

K E N D E L S E

Afsagt 27. marts 2023

(Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen)

i

Afskedigelsesnævns sag nr. FV 2022-954

HK Danmark

for

A

(advokat Michael Møllegaard Jessen)

mod

KL

for

Kommune 1

(advokat Rasmus Linding)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om Kommune 1 har været berettiget til at afskedige A som følge af fravær fra arbejdet begrundet i sygdom.

2. Påstande

Klager, HK Danmark for A, har påstået, at Kommune 1 skal betale 220.808,52 kr. til A med procesrente fra den 25. januar 2021.

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

3. Sagens behandling i afskedigelsesnævnet

Sagen blev mundtligt forhandlet den 20. marts 2023 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Sidedommere for klageren var juridisk konsulent Lina Gisselbæk Lauritsen og forhandlingskonsulent Per Stech, HK Danmark.

Sidedommere for indklagede var chefkonsulent Gert Højby og chefkonsulent Rikke Bay Johansen, KL.

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

Forhandlingen fandt sted i KL, 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 12. november 2018 ansat som administrativ medarbejder i Kommune 1. Hun blev placeret i Myndighedsenheden, der er en del af kommunens Social- og Sundhedscenter. Det fremgår af ansættelsesbrevet, at hendes arbejdstid var 37 timer om ugen, og at der kunne forekomme mer- og overarbejde, som hun var forpligtet til at udføre.

Det fremgår også, at ansættelsen var omfattet af overenskomst for administration og IT mv., indgået mellem HK Kommunal og KL.

A sygemeldte sig den 17. april 2020.

Af referat af sygefraværssamtale den 4. maj 2020 fremgår bl.a.:

”Tilstede, A, C, TR og B.

A er indkaldt til sygefraværssamtale på baggrund af fraværperioder siden januar 2019 – senest har A været sygemeldt siden 17.april.

A oplyser at være meget træt, har gode dage ind imellem, men også dage, hvor det er svært at overskue.

Vi har talt om den fysiske ramme for arbejdet – A oplever ikke, at der for megen uro på kontoret og at hun har et fint kontorarbejde med kollega. A oplever der er mange opgaver og at hun specifikt efter nytår i tiltagende grad har syntes det har været svært at nå det hele.

A har kontakt til trivselskoordinator.

A oplyser, at hun ikke er klar til at komme tilbage på arbejde for nuværende. Vi aftaler, at der udarbejdes mulighedserklæring. A tænker selv at når hun er klar vil det være med langsom tilbagevenden. Vi har en snak om, at det er væsentligt, at A er klar til at kunne løse opgaven ved tilbagevenden og kunne tage ansvar for de opgaver hun løser.

Der udfyldes mulighedserklæring i fællesskab".

Af den nævnte mulighedserklæring fremgår bl.a., at A "har udtalt træthed, irritation, grådlabil, søvnbesvær, fysiske symptomer, koncentrationsbesvær", og at "Alle As jobfunktioner er påvirket."

Af lægeattestering af 7. maj 2020 på mulighedserklæringen fremgår bl.a.:

"Arbejdsbetinget stress. Hvis arbejdsmængden ikke bliver lettet væsentligt kan hun ikke vende tilbage. Har nu behov for 6 ugers sygemelding til at komme ovenpå, lettelse af arbejdsbyrden. Herefter deltids-sygemelding med langsom optrapning men ikke til den arbejdsmængde hun kommer fra."

Af referat af opfølgning på sygefraværssamtale den 10. juni 2020 fremgår bl.a.:

"A oplyser, at det går lidt bedre nogen dage, er fortsat meget træt og sover dårligt om natten.

A har fortsat kontakt til trivselskoordinator.

A oplyser, at hun ikke er klar til at komme tilbage til arbejde for nuværende, heller ikke med langsom opstart.

Vi aftaler at A kontakter B når hun har talt med egen læge den 22. juni. Hvis A fortsat ikke er klar til at begynde tilbagevenden til arbejdspladsen skal der indhentes ny mulighedserklæring."

I notat af 26. juni 2020 fra B til A anføres bl.a.:

"Som jeg oplyste om til vores samtale den 10. juni har jeg brug for lægens dokumentation for din fortsatte sygemelding. Ligeledes har jeg brug for din læges vurdering af varigheden af en opstartsperiode. Dette i form af en mulighedserklæring. Jeg sender den i ændret form til din e-boks sammen med dette brev.

