

K E N D E L S E

Afsagt 5. februar 2024

(Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen)

i

Afskedigelsesnævns sag nr. FV 2023-738

Ingeniørforeningen, IDA

som mandatar for

A

(advokat Kim Schioldann)

mod

Kommune 1

(advokat Jørgen Vinding)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om A har krav på godtgørelse som følge af, at Kommune 1 den 29. januar 2021 opsagde hende i hendes stilling som ingeniør i kommunen.

2. Påstande

IDA har påstået, at Kommune 1 skal betale 643.718,80 kr. til A med procesrente fra sagens anlæg.

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

3. Sagens behandling i faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 24. januar 2024 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Sidedommere for IDA var konsulent, cand.jur. Brian Laursen, IDA, og chefkonsulent, cand.jur. Sanni Kjejr Lind, IDA.

Sidedommere for Kommune 1 var chefkonsulent Gert Højby, Jura og EU, KL, og chefkonsulent Rikke Bay Johansen, Jura og EU, KL.

Der blev afgivet forklaring af A og B.

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

4. Sagsfremstilling

Den 1. maj 2007 blev A ansat som ingeniør i Kommune 1. Af ansættelsesaftalen fremgår bl.a., at A er omfattet af den til enhver tid gældende overenskomst for ingeniører mellem Kommunernes Landsforening og Akademikernes Centralorganisation. Det fremgår også, at hun er ansat med 37 timers ugentlig arbejdstid.

Den 2. oktober 2020 sygemeldte A sig med stress. Den 2. november 2020 blev der på den baggrund holdt en sygefraværssamtale med deltagelse af A og teamchef C. På mødet udfyldte de en del af en mulighedserklæring.

A's læge anførte den 3. november 2020 i mulighedserklæringen, at A's arbejdsforhold ikke skønnes forsvarlige. Endvidere anførte lægen:

"Som beskrevet på mulighedserklæringens side 1 er A sygemeldt med angivne symptomer siden d. 2/10/20.

Det anbefales at hun fortsat er sygemeldt på fuld tid, aktuelt er varighed uafklaret, forventeligt dog 4-6 uger.

Det anbefales yderligere at hun aflastes fuldstændig fra arbejdsrelateret funktion, herunder løbende dialog vedr. mødetilrettelæggelse samt kommunikation via arbejdsmail. Det er naturligvis en støtte, at der er udarbejdet plan for hvordan arbejde kan prioriteres ved tilbagevenden. Men der vil være behov for nærmere beskrivelse heraf og herunder timetal med ganske gradvis tilbagevenden og øgning i arbejdstid, mængde og belastningsgrad. Dette er ikke muligt at vurdere eller planlægge endnu."

En del af den efterfølgende dialog mellem Kommune 1 og A skete efter A's ønske via hendes søster D.

Under en sygefraværssamtale den 17. december 2020 oplyste A bl.a., at det gik fremad, og at der var "gode dage". Hun oplyste samtidig, at hun ikke så "mulighed for at komme tilbage lige nu", og at hun "ikke [er] klar nu – det går den rigtige vej".

Af referat af sygefraværssamtale den 7. januar 2021 fremgår bl.a.:

"Lederens bemærkninger til sygefraværet

Der er et stort ønske om A's tilbagevenden, da fraværet giver udfordringer i opgavevaretagelsen.

Samtalens formål er, at tale om og lægge en plan for A's tilbagevenden til arbejdet, herunder hvilke tiltag der er behov for, således at A kan komme tilbage på arbejde.

Udgangspunktet for en opstartsplan vil være opgaverne listet i mulighedserklæringen af:

Ved en opstart peger A på, at vi forsøger at undgå pressede situationer, som fx:

- telefoner fra borgere
- klagesager - sager med frister
- undgå at åbne outlook ift. gamle sager

En opstart bør inkludere mødetid på rådhuset.

Ift. Opgaver som kan startes op har vi talt om følgende:

- registreringer i NetGis fx ved brøndtømninger.
- kontrolmåling af brohøjder og evt. nedskiltning.
- opdatering brofortegnelsen i ArcGis.
- aftale om delebroer med lokalbanen
- opgave med registrering af regnvandsbassiner

Der er enighed om dialog om opgaverne ved opstart.

