

TILKENDEGIVELSE

meddelt mandag den 8. september 2025

af fhv. højesteretspræsident Thomas Rørdam

i faglig voldgift sag FV2023-1234

FOA – Fag og Arbejde

for

A

(advokatfuldmægtig Birk Grave)

mod

Kommunernes Landsforening

for

Kommune 1

(advokat Elsebeth Aaes-Jørgensen)

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om det var sagligt begrundet, at Kommune 1 afskedigede A fra hendes stilling som dagplejer på grund af sygefravær.

Påstande

Klager, FOA – Fag og Arbejde for A, har nedlagt påstand om, at Kommune 1 til A skal betale en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

Indklagede, Kommunernes Landsforening for Kommune 1, har påstået frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb.

Sagens behandling

Den mundtlige forhandling fandt sted den 3. september 2025 hos Kommunernes Landsforening.

Sidedommerne for klageren var advokat Katharina Sofie Storm Kristoffersen og advokat Christina Skjold.

Sidedommerne for indklagede var souschef Christel Andersen og chefkonsulent Rikke Bay Johansen.

Der blev afgivet forklaringer af B, C og D.

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

Der var enighed om, at opmanden afgør sagen ved en tilkendegivelse, og at parterne forbeholder sig ret til efter tilkendegivelsen at anmode om en kendelse. En sådan anmodning skal fremsættes senest 14 dage efter tilkendegivelsen. Opmanden bemærker, at tilkendegivelsens resultat og begrundelse også vil være resultatet og begrundelsen i en eventuel kendelse.

Tilkendegivelse

Sagsfremstilling

A blev ansat som dagplejer i Kommune 1 pr. 1. januar 1992. Hun blev afskediget den 24. februar 2021 til fratræden med udgangen af august 2021 med begrundelsen: ”de driftsmæssige problemer, som dit sygefravær giver for arbejdspladsen”.

Om As sygefravær fremgår det af sagen, at hun sygemeldte sig telefonisk den 29. oktober 2020.

Den 4. november 2020 blev der afholdt en telefonisk omsorgssamtale (1. omsorgssamtale) mellem dagplejepædagog og teamleder D og A. Af Ds referat af samtalen fremgår:

”A fortæller, at hun er gået ned psykisk, hun har ikke været udenfor en dør siden hun meldte sig syg. Jeg spørger ind til om det er arbejdsrelateret og A svarer at det er det, hun har aldrig nogensinde haft det så dårligt. Hun synes hun er på arbejde 24 timer i døgnet med opgaver og mails.

Vi taler om, hvad der gør at hun har det sådan, og hun siger at det er alle de ekstra arbejdsopgaver der er: Aktionslæring, læreplaner, PULS. Og at Corona presser hende, især i forhold til ikke at kunne mødes med kollegaer i legestue, når der f.eks. er mødepligt til et aftenmøde om AULA.

A nævner også at hun synes det legestuemøde vi havde inden Corona nedlukningen blev håndteret meget dårligt og at det også er noget hun tænker på.

Jeg siger at hun må sige til hvis der er noget jeg kan gøre for hende og at jeg selvfølgelig er ked af at hun ikke kontaktede mig inden hun fik det så dårligt. Til det svarede hun at det bare kom lige pludselig. Undervejs i vores samtale græder A og hun siger at jeg ikke må sende AMR og tillidsmanden ud til hende, jeg svarer at jeg ikke sender nogen ud til hende men at de jo er der for at hjælpe hende.

Til slut siger jeg at jeg kommer ud på besøg hos hende inden der er gået 28 dage, hvis hun stadig er syg og hun sender mig efterfølgende dette i en mail:

Hej igen

Har tænkt lidt siden vi snakkede sammen .. hvis du først SKAL snakke med mig igen efter 28 dage vil jeg gerne du venter til da. Så har jeg længere tid til at komme mig og ikke stresse over det. Der er nok i hovedet i forvejen. Jeg henvender mig til dig hvis jeg får behov for at snakke inden ...”.

Den 19. november 2020 blev der afholdt en ny omsorgssamtale (2. omsorgssamtale) mellem D og A. Samtalen fandt sted fysisk hos A. Af Ds referat af samtalen fremgår:

”A fortæller at når hun går herhjemme kan hun godt føle at det går den rigtige vej. Men når hun skal tale om hvordan hun har det, eller der kommer nogen forbi med en blomst/chokolade, kan hun ikke tale med dem uden at græde.

A tror at det er tiden, der skal til for at hun får det bedre. A fortæller at hun kun én gang har haft det så slemt, det var da hun mistede sin søster.