Det er korrekt, at der bliver set på opgaver og omfang i din stilling. Opgaver og mængde varierer som du ved over året så det vil også være en løbende dialog. Specifikt vil du og jeg aftale i forbindelse med opstart, hvilke opgaver du skal prioritere. Det der er brug for din læge angiver, er en forventet tidsperiode for opstartsperioden."

Af mulighedserklæring af 26. juni 2020 fremgår bl.a.:

"Opfølgning på mulighedserklæring af 7. maj 2020.

A oplyser, at hun fortsat ikke kan påbegynde arbejdet. Er fortsat meget træt, sover skidt om natten. Har fortsat symptomer lignende de beskrevne på mulighedserklæring fra 7. maj 2020."

Af lægeattestering af 6. juli 2020 på mulighedserklæringen fremgår bl.a.:

"Forventes ikke at kunne starte langsomt op før fra 1/8-20, skal herefter starte langsomt op med max 3 x 4 timer over 2 uger og langsom yderligere optrapning om 3 måneder, forudsat at hendes arbejdsmængde bliver nedsat, da hun ikke vil kunne klare den fulde arbejdsmængde fremover."

Samme dag indkaldte Kommune 1 A til tjenstlig samtale den 9. juli 2023. Af referat af denne samtale fremgår bl.a.:

”B har indkaldt A til tjenstlig samtale med det formål at orientere A om hendes fremtidige ansættelse ved Kommune 1 herunder hendes fravær.

B fortæller indledningsvist, at A har været fuldtidssygemeldt siden den 17. april 2020. B har modtaget mulighedserklæring af 6. juli 2020, hvori lægen skriver, at A er fuldtidssygemeldt indtil forventelig den 1. august 2020. A kan herefter forventelig starte langsomt op over 3 måneder. Lægen skriver ydermere, at opstartsplanen er forudsat, at arbejdsmængden bliver nedsat, da A ikke vil kunne klare den fulde arbejdsmængde fremover.

B fortæller, at hun har vurderet stillingens helhed og de dertil hørende arbejdsopgaver. B vurderer, at stillingen som helhed er, som den skal være samt at den dertil hørende arbejdsmængde er ok.

På baggrund af ovenstående indstilles A til uansøgt afsked, da hendes fravær ikke er foreneligt med driften af Myndighedsenheden.

A fortæller, at hun fra ansættelsens start har fortalt B, at arbejdsmængden i stillingen er for stor. A har gentagende gange givet udtryk fra den store arbejdsmængde i stillingen. Der opleves aldrig stille perioder, men den travle periode har været konstant. A fortæller ydermere, at hendes krop er presset. Hertil svarer B, at hun løbende gennem ansættelsen har haft kontakt med A.

A fortæller også, at der i foråret 2019 blev lovet at der skulle holdes et møde mhp. opgaverne fra Ungeenheden om det fortsat gav mening at opgaverne skulle udføres af Myndighedsenheden. Det møde kom aldrig i stand som ellers lovet. B svarer hertil, at hun løbende har talt med ledelsen fra Ungeenheden om arbejdsopgaverne.

A fortæller ligeledes, at hun godt ved, at stillingen er en central post.

A fortæller ydermere, at hun har været afventende på, hvad B foreslog af løsningsmuligheder i forhold til presset herunder om man kunne effektivisere nogle steder. Hertil svarer B, at hun selvfølgelig løbende kigger på snitfladerne og effektivisering mv. i forhold til stillingen.

C fortæller, at B burde have inddraget A i vurderingen af stillingen, da det kunne have haft en positiv virkning for As tilbagevenden. A er enig i, at hun gerne ville have været inddraget. B fortæller, at hun ikke har inddraget A, da hun har været sygemeldt, hvorfor B har givet A ro.

C fortæller, at F (kommunens trivselskoordinator) har anbefalet en langsom opstart lig lægens anbefaling. C er undrende over, at B ikke har lyttet hertil. B bemærker, at hun alene formidler kontakten til F, men ellers er B som udgangspunkt ikke en del af samtalerne mellem F og A.

C bemærker, at B ikke har anført en plan i mulighedserklæringen. Hertil svarer B, at hun ved sygesamtale med A spurgte om hun kunne starte delvist op, men det svarede A, at hun ikke kunne, hvorfor B ikke skrev planen i mulighedserklæringen. B ville have foreslået en opstartsplan på 4 uger. C bemærker hertil, at det ville have været hensigtsmæssigt, at lægen havde kendt til den plan.