Medarbejderens bemærkninger tilbagevenden til arbejdet

A oplyser, at

- Det går godt fremad. Der flere gode dage.
- A ser ikke mulighed for at komme tilbage i januar. Ej heller opstart i januar.
- A ser mulighed for at starte pr. 1. februar med en stille opstart.
- C oplyser, at når der ikke udsigt til opstart i januar, vil sagen bliver drøftet med HR den 8. januar ift. en evt. tjenestelig samtale i uge 2. Der gives tilbagemelding til A den 8. januar."

Den 7. januar 2021 indkaldte Kommune 1 A til tjenstlig samtale. Af kommunens brev fremgår bl.a.:

"Baggrunden for samtalen er, at Kommune 1 agter at opsigte dig fra din stilling som civilingeniør pga. stort sygefravær, som er til gene for tjenestens tarv.

Du har været sygemeldt siden 2. oktober 2020. Ved sygesamtale den 7. januar 2021 har du givet udtryk for, at du ikke ser dig i stand til at genoptage dit arbejde på nedsat tid og med særlige opgaver (skånebehov) før 1. februar 2021.

Da sygefraværet er så langvarigt og det tyder på, at du inden for en overskuelig tid ikke vil kunne genoptage dit arbejde på fuld tid og med fuld effektivitet og produktivitet, påtænker Kommune 1 at opsig dig pga. sygefravær.”

Af IDA's e-mail af 11. januar 2021 til Kommune 1 fremgår bl.a.:

”På baggrund af den seneste sygefraværssamtale afholdt med vores medlem den 7. januar 2021, hvor du oplyste, at hvis ikke A kunne starte på arbejdet igen om mandagen (den 11. januar 2021), og være tilbage på fuld tid senest den 1. februar 2021, ville I se jer nødsaget til at indlede en afskedigelsessag over for A.

A oplyste til samtalen, at hun og hendes læge vurderede, at A ville kunne starte op igen omkring den 1. februar 2021, hvorefter det ville kunne ske en gradvis genoptræning ift. fuld tid over nogle uger (efter lægens anbefaling og vurdering).

A ønsker selvsagt at forblive ansat i sin nuværende stilling, som hun har bestridt igennem de sidste 13 år.

Jeg ønsker på denne baggrund alene at forhøre mig om, at såfremt du fortsat ønsker at afskedige A på baggrund af hendes oplysninger ift. mulig tilbagevenden, som oplyst ovenfor og til sygefraværssamtalen den 7. januar 2021, så ser vi ingen grund til at afholde den tjenstlige samtale/mødet herom på onsdag den 13. januar 2021, hvorfor I blot kan sende en partshøring om afsked til A og cc. mig?”

Af Kommune 1's svar af samme dag til IDA fremgår bl.a.:

”Tak for den telefoniske samtale d.d.

Da medarbejderen har været sygemeldt siden 2. oktober 2021 påtænker Kommune 1 at opsig medarbejderen pga. langvarigt sygefravær og fordi tjenesten ikke længere kan bære fraværet.

Jeg bekræfter hermed, at vi d.d. er blevet enige om, at den tjenstlige samtale på onsdag den 13. januar 2021 ikke afholdes og at den påtænkte opsigelse sendes til A.”

Af Kommune 1's brev af 13. januar 2021 til A fremgår bl.a.:

”Det skal hermed meddeles, at Kommune 1 påtænker at opsig dig fra din stilling som civilingeniør ved Kommune 1 med 6 måneders varsel til fratrædelse den 31. juli 2021. Du vil herudover være berettiget til 1 måneds godtgørelse pga. 12 års ansættelse i Kommune 1 jf. FUL § 2a.

Begrundelsen herfor er, at du siden 2. oktober 2020 har været sygemeldt. I henhold til gældende sygefraværspolitik i Kommune 1 har der løbende været sygesamtaler ifm. dit fravær. Ved seneste sygesamtale den 7. januar 2021 har du givet udtryk for, at du ikke ser dig i stand til at genoptage dit arbejde med udgangspunkt i en genoptræningsplan med særlige hensyn, så som f.eks. friholdelse af borgerkontakt før omkring 1. februar 2021.

Da sygefraværet er så langvarigt og det ikke tyder på, at du inden for en overskuelig tid ikke vil kunne genoptage dit arbejde på fuld tid og med fuld effektivitet og produktivitet, påtænker Kommune 1 at opsig dig pga. sygefravær.

Kommune 1 har haft planlagt en tjenstlig samtale den 13. januar 2021, men din faglige organisation har på dine vegne anmodet om en aflysning af samtalen, hvilket Kommune 1 har efterkommet.

