil tro, at der på dette tidspunkt var mangel på medarbejdere, men han husker det ikke nærmere, lige- som han ikke nærmere husker kommunens økonomiske situation. Han mener, at kommunen havde været meget langmodig over for A, og han ville generelt gerne fastholde sine medarbejdere. Han var opmærksom på, at A var tillidsrepræsentant, men det spillede ikke nogen særlig rolle for hans vurdering. Han kan ikke genkende, at kommunen skulle have haft et anstrengt forhold til A, og han er ikke bekendt med, at hun rejste fagretlige sager.

Han overvejede ikke at annullere afskedigelsen af A, da det viste sig, at hun i den senere del af opsigelsespe-rioden var i stand til at arbejde på fuld tid. Han så på hendes tidligere sygefravær, der havde været omfat- tende. I 2020 skyldtes kun 3 dage af hendes fravær mistanke om smitte med Covid-19. De undersøgte As sygefravær tilbage til 2017, fordi FOA gjorde gældende, at 2020 var et særligt år på grund af Covid-19. Han har ikke tal på, hvor mange medarbejdere der blev ansat efter, at A var blevet afskediget.

C har forklaret bl.a., at hun er leder af hjemmeplejegruppen i by 1. I 2021 var der ca. 35 faste medarbejdere i gruppen, som skulle servicere 200-250 borgere. Hun arbejder tæt sammen med gruppens planlæggere.

I december 2020 blev hun informeret om, at A var smittet med Covid-19. Hun lagde til grund, at smitten var sket i privat sammenhæng. Ellers skulle der have været iværksat smitteopsporing. Kommunen var ikke invol- veret i anmeldelsen som arbejdsskade, og hun kender ikke noget til denne sag. Kommunen overholdt alle retningslinjer for Covid-19. Hun havde gennem hele forløbet tæt kontakt til A, og hendes opfattelse var, at A var tilfreds med de hensyn, der blev taget. Hun efterkom alle As ønsker og mener, at alle aftaler om pauser blev overholdt. A fik herunder tid til kørsel til og fra borgerne. Planlæggerne i by-1-gruppen vidste, at de ikke

måtte ændre noget i As planer. As fravær blev dækket ind med bistand fra de øvrige ansatte og eksterne vikarer. Hun mener, at borgerne har kunnet mærke, at der var mindre stabil tid til rådighed for dem, men husker ikke, om der var klager fra dem.

Hun talte løbende med A om at gå ned i tid. Hun havde ikke noget konkret udspil, da det i givet fald skulle drøftes nærmere. A ønskede ikke at gå ned i tid. Ved drøftelserne tænkte hun først og fremmest på, at reduktion af arbejdstiden ville lette presset på A, men hun havde også kommunens økonomi i tankerne. Hun var herudover meget opmærksom på, at As fravær pressede de øvrige medarbejdere, der var ved at være slidte.

Hen over sommeren 2021 blev hun og de øvrige ansvarlige mere og mere usikre på, om A ville kunne vende tilbage til arbejde på fuld tid, bl.a. da de fik lægeerklæringen af 6. august 2021. Det havde intet at gøre med As funktion som tillidsrepræsentant, og hun havde ikke nogen form for udeståender med A. Fra midten af september var hun selv sygemeldt i en periode og fulgte derfor ikke sagen i den fase, hvor A blev afskediget.

D har forklaret bl.a., at hun er personalejurist i Kommune 1. Hun blev involveret i sagen af C, og inden hun modtog indstillingen om afskedigelse fra B, havde hun også drøftet sagen med ham. Hun havde ikke indtryk af, at indstillingen havde noget at gøre med As funktion som tillidsrepræsentant.

Efter forhandlingen den 22. september 2021 genovervejede hun sagen, men mente fortsat, at der var grundlag for afskedigelse. Der havde været brugt mange ressourcer på A, og kommunen havde været meget langmodig. Den sidste sygefraværssamtale den 26. oktober 2021 bekræftede, at udsigterne for As tilbagevenden til arbejde var usikre, og hun var herefter ikke i tvivl om sagen. Det var ikke på tale at give A et genansættelsestilsagn, som kommunen i det hele taget kun giver under særlige omstændigheder. Kommunens erfaring med den slags tilsagn er generelt ikke gode, idet de lægger et stort pres på den pågældende medarbejder, og erfaringen er, at medarbejderen efter genansættelsen ofte på ny sygemelder sig.

## **7. Parternes argumenter**

FOA – Fag og Arbejde som mandatar for A har overordnet anført bl.a., at der ikke var tvingende årsager til at afskedige A som følge af sygefravær – herunder det fravær, der skyldtes senfølger efter smitte med Covid-19. A havde ikke forud for sit sygefravær som følge af Covid-19 fravær af et omfang, som kunne begrunde afskedigelse, og der må lægges vægt på, at hun med en vis sandsynlighed er smittet i tjenesten som følge af Kommune 1s manglende sikkerhedsforanstaltninger med hensyn til at beskytte de ansatte mod smitte. Kommunen har derfor et medansvar for sygefraværet.

Det må endvidere tillægges betydning, at A kun var sygemeldt på fuld tid i knapt 4 uger i januar 2021, hvorefter hun vendte tilbage til arbejde på nedsat tid og løbende øgede sit ugentlige timetal. På tidspunktet for afskedigelsen arbejdede hun 25 timer om ugen med udsigt til at kunne arbejde de fulde 33 timer om ugen 3-4 måneder senere. De sidste 6 måneder af opsigelsesperioden arbejdede hun på fuld tid.