På trods af det sagte ved den tjenstlige samtale vil B fastholde indstillingen til afsked.”

Af B's indstilling samme dag om uansøgt afsked af A fremgår:

”Der har dags dato været afholdt tjenstlig samtale med A. A indstilles til afsked da hendes sygefravær ikke er foreneligt med driften af Myndighedsenheden.

Der er modtaget mulighedserklæring af 6. juli 2020, hvori lægen skriver, at A er fuldtidssygemeldt indtil 1. august 2020. A kan herefter forventeligt starte langsomt op over 3 måneder. Lægen skriver ydermere, at opstartsplanen er forudsat, at arbejdsmængden bliver nedsat, da A ikke vil kunne klare den fulde arbejdsmængde fremover.”

Af Kommune 1's brev af samme dato til A fremgår bl.a.:

"Det skal hermed meddeles, at Kommune 1 påtænker at afskedige dig fra stillingen som økonomimedarbejder ved Myndighedsenheden.

Begrundelsen er, at dit sygefravær ikke er foreneligt med driften af Myndighedsenheden.

Der er ydermere modtaget mulighedserklæring af 6. juli 2020, hvori lægen skriver, at du er fuldtidssygemeldt indtil 1. august 2020. Lægen forventer, at du kan starte langsomt op over 3 måneder. Lægen skriver ydermere, at opstartsplanen er forudsat, at arbejdsmængden bliver nedsat, da du ikke vil kunne klare den fulde arbejdsmængde fremover."

Af A's svar af 22. juli 2020 fremgår bl.a.:

"Jeg har modtaget et brev den 6. juli 2020, hvori Kommune 1 påtænker at afskedige mig – i den forbindelse har jeg nedenstående kommentarer:

Ved omsorgssamtalen den 4. maj 2020 gør jeg opmærksom på, at min opgaveportefølje er alt for stor til en person, jeg henviser til, at jeg ved flere samtaler har gjort opmærksom på, at jeg var meget presset. B lover at der via en konsulent vil blive kigget på opgavemængden.

Ved sygesamtalen den 10. juni 2020 gør jeg igen B opmærksom på, at jeg savner en handleplan fra den omtalte konsulent mhp. svar vedr. min opgaveportefølje, B svarer at der bliver kigget på det, men det er en opgave som er meget langsigtet, udover det svarer B "det er ikke sikkert, at løsningen bliver som du gerne vil have det".

Ved begge samtaler efterspørger både C og jeg, navnet på denne konsulent, da det ville være relevant at jeg bliver informeret/inddraget i processen. Begge gange undlader B at oplyse navnet på konsulenten.

Jeg modtager på e-boks den 25. juni 2020 et brev, hvori jeg bliver bedt om at få min læge til at komme med en vurdering på varigheden af en opstartsperiode.

Jeg sender dette svar tilbage til B:

Jeg har svært ved at forstå at vurderingen fra min læge, som har bedt om at se en plan vedr. min tilbagevenden til kommune 1, nu skal baseres på ingenting?

Jeg har forstået på vores sidste to samtaler, at der bliver kigget konstruktivt på arbejdsmængden i min stilling, det afventer jeg fortsat svar på.

Jeg er som du interesseret i at finde en løsning, så jeg kan være i den pågældende opgavemængde, da jeg jo er glad for arbejdspladsen samt mine kollegaer.

I svar af den 26. juni 2020 fra B, fastholder B, at min læge skal komme med vurdering af tidshorizonten for min tilbagevenden.

I samtalen med F den 1. juli 2020, drøfter F og jeg at et skønnet tidsperspektiv, kunne være en opstart over 3 mdr. med virkning fra den 1. august. Min læge medgiver ved konsultation den 6. juli 2020, at det kunne være en hensigtsmæssig plan. Dog fastholder lægen, at der skal forekomme en handleplan/tiltag fra min arbejdsgiver mhp. min opgavemængde.

Der går meget få timer fra afsendelse af mulighedserklæringen til indkaldelse til tjenestelig samtale den 6. juli, hvilket i sig selv er påfaldende, specielt også i forhold til at der foreligger en plan på min tilbagevenden indenfor en tidsramme på ca. 3 uger.