Forinden Kommune 1 træffer endelig afgørelse i sagen, har du i henhold til Forvaltningslovens § 19 stk. 1, ret til at komme med en udtalelse i sagen.”

Af Kommune 1's e-mail af 27. januar 2021 til IDA fremgår bl.a.:

"Jeg har talt med centerchefen, som ikke er villig at indgå en fratrædelsesaftale for A.

Centerchefen er af den opfattelse, at sagen er håndteret efter gældende regler i sygefraværspolitikken, har udvist stor villighed med at få A tilbage på arbejdspladsen, udvist stor villighed ift ydelse af Falck Healthcare og derefter yderligere hjælp, som centret har betalt af eget budget.

Der var stor villighed, at få A tilbage på nedsat tid med særlige skånebehov ift. arbejdets udførelse

Kommune 1 fastholder opsigelsen, men er dog indstillet på, at genvurdere sagen efter tre måneder, hvor A har været på fuld tid, fuld produktivitet og effektivitet. Genvurderingen vil i så fald gå på, at A er blevet så rask, at Kommune 1 kan annullere opsigelsen. Dette tilbud gives, idet Kommune 1 som udgangspunkt ønsker at fastholde A.

Jeg hører gerne jeres tilbagemelding."

Af en opfølgende mail samme dag fra Kommune 1 til IDA fremgår bl.a.:

"Centerchefen er IKKE indstillet på en fratrædelsesaftale for A.

Centerchefen er dog INDSTILLET på et løsningsoplæg, hvor A's opsigelse fastholdes, men når A har været på fuld tid, fuld effektivitet og produktivitet at genoverveje opsigelsen, idet Kommune 1 gerne ser, at A fastholdes i hendes ansættelse i Kommune 1.

Konkret betyder det, at Kommune 1 i starten ville være villig at acceptere trinvist opstart med skånebehov/tilpassede opgaver. Herefter ville A forhåbentlig helbredsmæssigt kunne klare en fuld stilling med fulde opgaver i 3 måneder. Det handler om, at ledelsen gerne vil se en stabilitet inden de genvurderer opsigelsen pga. sygdom.

Vi hører gerne fra jer ift. vores oplæg."

Af IDA's svar af samme dag til Kommune 1 fremgår bl.a.:

"Tak for din mail med løsningsoplæg.

Jeg har drøftet dette med vores medlem, og kan oplyse, at vores medlem ikke er interesseret i dette oplæg.

A vil på denne baggrund sende et partshøringsvar inden fristens udløb i dag kl. 12.00."

Af A's høringsvar af 27. januar 2021 til Kommune 1 fremgår bl.a.:

"Med henvisning til jeres påtænkte opsigelse af mig i henhold til jeres brev af 13. januar 2021 er jeg overrasket over forløbets udfald med en påtænkt opsigelse pga for lang sygefraværperiode.

Det har aldrig været mit ønske at blive så syg, og jeg håber aldrig det kommer til at ske igen, for hverken mig eller nogen andre. Selve forløbet under mit sygefravær har så desværre heller ikke været gunstigt for længden på mit sygefravær, som det fremgår nedenfor. Jeg er ked af det, overrasket, og forundret over hele sagens forløb.

Før jeg blev syg:

Jeg har været ansat hos jer i næsten 14 år og gennem de sidste mange år jævnligt holdt prioriteringsmøder med min teamleder, for derigennem at have ledelses opbakning til alt det der ikke bliver lavet.

I foråret 2020 gjorde jeg min chef opmærksom på, at min arbejdsbelastning var blevet for stor og kompliceret og jeg havde svært ved at klare det. (Min teamleder var netop blevet forflyttet, så vi havde ingen teamleder fra foråret og ca et halvt år frem, derfor møde med chefen) Jeg fik ikke den forventede aflastning af opgaver, i stedet blev jeg bedt om at liste op hvad jeg havde af opgaver. Det gik der lang

tid med at få styr på, da vi alle i mit team også blev bedt om at lave et meget stort udbudsmateriale for hele vejområdet som 1. prioritet inden sommerferien. Da jeg kom tilbage fra sommerferien havde jeg lige fået ny teamleder. Han blev gjort bekendt med mit behov for hjælp og påbegyndte det også, men vi nåede ikke så langt før jeg brød helt sammen og blev sygemeldt.