Afskedigelsen var derfor uproportional, jf. herved opmandens kendelse af 25. oktober 2022 i en lignende sag (FV 2021-1333), og det må lægges til grund, at As meget aktive virke som tillidsrepræsentant har spillet en rolle for afskedigelsen. A var en "sten i skoen" på kommunen, og der er ingen dokumentation for, at der på afskedigelsestidspunktet var særligt ressourcemæssigt pres på hjemmeplejen, eller at hendes fravær gav problemer for borgerne. Det var også mærkværdigt at afskedige A på et tidspunkt, hvor der var personalemangel i kommunen.

Kommune 1 skal herefter betale godtgørelse til A.

Kommune 1 har overordnet anført bl.a., at der var tvungende årsager til at afskedige A. A havde allerede forud for smitten med Covid-19 i december 2020 haft omfattende sygefravær, og bl.a. havde hun i de seneste 24 måneder før afskedigelsen kun haft 2 måneder med fuldt fremmøde. Der er ikke grundlag for at antage, at A er smittet i tjenesten, men dette gør ingen forskel, da det i alle tilfælde ikke kan lægges til grund, at smitten skyldes forhold, som kommunen er ansvarlig for.

As langvarige fravær lagde et stort ressourcepres på kommunen, og det måtte på afskedigelsestidspunktet anses for meget usikkert, hvornår hun kunne vende tilbage til arbejde 33 timer om ugen. Usikkerheden var yderligere forstærket ved den seneste sygefraværssamtale den 26. oktober 2021. Der kan efter praksis ikke lægges vægt på, at A i de sidste 6 måneder af sin opsigelsesperiode var i stand til at arbejde på fuld tid.

Afskedigelsen var således proportional, og sagen kan ikke sammenlignes med den sag, der blev afgjort ved opmandens kendelse af 25. oktober 2022, hvor det også fremhæves, at der er tale om et grænsetilfælde. Det spillede ingen rolle for afskedigelsen, at A var tillidsrepræsentant, og det kan i den forbindelse ikke lægges til grund, at A som tillidsrepræsentant var særligt aktiv, at hun rejste fagretlige sager, eller at der i øvrigt var noget modsætningsforhold mellem hende og kommunen.

Hvis der skal betales godtgørelse til A, skal beløbet i lyset af sagens omstændigheder fastsættes til noget rent symbolsk.

## **8. Opmandens begrundelse og resultat**

Sagen angår, om Kommune 1 har været berettiget til at afskedige A fra hendes stilling som social- og sundhedshjælper på grund af sygefravær i forbindelse med senfølger efter smitte med Covid-19.

Det er ikke muligt at fastslå, hvordan A i december 2020 blev smittet med Covid-19, men der er ikke grundlag for at antage, at eventuel smitte i arbejdsmæssig sammenhæng skyldes forhold, som Kommune 1 er ansvarlig for. Jeg tillægger det derfor ikke betydning, om hun er smittet i den ene eller anden sammenhæng.

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 tvungende årsager. Der er efter bevisførelsen ikke grundlag for at antage, at afskedigelsen havde noget at gøre med hendes funktion som tillidsrepræsentant, og det må lægges til grund, at afskedigelsen alene skyldtes hendes sygefravær. Hun er derfor ikke beskyttet mod afskedigelse på væsentligt anden måde end andre ansatte.

Spørgsmålet er herefter, om As sygefravær fra januar 2021 efter almindelige regler kan begrunde afskedigelse som følge af driftsmæssige gener for Kommune 1.

På tidspunktet for afskedigelsen den 28. oktober 2021 havde A været helt eller delvist sygemeldt siden begyndelsen af januar, dvs. i knapt 10 måneder. Hendes samlede sygefravær i 2021 var på ca. 500 timer. Ifølge den seneste lægerklæring af 6. august 2021 ville sygefraværet skønsmæssigt vare endnu 3-4 måneder, dvs. i alt i ca. et år. Efter sygefraværssamtalen den 26. oktober 2021 måtte kommunen lægge til grund, at dette ikke holdt stik, idet A i bedste fald ville være i stand til at arbejde på fuld tid nogle uger inde i 2022.

Det anførte skal ses i sammenhæng med, at Kommune 1 efter bevisførelsen har taget udstrakt hensyn til A og løbende indrettet driften efter hendes behov, ligesom kommunen løbende har overvejet, hvor længe hendes sygefravær kunne anses for holdbart i forhold til varetagelsen af den samlede opgave på hjemmeplejeområdet. Jeg finder, at kommunen har tilvejebragt et fuldt oplysningsgrundlag for beslutningen om afskedigelse, og herved adskiller sagen sig fra den sag vedrørende Københavns Kommune, som blev afgjort ved min kendelse af 25. oktober 2022 (FV 2021-1333).



Jeg finder herefter, at Kommune 1 har været berettiget til at afskedige A, og jeg lægger i den forbindelse ikke væsentlig vægt på hendes sygefravær forud for, at hun blev smittet med Covid-19.

Som følge af det anførte tager jeg kommunens påstand om frifindelse til følge.

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

Indklagede, Kommune 1, frifindes.

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

København, den 16. januar 2023

Jørgen Steen Sørensen