Det er ligeledes påfaldende, at der ikke på noget tidspunkt bliver åbnet op for et samarbejde med den konsulent, som skulle være på opgaven mhp. at få kigget på stillingens opgaveportefølje.

Det undrer mig, at B ved tjenstlig samtale den 9. juli tilkendegiver at stillingens helhed samt den tilhørende arbejdsomfang er ok, samtidig med at B udtaler, at der løbende ses på snitflader og effektiviseringer. Dette "arbejde" foregår tilsyneladende i ledelsesregi, da jeg ikke er spurgt, hvilket jeg finder kritisabelt.

Efter min opfattelse har der på intet tidspunkt været lagt op til, at B har været interesseret i at udarbejde en fastholdelsesplan eller har tilkendegivet, hvad vi i samarbejde kunne gøre i.f.t. min arbejdssituation, dette er i sig selv trist i forhold til kommune 1's fine pjese "Vejledning om forebyggelse af sygdom", samt tilbuddet om en fastholdelseskonsulent fra min hjemkommune. Jeg vil tillade mig at udtale, at min leder har været særdeles passiv.

Min konklusion er, at min arbejdsgiver har været for tidligt ude med en opsigelse, specielt set i lyset af følgende:

Den 6. juli blev der afleveret en mulighedserklæring med en plan på min tilbagevendende, som var fastsat til den 1. august 2020, altså en tidsramme på ca. 3 uger.

Ved fremmøde den 4. maj samt den 10. juni 2020 blev der givet udtryk for, at der blev arbejdet på en løsning i forhold til opgavemængden.

Afslutningsvis henleder jeg opmærksomheden på, at min sygefraværsperiode er ca. 3 mdr. – hvilket jeg vurderer som relativt kort tid.

Jeg er overbevist om, at tilbagevendingsperioden ville kunne afkortes, såfremt jeg bliver inddraget i stillingens opgaveportefølje frem for at blive holdt udenfor?"

Ved brev af 27. juli 2020 afskedigede Kommune 1 A. Begrundelsen for afskedigelsen svarer til, hvad der er anført i kommunens brev af 9. juli 2020 til hende.

Sagen har efterfølgende været forhandlet mellem parterne uden resultat. HK Danmark har taget forbehold om at videreføre sagen.

A er med virkning fra 1. januar 2021 ansat som supportkonsulent i Kommune 2. Af en e-mail af 16. august 2021 fra regnskabschef J, Kommune 2, til A fremgår i den forbindelse:

"Jeg bekræfter hermed, at du siden 1.1.2021 er ansat i ordinær stilling på 37 timer/uge i Kommune 2. Du har til dato ikke haft en eneste sygedag.

Du har under ansættelsen sat dig ind i mange nye opgaver, og håndteret servicering af brugere, selv på ofte meget travle dage, yderst tilfredsstillende.

Du gør et godt stykke arbejde, og er meget pligtopfyldende.

Jeg er yderst tilfreds med dig som medarbejder, men bestemt også din indsats."

Der er fremlagt en mail af 18. marts 2023 fra K, der tidligere har været ansat i Kommune 1, til A. I denne mail anføres:

"Jeg kan godt forstå din situation og du har brug for, at jeg kan understøtte/hjælpe dig i din sag. Men jeg har desværre ikke overskud og psykisk dårligt til at hjælpe dig.

Jeg har ikke sovet i nat efter jeg har modtaget din besked.

Det påvirker mig rigtig meget, jeg prøver ligge låg på min tidligere arbejdssituationer.

I dag kan jeg se, at jeg har prioriteret mit arbejde mere end helbredet, som har påvirket mit liv rigtig meget.

Jeg kan helt klart sige, at arbejdsopgaver ikke kunne nåes indenfor 37 timer. Derfor har der været en vikar i en periode og senere ansat en deltidsmedarbejder til hjælpe mig med arbejdsopgaverne.

Desværre har L udtalt sig uden at have fuld indsigt i arbejdsopgaverne, idet hun ikke haft et fuld regnskabsår for kunne udtale sig om arbejdsopgavernes omfang.

Hun har bl.a ikke lavet budget og regnskab på paragraf 96, derfor mener jeg, at hun ikke kan udtale sig, når hun ikke kender og udfærdiget alle arbejdsopgaverne.

Jeg tager hatten af for dig, at du tog kampen. Du er bare sej.