Da jeg blev syg:

Torsdag den 1. oktober 2020 bryder jeg sammen på jobbet og er herefter sygemeldt. Tirsdag den 6. oktober er jeg hos min læge, som sygemelder mig med arbejdsrelateret stress på ubestemt tid. Hun ordinerer mig fuldstændig ro. Dette har arbejdsgiver ikke kunne/ville efterkomme, jf. vedhæftede logbog, hvilket således ikke har været gunstigt for mit sygefraværsløb. Vedhæftede logbog, som jeg er blevet anbefalet at lave, viser den korrespondance og mødeaktivitet der har været mellem mig og arbejdsgiver, indtil korrespondancen overgik til min søster iht aftale den 18. november 2020. Jeg har gennem hele sygefraværsløbet følt mig under et enormt pres fra arbejdspladsen, ikke følt mig hørt eller forstået, afventet lange afklaringssvar og skulle efterleve ekstremt korte tidsfrister.

Til den sidste sygefraværssamtale den 7. januar 2021, oplyste jeg, at det gik så godt fremad nu at jeg håbede og forventede at kunne vende tilbage til arbejdet igen omkring den 1. februar 2021 med blid opstart og gradvis optrapning. Da vi ikke tidligere havde drøftet en dato for min tilbagevendelse blev jeg meget overrumplet over at I forventede at jeg kunne starte op allerede den 11. januar og forventeligt være oppe på fuld tid senest den 1. februar. Da jeg ikke så mig i stand til dette, ville I se jer nødsaget til at fyre mig. Herefter blev jeg indkaldt til en tjenstlig samtale, hvilket jeg ligeledes er uforstående over for, da mit sygefravær vel ikke har relation til en tjensteforseelse, hvorefter jeg den 13. januar 2021 modtog en partshøring om påtænkt afskedigelse. Både min faglige organisation og jeg uforstående over for den påtænkte fyring. Såfremt mit sygefravær måtte have været en for stor belastning for driften, kan det således undre, at I vælger at opsig mig nu, efter jeg har oplyst, at jeg forventeligt ville kunne starte op igen efter kun ca 3 uger.

Det undrer mig ligeledes, at I vælger at opsig mig fra min stilling, uden at have indhentet en ny varighedsattest fra min læge.

Jeg er ked af arbejdspladsens håndtering af min arbejdsrelaterede stress.”

Ved brev af 29. januar 2021 opsagde Kommune 1 A. Af brevet fremgår bl.a.:

”Det skal hermed meddeles, at Kommune 1 opsiger dig fra din stilling som civilingeniør ved Kommune 1 med 6 måneders varsel til fratrædelse den 31. juli 2021. Du vil herudover være berettiget til 1 måneds godtgørelse pga. 12 års ansættelse i Kommune 1 jf. FUL § 2a, som udbetales ved din fratrædelse.

Baggrund

Begrundelsen herfor er, at du siden 2. oktober 2020 har været sygemeldt. I henhold til gældende sygefraværspolitik i Kommune 1 har der løbende været sygesamtaler ifm. dit fravær. Ved seneste sygesamtale den 7. januar 2021 har du givet udtryk for, at du ikke ser dig i stand til at genoptage dit arbejde med en genoptrappingsplan og særlige opgaver, så som f.eks. friholdelse af borgerkontakt før tidligst 1. februar 2021.

Da sygefraværet er så langvarigt og det tyder på, at du inden for en overskuelig tid ikke vil kunne genoptage dit arbejde på fuld tid og med fuld effektivitet og produktivitet, ser Kommune 1 sig nødsaget til at opsig dig pga. sygefravær.

I henhold til Forvaltningslovens § 19, stk. 1 har du haft lejlighed til at komme med en udtalelse i sagen, og vi skal herved bekræfte, at vi den 27. januar 2021 har modtaget dit høringssvar.

Bemærkninger til din partshøring

I dit høringsvar giver du til kende, at du mener, at du har haft en tæt kontakt til din arbejdsgiver, trods det forhold, at du helst ikke vil kontaktes mens du var syg og ikke i den intensitet, som du dokumentere i din logbog vedhæftet som bilag til din partshøringskrivelse.

Det er i den forbindelse væsentligt at fremhæve, at Kommune 1 har en sygefraværspolitik, som lægger til grund, at lederen skal være i kontakt med sin sygemeldte medarbejder hver 14. dag for at yde omsorg og fastholde dennes tilknytning til arbejdspladsen, da det som udgangspunkt vurderes at være det bedste ift. at sikre medarbejderen tilbagevenden til arbejdspladsen.