A har ikke lyst til at se nogen, men forsøger ind imellem at gå en tur og har én gang været nede og handle.

Vi taler om ”fast track” og A synes det er for tidligt, især fordi hun jo skal arbejde 48 timer uanset om hun starter op med færre børn eller ej. Hun synes også det ville være synd for de børn, der eventuelt kun er 2 i dagplejen, da hun jo ikke kan besøge legestue i øjeblikket.

Jeg spørger om A hun er motiveret for at starte et forløb og sammen med de der står for "fast track" finde en evt. løsning. Til det siger hun: "nej, jeg græder hele tiden når jeg skal tale om det".

A fortæller at hun synes det hele startede med det legestuemøde der blev holdt før Corona, hvor hun synes at det var et dårligt møde, med dårlig ledelse og at der blev talt ned til dagplejerne fra ledelsens side. Og at der manglede viden om, hvad det var sagen handlede om.

Hun føler at C [områdeleder for dagplejen i Kommune 1, C] har fortsat med at tale ned til dem i mails og at omfanget af mails har været voldsomt. A italesætter, at hun synes det virker som om, at C bare vil vise at hun er den bedste leder. Hun synes der har manglet forståelse i forhold til de udfordringer de som dagplejere har/har haft, der har været mere fokus på de ting C synes hun har set og hørt der går SÅ GODT, i de meget lange mails der er blevet sendt ud.

Da der blev lukket op for at mødes 2 og 2, sendte C en mail ud om, at dagplejerne skulle huske at der skulle være pædagogisk indhold og et børneperspektiv i det man mødtes om. Det synes A ikke var i orden at skrive, dagplejerne har altid børnenes perspektiv med i det de laver, også når børnene "bare" leger med hinanden. Og dagplejerne havde på det tidspunkt ikke set hinanden længe, så de havde også brug for at tale sammen.

A fortæller at det der også var med til at vælte det hele var en mail korrespondance hende og C havde omkring et AULA møde ..."

...

Vi taler om hvor lang tid A tænker hun har brug for ro, til at kunne tænke på arbejde igen, bliver hun igen ked af det og siger "det ved jeg ikke". A er undervejs i vores samtale meget grådlabil når det drejer sig om hvordan hun har det, men hun bliver vred når hun skal fortælle hvorfor, da hun synes det ligger i ledelsen."

Den nævnte mailkorrespondance om AULA mødet er citeret i referatet, og det fremgår, at den drejede sig om, at A ønskede et fysisk møde, der skulle holdes den 29. oktober 2020, udskudt pga Corona situationen, hvilket C ikke fandt grundlag for.

Den 20. november 2020 anmodede Kommune 1 A om en lægeerklæring med henblik på en udtalelse om sygdommens forventede varighed.

Samme dag indkaldte C A til en ny omsorgssamtale den 9. december 2020.

As læge E attesterede den 23. november 2020, at "A er sygemeldt indtil videre i de næste 2 måneder".

Den 24. november 2020 skrev A til C, at hendes læge var dybt forundret over, at hun var blevet kontaktet så mange gange under sygefraværet. C svarede den 30. november 2020 bl.a.:

"Jeg er oprigtig ked af, at du har en oplevelse af, at vi kontakter dig mere end nødvendigt. Vi har dog blot fulgt arbejdsvejledningen, og ud fra en interesse om at søge

at skabe et tillidsfuldt samarbejde under sygdommeldingen, og understøtte med det der er muligt for os som arbejdsplads – fx ved at tilbyde samtaler af forskellige art.
...

Den 9. december 2020 blev der afholdt en omsorgssamtale (3. omsorgssamtale) med deltagelse af A, hendes mand, C og D. Af referat af samtalen fremgår bl.a.:

”A udtrykker at sådan som hun har det med C, ser hun sig ikke i stand til at have samtaler med C. Det at skulle afsted til samtalen i dag har fyldt alt hos A de sidste 5 døgn, da hun har det svært ved at mødes, og derfor oplever at være skubbet tilbage fra start. A er utilfreds med, at hun er indkaldt til en omsorgssamtale, når hun bliver lægen d. 23.11.20 er sygdommeldt i 2 måneder. C fortæller om retningslinjerne, her at omsorgssamtaler handler om at skabe omsorg og samarbejde.