Jeg ønsker dig held og lykke med kampen.”

Der er fremlagt et hjælpebilag, der bl.a. viser, hvem der har været ansat i A's stilling før og efter hende. Det fremgår, at K var ansat i stillingen fra 2015-2018, at L var ansat i stillingen før A, og at H blev ansat i november 2020, dvs. efter A's fratræden.

Parterne er enige om, at A på tidspunktet for afskedigelsen den 27. juli 2020 havde haft 105 sygefraværdsdage i 2020, og at hun siden den 27. juli 2019 – dvs. et år inden afskedigelsen – havde haft 111 sygedage.

5. Overenskomstgrundlaget

Af overenskomst for administration og IT mv. (2018) fremgår bl.a.:

”§ 28. Opsigelse

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om forkortet opsigelsesvarsel ved længerevarende sygdom (120-dages reglen) gælder dog ikke.

...

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes HK Kommunal skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

...

Stk. 4

HK Kommunal kan kræve sagen forhandlet med ansættelsesmyndigheden, hvis det skønnes, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold.

HK Kommunal kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan HK Kommunal kræve sagen indbragt for et

afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Fra kravet om afskedigelsesnævnsbehandling efter stk. 5 er fremsat, fremsendes klageskrift normalt senest 10 uger fra dette tidspunkt. Svarskrift afgives herefter normalt inden 10 uger fra modtagelsen af klageskrift.

Efter afgivelse af svarskrift indgås snarest aftale mellem parterne om den videre procedure, herunder evt. frister for yderligere skriftveksling samt forslag til domsforhandling. Kan enighed ikke opnås, overlades det til opmanden af tage stilling til den videre procedure.

Stk. 7

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af HK Kommunal, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Stk. 8

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden.

For nævnet kan afhøres parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part."

6. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun er uddannet kontorassistent og merkonom. Hun var før ansættelsen i Kommune 1 bl.a. ansat i Kommune 3, og stillingerne lignede i et vist omfang hinanden. Der var derfor ikke noget ved stillingsopslaget i Kommune 1, der skræmte hende. I Kommune 1 sad hun i Myndighedsenhedens team for administration og hjælpemidler.

Da hun tiltrådte, viste det sig, at der var en del oprydning i tidligere sager, som hun ikke havde fået noget at vide om ved ansættessamtalen. Det skyldtes bl.a., at en af hendes forgængere, K, havde været langtidssygemeldt i en periode. Hun fik hjælp til oprydningen af G og L. Hun var færdig sidst i januar 2019, og herefter meldte de andre opgaver sig, f.eks. tilretning af kommunens takster. Der kom også opgaver fra Ungeenheden. Alle arbejdede meget intensivt. I marts 2019 var hun flere gange syg med influenza. Hun aftalte med B, at de skulle holde dialogmøder, og de blev holdt i april, juni og juli 2019, mens andre aftalte møder blev aflyst, som regel på grund af B. B sagde, at de i efteråret kunne tale med Ungeenheden om, at den skulle tage opgaver tilbage, og at de i mellemtiden måtte prioritere. Hun sagde til B, at det gik ud over hendes helbred, men hun fik ikke reel hjælp. Hun skulle også tage sig af borgerbetjeningen i skranken. Der var ikke meget ledelsesmæssig fokus på at hjælpe hende. Hun spurgte flere gange B, hvordan det gik med den planlagte snak med Ungeenheden.

Fra 2020 var der ikke længere dialogmøder, og på et møde den 14. april 2020 sagde hun til B, at hun havde det meget skidt. B sagde, at F, der var trivselskoordinator, ville hjælpe hende. Den 17. april 2020 sygemeldte hun sig. Hun fik det herefter bedre over tid, og ved samtalen den 4. maj 2020 var B meget lyttende og forstående. Hun talte telefonisk med F, da kommunen i mellemtiden var lukket ned på grund af Covid-19. På det næste møde den 10. juni 2020 pressede B ikke på og talte ikke om, hvor længe hun kunne være sygemeldt. B nævnte som en mulighed, at de kunne få en ekstern konsulent til at vurdere hendes stillingsindhold. Hun forstod det sådan, at der skulle laves en plan, således at hun f.eks. ikke skulle løse opgaver fra Ungeenheden. Hun blev bedt om en ny mulighedserklæring, og under en samtale med lægen efterlyste lægen en plan for hendes tilbagevenden til arbejde. F syntes også, at det lød rigtigt med en langsom og planlagt tilbagevenden til arbejde. Hun blev overrasket, da hun den 6. juli 2020 blev indkaldt til tjenstlig samtale, og hun havde ikke personlig kontakt til kommunen, før hun blev afskediget. Hun undrede sig over, at hun blev afskediget så tæt på den 1. august 2020, hvor hun efter lægeerklæringen ville kunne vende tilbage til arbejde.