Som teamlederen undervejs har skrevet til din søster, som har stået for kommunikationen mellem dig og din arbejdsgiver, er det en del af sygefraværspolitikken i kommunen, at der prioriteres en løbende dialog med medarbejderen med opfølgende samtaler hver anden uge, så der sikres en tilknytning til arbejdspladsen.

Din teamleder har igennem hele sygefraværperioden forsøgt at være meget fleksibel, og har alene talt med dig i alt fem gange i din sygemeldingsperiode, og på den måde imødekommet dit ønske i videst muligt omfang.

Omvendt har din teamleder et behov for at tale dig, for at kunne have en fornemmelse af, i hvilken retning tingene går.

Endvidere skal jeg gøre opmærksom på, at Kommune 1 som arbejdsgiver altid har ret og pligt til at være i tæt kontakt med den sygemeldte medarbejder, og dermed sikre en hurtig tilbagekomst til arbejdet. Medarbejderen er forpligtet til at deltage i disse samtaler.

Det er vores opfattelse, at Kommune 1 igennem hele dit sygefravær har været meget fleksibel mhp. at imødekomme dit ønske om, at kommunikationen mellem dig og din arbejdsgiver foregår igennem din søster, der blev afholdt telefoniske samtaler, samtaler via TEAMS og ikke mindst har Kommune 1 bevilget et forløb via Falck Healthcare. På din foranledning har dit eget center ydet yderligere hjælp via Falck Healthcare, som ellers ikke

Drøftelser ifm. din opsigelse pga. sygdom

I forbindelse med din opsigelse pga. stort sygefravær har du ønsket at blive fritstillet i din opsigelsesperiode, hvilket Kommune 1 ikke har ønsket at imødekomme.

Da Kommune 1 dog ønsker at fastholde dig til din arbejdsplads igennem ca. 14 år, har du fået et tilbud om, at din opsigelse pga. sygdom kunne genvurderes igen, når du i en periode på minimum 3 måneder har været på fuld tid og på fuld effektivitet og produktivitet. Du har afvist Kommune 1's tilbud.

Forløbet i opsigelsesperioden

Jeg skal for god ordens skyld oplyse dig om, at du i din opsigelsesperiode på 6 måneder fortsat er forpligtet af følge ledelsens anvisninger, herunder at deltage i de sygesamtaler, som ledelsen ønsker at gennemføre jf. gældende sygefraværspolitik.

Kommune 1 vil snarest invitere dig til en fornyet sygefraværssamtale for at aftale nærmere i forhold til genoptagelse af arbejdet, idet du selv ved sygesamtale den 7. januar 2021 har tilkendegivet, at du kan genoptage dit arbejde den 1. februar 2021 på nedsat tid og med tilpassede arbejds- og opgaveforhold. Der henvises i øvrigt til oplysningen i din partshøring."

A vendte ikke tilbage til arbejdet i opsigelsesperioden. Af en lægeerklæring af 18. februar 2021 fremgår i den forbindelse bl.a.:

"Sygemelding på fuld tid må fortsat anbefales. Det er uændret væsentligt at undlade psykisk belastning og derfor anbefales at sygemelding mhp behandling indtil bedring opretholdes. Varighed er uafklarret."

Af en lægeerklæring af 26. april 2021 fremgår bl.a.:

”Det kan bekræftes at ovennævnte har været uarbejdsdygtig pga sygdom fra den 1. oktober 2020.

Varighed er vedvarende uafklarret, men vurderes forventeligt endnu 2-3 måneder med muligt behov for forlængelse.”

Sagen har efterfølgende været forhandlet mellem parterne, men uden resultat.

Der er fremlagt en oversigt over A's tidsregistrering for 2020. Det fremgår heraf, at A i alle årets måneder var ”i minus”.

Der er endvidere fremlagt andre oplysninger, herunder om A's sygeforløb i 2016-17 som følge af brækket skulder og om besøg fra Arbejdstilsynet i Kommune 1 i marts 2021 og august 2022.

Af Kommune 1's ”Drejebog for håndtering af sygefravær” fremgår bl.a.:

”Håndtering

...

4. Hvis sygefraværet er længerevarende, og ikke skyldes en arbejdsskade eller en livstruende sygdom, foretages en konkret og individuel vurdering af muligheden for at opretholde ansættelsesforholdet efter senest 2 mdr. sygdom. Er medarbejderen fortsat sygemeldt efter 3 mdr. sygdom, indledes en afsked.”

