

KENDELSE

i

faglig voldgiftssag FV 2016.0106:

HK/Danmark

for

A

(advokat Ulla Jacobsen)

mod

Moderniseringsstyrelsen

for

Institution B

(Kammeradvokaten v/ advokat Lene Damkjær Christensen)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om **Institution Bs** opsigelse af **A** den 15. juni 2015 var urimelig og ikke begrundet i **As** eller **Institutions Bs** forhold, og i givet fald hvilken godtgørelse **A** har krav på.

2. Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal betale 130.661,16 kr. med procesrente fra sagens anlæg den 29. december 2015.

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

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 9. februar 2017 i medfør af OAO-S-fællesoverenskomstens § 18 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede højesteretsdommer Lars Hjortnæs som opmand og følgende sidedommere: Faglig juridisk konsulent Mina Bernardini, HK Damark, og faglig konsulent Mikkel Larsen, HK Stat, der begge er udpeget af klager, og chefkonsulent Anja Gudbergsgen, Moderniseringsstyrelsen, og chefkonsulent Sofie Plesner, Moderniseringsstyrelsen, der begge er udpeget af indklagede.

Efter bevisførelse, procedure og votering kunne der ikke blandt sidedommerne opnås flertal for noget resultat, og afgørelsen skal herefter træffes af opmanden.

4. Sagsfremstilling

4.1. **A** blev ansat som kontorassistent hos **Institution C** den 1. maj 2007. Fra 2013 gjorde hun tjeneste i **Afdeling D**. Hun blev sygemeldt den 2. december 2014, hvor hun i en sms til sektionsleder **E** oplyste at have haft hjertebanken og angst og have det dårligt. Hun genoptog arbejdet den 5. december, men blev sygemeldt igen den 9. december 2014. Hun genoptog arbejdet den 16. december 2014, men sygemeldte sig igen den 18. december. Hun genoptog arbejdet delvis den 15. januar 2015, men sygemeldte sig en enkelt dag den 23. januar og derefter igen fra den 3. februar 2015. **Institution B** sendte den 13. maj 2015 høring om afsked på grund af sygdom, og **A** blev afskediget med 5 måneders varsel ved brev af 15. juni 2015.

4.2. I Afdeling D ved Institution B var der ved opsigelsen af **A** i 2015 ca. 25

medarbejdere, som arbejdede i 5 teams. Afdelingen blev i løbet af 2015 tilført en vikar på grund af **As** fravær. Der blev i 2015 tilført yderligere to vikarer til afdelingen.

4.3. I referat af fraværssamtale med A den 7. januar 2015 hedder det bl.a.:

”**E** orienterede om indgået aftale med psykolog **G** 3 timers samtale og at **A** konsulterede hendes læge efter behov.

A vil gerne retur til **Afdeling D** og har drøftet med psykologen, at hun skulle starte stille og roligt op og ikke arbejde fuldtid. Herudover skulle opgaverne tilpasses.

Derfor blev det aftalt på mødet at udarbejde en mulighedserklæring som vedlægges dette skriv.

....

Opgaverne må ikke være med frister og der skal tages hensyn til **A** ift sagstyper, mængder osv. Derfor er det af **E** efterfølgende bestemt, at hun skal sidde med opdateringer af U-domme. Dette kan passes ind ift arbejdstid mv. i afdelingen.”

I mulighedserklæring af 8. januar 2015 er om arbejdsgivers og medarbejders forslag til ændringer i arbejdsfunktioner anført bl.a.:

”.. Efterfølgende 3 timer dagligt i 4 dage om ugen. Fri onsdage. Der fremtages en række opgaver, hvor der ikke er frister mv. på. Samtidig tages der hensyn til, at opgaverne ikke skal færdiggøres inden for et bestemt tidspunkt. Der evalueres og snakkes omkring ovenstående 1 gang om ugen med fokus på tilretning efter behov. Arbejdstiden øges langsomt til fuld tid hen over en 2-måneders periode.”

Det fremgår af erklæringen endvidere, at **As** funktionsnedsættelse er

”koncentrationsbesvær på grund af stress og angstanfald”, samt at lægen skønnede, at **As** arbejdsforhold var forsvarlige i forhold til helbredet, og at den anførte periode på 2 måneder med ændrede arbejdsfunktioner var realistisk.