Hun er i dag stadig ansat i Kommune 2. Hun laver til dels det samme som i Kommune 1, og hun har ikke problemer med at nå sit arbejde. Hun er nu økonomikonsulent og får ca. 6.000 kr. mere i løn om måneden end i Kommune 1. Hun kender ikke K personligt, men hun skrev den 17. marts 2023 til hende og spurgte, om hun ville vidne i sagen. Det ville K ikke, og hun modtog i stedet en mail dagen efter.

B har forklaret bl.a., at hun har været ansat i Kommune 1 i ca. 15 år og været leder af Myndighedsenheden siden 2018. Hun er uddannet sygeplejerske og efteruddannet i ledelse. Myndighedsenheden varetager en lang række opgaver på det sociale område. Der var 14-15 ansatte i A's team, og 4-5 af dem havde økonomi-opgaver med hvert deres speciale.

I den stilling, som A varetog, har der altid været økonomiopgaver fra andre enheder end Myndighedsenheden. A's funktion var fagligt mere krævende end de øvrige funktioner på økonomiområdet, men den var ikke rent tidsmæssigt mere krævende. K havde i det væsentlige haft samme opgaver som A, og da det i 2017 begyndte at knibe for hende at nå opgaverne, viste det sig at skyldes, at hun havde været ude for en ulykke. Før da havde hun aldrig problematiseret mængden af opgaver. L, der varetog stillingen efter, at K var fratrukket, og før A tiltrådte, sagde også, at hun sagtens kunne nå sit arbejde.

På dialogmøderne talte A om, at hun havde travlt. Hun talte derfor med Ungeenheden om snitfladerne med hensyn til opgaver, men de blev enige om, at der ikke skulle laves om. Hun kunne ikke nå til andet resultat, end at A's stilling var passende med hensyn til opgavemængde. Der var heller ikke noget i A's konto for fleks-tid, der indikerede, at hun arbejdede meget over, og hun gav heller ikke i øvrigt indtryk af at være overbelastet. Da hun blev sygemeldt, havde hun ikke fået flere opgaver.

Efter at A var blevet sygemeldt, trådte bl.a. B til med hjælp. Hun overvejede på ny indholdet af stillingen og drøftede den bl.a. med de relevante chefer. Konklusionen var, at stillingen skulle forblive i Myndighedsenheden. Snitfladerne i stillingen blev efter samtale med en ekstern konsulent også fastholdt.

Da hun så lægeerklæringen af 6. juli 2020, indkaldte hun A til en tjenstlig samtale. Hun lavede ikke en hand-leplan for tilbagevenden, idet en plan efter hendes opfattelse først skal udarbejdes, når den pågældende medarbejder faktisk er klar til at vende tilbage. Hun indstillede A til afsked på grund af driftsmæssige forstyrrelser, da der efterhånden blev trukket for meget på andre medarbejdere, som også skulle løse egne opgaver. I november 2020 tiltrådte H i A'S stilling med helt samme opgaver og samme ressourcer som A, og H gav ikke udtryk for, at hun ikke kunne nå sine opgaver. Det samme gælder den barselsvikar, som på et tidspunkt afløste H.

C har forklaret bl.a., at hun er fællestillidsrepræsentant i Kommune 1. Hun blev bekendt med K, da denne blev sygemeldt. K sagde, at hun i forvejen havde haft svært ved at nå sine opgaver. Hun er ikke bekendt med forskelle i K's og A's stillinger, men hun har hørt, at der blev taget opgaver ud af stillingen, da H afløste A. Hun kender dog ikke nærmere til det. Hun kom først ind i A's sag efter sygemeldingen den 17. april 2020, og da hun hørte om arbejdsforholdene, var hun ikke overrasket over, at A havde måttet sygemelde sig. Det kom bag på hende, at kommunen så hurtigt skred til afskedigelse, og hun var skuffet over, at der ikke blev udarbejdet en plan for A's tilbagevenden.