Der er enighed om, at A på afskedigelsestidspunktet havde haft 128 sygedage over en periode på 12 måneder.

5. Relevante overenskomstbestemmelser

Overenskomst (2021) for akademikere ansat i kommuner indeholder i § 20 bl.a. disse bestemmelser:

”Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen 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

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 medlemmer udpeges af hver af parterne, 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. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet 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. Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse. Godtgørelsens størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig

af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved ansættelsesmyndigheden. 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 den 1. maj 2007 blev ansat som ingeniør i Kommune 1. Hun var på tidspunktet for afskedigelsessagen placeret i kommunens vejteam, som år for år var blevet reduceret i antal medarbejdere med den konsekvens, at opgaver måtte omfordes, og at de ansatte måtte vikariere for hinanden. Hun havde generelt ikke meget sygefravær, men i 2006-17 var hun i en periode deltidssygemeldt på grund af en brækket skulder.

Hun begyndte for alvor at føle sig presset i perioden omkring Covid-19. Arbejdsindsatsen var for stor, og hun måtte lave en liste over sine opgaver. Hendes teamchef, der hed E, stoppede, og i maj 2020 tog centerchef B over for en periode. Hun fik indtryk af, at hun kunne blive aflastet af en kollega, men det viste sig ikke at være rigtigt. I stedet bad B hende om at lave en ny liste over hendes opgaver, men det kom der ikke noget ud af. Hun ved, at hendes tidsregistrering var i minus i hele 2020. Hun havde ikke overskud til at indhente det.

I august 2020 kom C til som teamchef, og hun tog fat i ham, nok sidst i august eller begyndelsen af september. De talte om hendes arbejdssituation, og hun havde også løbende dialog med IDA, der rådgav hende. Hun var i perioden flere gange til lægen, og den 2. oktober 2020 måtte hun sygemelde sig. Da hun i begyndelsen af november talte med sin læge for få udfyldt mulighedserklæringen, sagde lægen, at det var alt for tidligt at begynde at arbejde. Der blev ikke lavet yderligere lægeerklæringer, inden hun blev opsagt. Inden opsigelsen var hun til i alt 10 sygesamtaler. Hendes søster D var med til et par af dem og hendes veninde F til de øvrige. Hun forstod ikke, hvorfor hun skulle til så mange samtaler. Hun kendte ikke noget til kommunens sygefraværspolitik.

Hun var meget overrasket over, at hun skulle afskediges, da hun havde sagt til kommunen, at hun regnede med at være klar igen omkring den 1. februar 2021. Hun kom ikke tilbage på arbejde i opsigelsesperioden, men det skyldes, at hun var psykisk belastet af sagen. Den rev tæppet helt væk under hende, og hendes læge rådede hende til fuld sygemelding. Hun kom stort set ikke uden for en dør. Hun blev raskmeldt, da opsigelsesperioden udløb den 1. august 2021, og hun fik i maj 2022 arbejde i en privat virksomhed, hvor hun stadig er ansat.

B har forklaret bl.a., at hun var centerchef i Teknik og Miljø i Kommune 1, da sagen med A stod på. Vejteamet, som A var i, var en del af et større team på 20-25 medarbejdere. Teamet var etableret i 2016 og blev med tiden gradvist mindre i takt med, at opgaverne til dels faldt væk. Medarbejdertallet blev tilpasset opgaverne. På tidspunktet for opsigelsen af A var der 4 medarbejdere i teamet. De var gennemgående erfarne, og der er ikke andre end A, der på den måde har problematiseret arbejdsindsatsen. Da Arbejdstilsynet var på besøg, havde de heller ikke bemærkninger om vejteamet. Arbejdsindsatsen var nogenlunde konstant over tid. A's tidsregistrering for 2020 viser, at hun ikke på noget tidspunkt arbejdede 37 timer om ugen.

Hun overtog i begyndelsen af maj 2020 midlertidigt ledelsen af vejteamet. A henvendte sig til hende om sin arbejdsindsats og mente bl.a., at en kollega kunne være indstillet på at aflaste hende. Det viste sig at være en misforståelse. Hun bad A om at lave en oversigt over opgaverne, men det blev ikke gjort inden sommerferien. I august 2020 tiltrådte C som leder af vejteamet, og hun bad ham prioritere en samtale med A. Herefter havde hun løbende dialog med C om A's situation, og A blev bl.a. aflastet ved, at behandlingen af nogle borgerhenvendelser blev flyttet til en kollega.