A er uforstående overfor, at C har indkaldt til at samtalen foregående på Adresse X, når C ved at hun er syg. A er utilfreds med at hun efter en omsorgssamtale med D d. 19.11.20, allerede modtager brev d. 23.11.20 om en ny omsorgssamtale, der først skal foregå d. 9.12.20 A siger, det er lang tid at gå og vide, at man skal til en omsorgssamtale, som hun ikke har behov for. As mand tilføjer, at hvis en person er psykisk nede, bør man ikke kontakte vedkommende, men give ro. A tilføjer hertil, at med al den kontakt vi tager til hende, så kan hun lige så godt arbejde. Her taler vi om at det siden As sygdommelding d. 20.10.20 har handlet om:

- 3 omsorgssamtaler inklusiv den i dag ...
- En opringning fra C d. 20.11 med orientering om 1) at der ville blive sendt en anmodning om friattest (skete samme dag), da A havde været syg i 3 uger uden at have haft lægekontakt, og 2) Cs deltagelse i en omsorgssamtale med henblik på at skabe en god dialog og samarbejde grundet viden fremkommet i et referat omkring As holdning til C.
- Mail mandag d. 23.11 med bekræftelse af den telefoniske orientering omkring friattest, og med dato for omsorgssamtale sat til den 9.12.20 (i dag).

C italesætter flere gange vigtigheden i, at der skabes en god dialog og et godt samarbejde. For at kunne understøtte A bedst muligt, vil det indebære et gensidigt samarbejde med hinanden. A udtrykker, at det ser hun sig ikke i stand til. A vil have ro. Hvis det endelig skal ønskes A, at det ikke er C der indkalder eller deltager, men at det er D der kommer hjem til A, og at D først kontakter herom få dage inden samtalen. Friattesten viser en dato sidst i januar, hvorfor der skal være en samtale senest midt i januar. C vil gerne respektere As behov, der hvor det er muligt, men fortæller, at der også er retningslinjer, som vi alle skal følge. C orienterer om, at hun vil informere HR omkring de behov A på mødet har givet udtryk for.
...

Den 13. januar 2021 blev A indkaldt til omsorgssamtale den 18. januar 2021.

I omsorgssamtalen den 18. januar 2021 (den 4. omsorgssamtale) deltog de samme, som deltog i den 3. omsorgssamtale, samt personalekonsulent F. Af referat af samtalen fremgår bl.a.:

”A fortæller at hun – trods alt – har det lidt bedre. Hun giver udtryk for, at hun ikke synes, at hun kan klare disse samtaler, og at hun føler, at hun kommer tilbage til nul efter hver samtale. A fortæller videre at hun reagerer voldsomt inden samtalerne; hjertet hamrer, hun ryster og græder. Denne gang dog ikke lige så slemt som sidste gang.

A fortæller også, at hun ikke kan overskue noget som helst, og at hun får stærk sovemedicin. På trods af sovemedicinen kan hun maks. sove 5 timer pr. gang. A har været hos lægen i fredags pr. 15.01.21, som har sygemeldt hende med arbejdsbetinget stress og på ubestemt tid.

A oplyste, at hun går til samtaler hos lægen. Hun har ingen samtaler med psykolog eller anden form for behandler.

A er den opfattelse, at arbejdsgiver skal lade hende være i fred i hele lægens sygemeldingsperiode på de to måneder – uden at indkalde til samtaler eller tage kontakt til hende. Eller i hvert fald at der går længere tid mellem samtalerne end hidtil. C og F fortæller, at dette ikke er en mulighed, da vi som arbejdsgiver skal overholde Kommune 1s retningslinjer for sygefravær, og dagplejens eget regelsæt vedr. omsorgssamtaler.

A gav samtykke til, at arbejdsgiver får en kopi af den lægeerklæring (LÆ285), som jobcentret har ønsket indhentet. A gav samtidig samtykke til alle fremtidige lægeerklæringer, som sendes til jobcenteret ...

Næste omsorgssamtale afholdes mandag den 22. februar 2021 ...”

Den omtalte lægeerklæring (LÆ285), som er dateret den 5. januar 2021, er en attest til sygedagpengeopfølgning, udstedt af læge E. Det fremgår af erklæringen, at As diagnose er PTSD, og at hun ”har ... en belastningsudløst tilstand, som kræver længere tids fraværende fra arbejdet, men ingen medikamentel behandling”. Det fremgår også: ”Det er muligt, at det kunne være hensigtsmæssigt, at patienten startede sin sædvanlige dagplejefunktion med et mindre antal børn end hun plejer at gøre.” Kommune 1s personalekontor modtog først erklæringen efter afskedigelsen af A, formentlig med FOA’s mail af 25. marts 2021, hvor FOA anmodede kommunen om at tage stilling til ”om det vedlagte dokument giver jer anledning til at revurdere sagen”, hvilket det ikke gjorde.