D har forklaret bl.a., at hun er faglig konsulent i HK. Hun kom ind i A's sag efter den tjenstlige samtale, og hun var overrasket over, at kommunen havde varslet afskedigelse. Hun mente, at A's stress måtte anses for arbejdsbetinget, og hun fandt det mærkeligt, at der ikke blev udarbejdet en plan for tilbagevenden til arbejdet.

E har forklaret bl.a., at hun tidligere har været ansat i Kommune 1 i 16 år. Hun var bl.a. beskæftiget med betaling af regninger. Hun var kollega med K, der havde meget svært ved at nå sine opgaver, også før hun blev syg. Hun kan ikke genkende, at L kunne løse sine opgaver inden for den afsatte tid. Da L forlod sin stilling, opdagede de, at der var en række opgaver, som ikke var blevet løst. Hun mener, at A havde alt for mange opgaver, og det kom ikke bag på hende, at A knækkede. Hun mener ikke, at H's stilling er den samme som A's, idet der efter ansættelsen af H var 1½ medarbejder til at løse de opgaver, som A havde haft.

F har forklaret bl.a., at hun siden 2016 har været trivselskoordinator i Kommune 1. Hun er uddannet psykolog og sygeplejerske. Hun kommer typisk ind i sager, hvis en medarbejder ikke trives. Undertiden laver hun forslag til planer for medarbejderes tilbagevenden efter sygdom, men hun har ikke kompetence til at indgå aftaler med medarbejderne. Det gjorde hun heller ikke med A. Det er generelt en god ide at lægge en plan for en medarbejders tilbagevenden, men det bør først ske, når den pågældende er klar til at vende tilbage.

G har forklaret bl.a., at hun siden 1992 har været økonomikonsulent i Kommune 1. Hun er uddannet kontorassistent med efteruddannelse i bl.a. budget og regnskab. Hun er placeret i Økonomi og Indkøb, men har hver uge kontakt til Myndighedsenheden.

Efter hendes opfattelse kunne K fint løse sine opgaver, indtil hun blev syg. Hun var aldrig bagud. L løste også sine opgaver til tiden og efterlod ikke arbejde, da hun fratrådte. A indtrådte hende bekendt i helt samme stilling som K og L. Da A blev sygemeldt, hjalp hun med de udestående opgaver og måtte i 5 måneder gå op i tid. Hun var enig med B i, at A's opgaver burde kunne løses inden for almindelig arbejdstid. Hun arbejdede også sammen med H, og det forløb fint. H problematiserede ikke sin arbejdsmængde. Hun kan ikke sige, om der var forskelle på A's og H's stillinger.

H har forklaret bl.a., at hun den 1. november 2020 blev ansat i A's stilling. Hun er uddannet kontormedarbejder med speciale i økonomi. Hun er nu på barsel, men nåede forinden at være ansat i 1½ år. Hun kunne uden problemer løse sine opgaver inden for almindelig arbejdstid.

7. Parternes argumenter

HK Danmark for A har overordnet anført navnlig, at afskedigelsen af A ikke er rimeligt begrundet i hendes eller kommunens forhold.

A blev som følge af forholdene i stillingen syg med arbejdsbetinget stress. Hun havde forinden flere gange henvendt sig til B, uden at der skete ændringer, og B tog ikke initiativ til at imødekomme hendes behov for aflastning. B lavede heller ikke nogen plan for, at A efter sin sygemelding kunne vende tilbage til en mindre stresset arbejdsdag.

Kommune 1 medvirkede således ikke i rimelig grad til at få A tilbage i arbejde, og det var usagligt, at kommunen afskedigede hende kort tid før, hun den 1. august 2020 skulle være vendt tilbage. A's sygefravær var ikke så forstyrrende for kommunens drift, at der var grundlag for at afskedige hende. Kommunen burde have afventet hendes tilbagevenden til arbejde, således at det kunne afprøves, hvordan det ville gå.

A varetager i dag sin stilling i Kommune 2 til kommunens fulde tilfredshed. Også dette viser, at hendes sygemelding i Kommune 1 skyldtes kommunens forhold.