A's sygefravær fra oktober 2020 betød, at en række arbejdsopgaver måtte sættes i bero, og at andre medarbejdere måtte tage over. Kommunen måtte også købe ekstern bistand til at løse opgaverne. A var meget frustreret over den løbende dialog med A og herunder involveringen af hendes søster D, der ikke var konstruktiv. Til sidst måtte de konstatere, at A's fravær var et stort problem for driften i teamet, og at udsigten til, at A inden for rimelig tid kunne vende fuldt tilbage, var for usikre. Det fik de bekræftet, da de modtog A's hørings svar, og de udtalelser fra A's læge, som blev indhentet i opsigelsesperioden, understøtter efter hendes opfattelse deres vurdering. I forbindelse med opsigelsen mente de ikke, at det var relevant at indhente en ny lægeerklæring, idet de støttede sig til A's egne oplysninger om, hvornår og hvordan hun kunne vende tilbage til arbejdet. A's stilling blev først slået op, da opsigelsesperioden udløb. I dag er der 5 medarbejdere i vejteamet.

Hun er bekendt med kommunens sygefraværspolitik, men det er ikke kommunens praksis uden videre at indlede en afskedigelsessag efter 3 måneders sygefravær. Det er der efter hendes viden slet ikke eksempler på, og hun har selv været med til at behandle en række længerevarende sygefravær, hvor der heller ikke efter 4-6 måneders sygefravær er indledt en afskedigelsessag. Det kommer helt an på den enkelte sag, herunder den konkrete udsigt til, at den ansatte kan vende tilbage til sit arbejde.

7. Parternes argumenter

IDA har overordnet anført bl.a., at A blev afskediget på usagligt grundlag og derfor har krav på godtgørelse efter overenskomstens § 20.

Kommune 1 afskedigede A, uanset at hun på afskedigelsestidspunktet selv oplyste, at hun var parat til at genoptage arbejdet om ganske kort tid, og uden at indhente en lægelig vurdering af hendes mulighed for snart at vende tilbage til arbejdet. Der kan ikke lægges vægt på A's tidsregistreringer i 2020, idet fremlæggelsen af registreringerne alene synes at have til formål at miskreditere hende. Der kan heller ikke lægges vægt på, at A ikke mødte op til den tjenstlige samtale, idet dette efter kommunens tilkendegivelser over for hende og IDA ikke ville have haft noget formål.

Det må tillægges betydning, at der var tale om arbejdsrelateret stress, som kunne henføres til ledelsessvigt i Kommune 1. Kommunen kendte til problemerne med et uforholdsmæssigt arbejdspress, som A gennem en længere periode havde været pålagt, men gjorde ikke tilstrækkeligt ved det. Hertil kommer, at kommunen tilsidesatte forvaltningsretlige regler, idet man – udelukkende på baggrund af egne retningslinjer – valgte at afskedige A efter 3 måneders sygemelding, dvs. uden at foretage en konkret vurdering og uden at indhente ny lægeerklæring.

Kommunens fremgangsmåde havde stor betydning for A's helbredstilstand i perioden efter afskedigelsen. Det kan derfor ikke tillægges betydning, at hun var sygemeldt i opsigelsesperioden. Heller ikke A's sygeforløb tilbage i 2016-17 kan tillægges betydning.

Godtgørelsen til A må udmåles i lyset af det anførte og bør efter overenskomsten fastsættes til et beløb svarende til 12 måneders løn.

Kommune 1 har overordnet anført bl.a., at afskedigelsen af A var rimeligt begrundet i hendes langvarige sygefravær, herunder den manglende udsigt til, at hun inden for overskuelig tid kunne vende tilbage til arbejdet på fuld tid. Kommunen måtte efter de foreliggende oplysninger lægge til grund, at A ikke ville kunne

vende tilbage før den 1. februar 2021 – dvs. efter 4 måneders fravær – og da med stille opstart og skånehensyn. A mødte ikke op til den tjenstlige samtale, som kommunen havde indkaldt hende til, og hvor hun kunne have bidraget til oplysning af sagen. Der var herefter ikke grundlag for at indhente en ny lægeerklæring om hendes muligheder for at vende tilbage til arbejdet. A var da heller ikke på noget tidspunkt i opsigelsesperioden i stand til at genoptage sit arbejde.