Den 9. februar 2021 udstedte læge E en statusattest til jobcentret. Personalekontoret modtog kopi af attesten. I erklæringen angav lægen følgende statusbedømmelse:

”Patienten er en 60-årig kvinde, som på grund af arbejdsmæssig belastning har udviklet depressive/angst-symptomer. Symptomerne anses for at være arbejdsudløste, med tendens til forværring ved belastningstilstande og elementer af emetofobi. Tilstanden anses for at være svært behandlelig, men kræver, at hun er fraværende fra sit arbejde på fuld tid. Erfaringsmæssigt har patientens sygdom et ganske langvarigt forløb, og det væsentlige i sygdomsforløbet er, at man undgår at give belastningslignende situationer. Det tjener ikke noget formål med hyppige kontrolsamtaler, idet dette vil forværre hendes symptomatologi. Det tilrådes således, at opfølgende samtaler kun finder sted

med 6 til 8 ugers intervaller. Det synes på nuværende tidspunkt ikke at være hensigtsmæssigt med henvisning til psykiater eller psykolog, da dette erfaringsmæssigt ikke har nogen gunstig udvikling på sygdomsforløbet.

Helbredsforholdene skønnes at være udløst af arbejdsmæssig belastning, og det er derfor nødvendigt med længerevarende sygemelding, for at patienten vil kunne komme sig.”

C orienterede den 11. februar 2021 telefonisk A om, ”at jeg har modtaget lægeerklæringen og at der heri beskrives at det fortsat er nødvendigt med længerevarende sygemelding. På baggrund af de driftsmæssige forstyrrelser at en fortsat længerevarende sygemelding giver er det besluttet, at der indledes en høring om afskedigelse.” Den 24. februar 2021 traf kommunen efter høring af A afgørelse om afskedigelse med begrundelsen: ”... de driftsmæssige problemer, som dit sygefravær giver for arbejdspladsen.”

Opmandens begrundelse og resultat

På tidspunktet for afskedigelsen havde A været ansat i Kommune 1 som dagplejer i 29 år, og det må lægges til grund, at der intet havde været at udsætte på hendes udførelse af arbejdet.

A blev sygemeldt den 29. oktober 2020, og kommunen indledte afskedigelsessagen den 11. februar 2021, dvs. efter ca. 3 ½ måneds sygefravær.

Jeg finder, at kommunen på baggrund af lægeerklæringen af 9. februar 2021 måtte lægge til grund, at As sygemelding fortsat ville være langvarig og ubestemt. Fraværet var forbundet med driftsmæssige problemer for kommunen, som havde måttet gæsteplacere de fire børn, som A passede. Kommunen havde derfor som klart udgangspunkt sagligt grundlag for at afskedige A uanset hendes meget lange ansættelsesanciennitet. Lægeerklæringen af 5. februar 2021 og bemærkningen i denne erklæring om, at A eventuelt kunne starte sin sædvanlige dagplejefunktion med et mindre antal børn, kan ikke føre til et andet resultat, da den senere lægeerklæring af 9. februar 2021, udstedt af samme læge, uforbeholdent angiver, at det er ”nødvendigt med længerevarende sygemelding”, og da A heller ikke selv nævnte muligheden af opstart med et mindre antal børn under omsorgssamtalen den 18. januar 2021.

Klager har anført, at As sygemelding var arbejdsrelateret, og at hendes sygdom blev forværret efter sygemeldingen som følge af urimeligt mange kontakter til hende fra kommunens side. Disse forhold skærper efter klagers opfattelse bedømmelsen af afskedigelsens rimelighed.

Det må lægges til grund, at As sygdom var arbejdsrelateret, men jeg finder efter bevisførelsen intet grundlag for at fastslå, at dagplejeledelsen har handlet på en måde, der gør kommunen medansvarlig for sygefraværet, eller at arbejdsvilkårene for A var urimelige. Jeg bemærker i den forbindelse, at A ikke har afgivet forklaring under sagen.

Jeg finder heller ikke grundlag for at fastslå, at kommunens kontakter til A under sygefraværet havde et urimeligt omfang. Kommunen handlede i overensstemmelse med sine retningslinjer ved sygefravær.

Der er herefter ikke grundlag for at fravige det nævnte udgangspunkt om, at der var et sagligt grundlag for at afskedige A, og jeg tager derfor kommunens frifindelsespåstand til følge.

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