Der bør herefter udmåles en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

KL for Kommune 1 har overordnet anført bl.a., at Kommune 1 havde sagligt grundlag for at afskedige A som følge af hendes sygefravær. A havde i perioden fra 1. januar 2020 og frem til afskedigelsestidspunktet været sygemeldt i 105 dage, og der var ikke udsigt til, at hun – selv efter et langsomt forløb for tilbagevenden – ville være i stand til at varetage den funktion og arbejdsmængde, som hendes stilling indebar.

Dette var uforeneligt med hensynet til drift af kommunen, som i forvejen var belastet af A's fravær. A var da også fuldtidssygemeldt i hele opsigelsesperioden, således at hun ved sin fratræden ved udgangen af oktober 2020 havde et samlet sygefravær i året på 201 dage. Der var ikke grundlag for at lægge en plan for A's tilbagevenden, før det lå fast, at hun faktisk ville kunne vende tilbage til den stilling, hun varetog.

A's sygdomsforløb skyldes ikke Kommune 1's forhold. B havde i hele perioden – og også inden sygemeldingen – fokus på indholdet og arbejdsmængden i A's stilling, og under sygemeldingen vurderede hun på ny spørgsmålet og fandt, at stillingsindholdet var passende. Det kan ikke tillægges selvstændig betydning, at A i dag kan bestride en fuldtidsstilling i Kommune 2.

Hvis der skal gives godtgørelse, må den fastsættes til et rent symbolsk beløb.

8. Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår som anført, om Kommune 1 har været berettiget til at afskedige A som følge af fravær fra arbejdet begrundet i sygdom.

Da Kommune 1 den 27. juli 2020 afskedigede A, havde hun siden den 1. januar 2020 været sygemeldt i 105 dage. Efter den seneste lægeerklæring af 6. juli 2020 måtte kommunen lægge til grund, at A fra august 2020 ville kunne arbejde i meget begrænset omfang, at der efter tre måneder ville kunne ske en langsom optræning, og at tilbagevenden under alle omstændigheder forudsatte, at hendes arbejdsmængde blev nedsat, idet hun ikke fremover ville kunne klare den fulde hidtidige arbejdsmængde. A ville således – i hvert fald i lang tid fremover – ikke kunne varetage den stilling, hun var ansat i.

Efter praksis i sager om afskedigelse som følge af sygefravær var Kommune 1 som udgangspunkt berettiget til at afskedige A med henvisning til kommunens driftsmæssige forhold. Jeg lægger herved vægt på den tid, A allerede havde været sygemeldt, på den lægefaglige vurdering og på B's forklaring om den belastning, som sygemeldingen indebar for de øvrige medarbejdere.

Et andet resultat forudsætter herefter, at A's sygefravær kan tilregnes Kommune 1, f.eks. som følge af uhenigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet fra kommunens side.

Med hensyn til dette spørgsmål er der afgivet modstridende forklaringer om K's og L's muligheder for at klare deres arbejdsopgaver inden for normal arbejdstid og om, hvorvidt de opgaver, som A varetog, var de samme som dem, K, L og H varetog. Efter en samlet vurdering af forklaringerne lægger jeg til grund, at opgaverne i det væsentlige var de samme, og at K, L og H i det væsentlige kunne løse dem inden for normal arbejdstid

(jeg ser bort fra den periode, hvor K som følge af en ulykke ikke var fuldt arbejdsdygtig). Det anførte støttes af B's og G's forklaringer, og der er ikke afgivet forklaring af K eller L. Jeg kan ikke over for dette lægge afgørende vægt på E's forklaring.

Jeg kan herefter ikke lægge til grund, at Kommune 1 stillede uforsvarlige eller i øvrigt urimelige krav til A.

Efter bevisførelsen lægger jeg endvidere til grund, at B – også inden A's sygemelding den 17. april 2020 – løbende var opmærksom på hendes forhold og i relevant omfang støttede hende. Der er ikke grundlag for at kritisere, at Kommune 1 ikke ville udarbejde en nærmere plan for A, før det lå fast, at hun faktisk kunne vende tilbage til sin hidtidige stilling.

På den anførte baggrund finder jeg, at Kommune 1 var berettiget til at afskedige A. Det kan ikke i sig selv føre til andet resultat, at A efter det oplyste er i stand til at varetage sin nuværende stilling i Kommune 2.

Jeg tager derfor KL's påstand om frifindelse til følge.

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

Indklagede, KL for Kommune 1, frifindes.

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

København, den 27. marts 2023

Jørgen Steen Sørensen