Der var ikke tale om ledelsesmæssigt svigt fra kommunens side, idet kommunen i udstrakt grad viste forståelse og fleksibilitet for A's ønsker. A's tidsregistreringer i hele 2020 viser, at problemet ikke var den samlede arbejdsmængde, men hendes egne forhold med hensyn til bl.a. overblik og prioritering. Kommunen viste også fleksibilitet ved at tilbyde annullering af opsigelsen, hvis A i opsigelsesperioden kunne komme tilbage på fuld tid i 3 måneder, men det afslog A.

Kommunen har ikke tilsidesat forvaltningsretlige regler i sagen. Der blev således anlagt en helt konkret vurdering, ligesom det var tilfældet ved A's tidligere sygefravær tilbage i 2016-17.

Hvis der skal betales godtgørelse i sagen, skal godtgørelsen fastsættes til et mindre og rent symbolsk beløb. Der er ikke i retspraksis støtte for A's beløbsopgørelse.

8. Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår som anført, om A har krav på godtgørelse som følge af, at Kommune 1 den 29. januar 2021 opsigde hende i hendes stilling som ingeniør i kommunen. Opsigelsen var begrundet i A's sygefravær i efteråret 2020 og januar 2021.

A sygemeldte sig den 2. oktober 2020, og det må anses for ubestridt, at hun på dette tidspunkt led af stress, der havde sammenhæng med hendes arbejdssituation. A havde imidlertid i den forløbne del af 2020 samlet set arbejdet mindre end de 37 timer om ugen, som hun var ansat til, og der er heller ikke i øvrigt grundlag for at antage, at hendes sygemelding skyldtes ledelsessvigt eller på anden måde forhold, som kan bebrejdes Kommune 1.

Da Kommune 1 den 7. januar 2021 indkaldte A til en tjenstlig samtale, havde hun været sygemeldt i godt 3 måneder. Efter kommunens referat af sygefraværssamtalen tidligere på dagen havde A her bl.a. givet udtryk for, at hun så "mulighed for at starte pr. 1. februar med en stille opstart", og at man måtte forsøge at undgå "pressede situationer" som f.eks. klagesager og sager med frister.

I tilfælde, hvor der er tale om en fuldtidssygemeldt ansat, vil der af hensyn til kommunens drift ofte – men afhængig af den enkelte sag – være sagligt grundlag for afskedigelse, hvis der først kan forventes gradvis tilbagevenden til arbejde inden for 3-6 måneder. Det skyldes, at det i sådanne tilfælde ofte vil være til væsentlig driftsmæssig gene for kommunen at måtte undvære en ansat i en så lang periode.

Efter bl.a. B's forklaring må det lægges til grund, at A's sygefravær indebar væsentlige driftsmæssige problemer for Kommune 1, og det måtte efter den nævnte sygefraværssamtale anses for meget usikkert, hvornår A ville kunne genoptage sit arbejde i nogenlunde fuldt omfang. Jeg finder derfor, at kommunen var berettiget til at indkalde A til tjenstlig samtale.

A ønskede ikke at deltage i den tjenstlige samtale, og det eneste yderligere grundlag, som hun tilvejebragte i sagen, var hendes høringssvar af 27. januar 2021. Her refererede A til sygefraværssamtalen den 7. januar 2021, herunder til, at hun "håbede og forventede at kunne vende tilbage til arbejdet igen omkring den 1. februar 2021 med blid opstart og gradvis optrapning." Under disse omstændigheder finder jeg, at Kommune

1 uden at bede om en ny lægeerklæring kunne lægge til grund, at A i betragtelig tid efter den 1. februar 2021 – dvs. efter 4 måneders fuldt sygefravær – ikke ville kunne genoptage sit arbejde i bare nogenlunde fuldt omfang. Jeg bemærker, at der ikke er oplyst om forhold, herunder i perioden efter opsigelsen, der taler imod rigtigheden af kommunens vurdering.

Særligt med hensyn til Kommune 1's generelle sygefraværspolitik er det uheldigt, at det i kommunens retningslinjer uden forbehold er anført, at hvis "medarbejderen fortsat [er] sygemeldt efter 3 mdr. sygdom, indledes en afsked." B har imidlertid forklaret, at dette ikke svarer til kommunens praksis på området, og i hvert fald i den foreliggende sag må jeg lægge til grund, at kommunen har foretaget den relevante konkrete vurdering.

Sammenfattende finder jeg, at Kommune 1 den 29. januar 2021 var berettiget til at opsiges A, og jeg frifinder derfor kommunen.

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

Kommune 1 frifindes.

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

København, den 5. februar 2024

Jørgen Steen Sørensen