As fuldtidssygemelding blev forlænget med lægeerklæringer af 9. og 20. februar og 19. marts 2015.

I **Institution Bs** referat af sygefraværssamtale med **A** den 8. april 2015 hedder det bl.a.:

”**F** forklarede for **A**, at vi som arbejdsgivere gerne ville have noget mere konkret fra lægen ift sygemeldingerne, således vi kunne hjælpe **A** tilbage på arbejdspladsen når rette tid var.

Hun foreslog, at lægen gennemgik nedenstående spørgsmål med **A** som blev skrevet ind i mulighedserklæringen.

- Varigheden af fuldtidssygemeldingen ønskes oplyst.

- Hvornår vurderes det realistisk og forsvarligt, at **A** starter med at arbejde igen og på hvilket timetal.
- Hvilke skånehensyn anbefales.
- Hvor lang en opstartsperiode skønnes der at være behov for.

A forklarede, hvordan hun havde det p.t.:

....

At hun ikke som sådan havde problemer med arbejdet, men at alt muligt andet påvirkede hende – familien, hjemmet, dagligsudsudfordringer mv.

At hun ikke kunne komme på arbejde før hun havde det godt med sig selv. At kroppen skulle være i balance før hun kunne koncentrere sig om at skulle arbejde.

....

I forhold til planer for at vende tilbage synes **A** det er svært at tale om og det var svært at se ud i fremtiden.

Hun ville gerne tilbage, men mente ikke at det at arbejde med faste planer med tider og opgaver var en god ide.

Hun kan ikke arbejde med sager hvor der er frister og synes også det var fint at der ikke var det sidst, hvor hun startede op. Hun kan heller ikke overskue, at der ligger bunker på hendes bord, så det, at der blev talt U-domme op til hende sidst var ikke den bedste måde at tilrettelægge arbejdet på.

Hun efterspørger det sociale, men vil også gerne kunne sidde alene og arbejde så hun ikke ser alle stakke med opgaver, de røde resultater på grund af travlhed, kollegaer der har travlt, jurister der spørger ind efter sager, telefoner der ringer osv.”

Af mulighedserklæring af 15. april 2015 fremgår bl.a.:

”**A** er fortsat sygemeldt med angst og belastningsreaktion. Den fortsatte varighed er et skøn og beror på det fortsatte forløb. Aktuelt skønnes det nødvendigt med fortsat 2-3 måneders sygemelding på fuld tid. **A** vurderes løbende her. Ved genopstart behov for skånehensyn for belastende arbejdsopgaver og langsom optrapning til vanlig arbejdstid i løbet af mdr og med mulighed for en løbende vurdering og evt. justering.”

HK Sydjylland anførte i sit svar på **Institution Bs** høringsbrev af 13. maj 2015 bl.a., at **Institution C** reelt hele tiden har forsøgt at presse **A** tilbage på arbejdspladsen så hurtigt som

muligt, hvilket har medført, at hendes sygdom er blevet forværret, samt at der f.eks. burde have været holdt en rundbordssamtale med deltagelse af bl.a. jobcentret.

I **Institution Bs** afgørelse af 15. juni 2015 om afsked er anført bl.a.:

”Det er **Institution Bs** vurdering, at dit sygefravær frem til nu og den manglende udsigt til, at du kan vende tilbage på arbejde inden for den nærmeste fremtid, ikke er forenelig med hensynet til driften af **Institution C**.

Institution B har lagt særlig vægt på, at du har været sygemeldt i perioden 18. december 2014 til 14. januar 2015, delvis sygemeldt i perioden 15. januar 2015 til 2. februar 2015 og uafbrudt sygemeldt siden den 3. februar 2015.

Institution B har ligeledes lagt særlig vægt på, at det fremgår af mulighedserklæringen af 15. april 2015, at du fortsat er sygemeldt, og at din læge skønner, at det er nødvendigt med fortsat 2-3 måneders sygemelding på fuld tid, at den fortsatte varighed er et skøn og at det beror på det fortsatte forløb.

Endvidere har **Institution B** lagt vægt på, at der ved genoptagelse af tjenesten vil være behov for skånehensyn for belastende arbejdsopgaver, langsom optrapning til vanlig arbejdstid i løbet af måneder og mulighed for en løbende vurdering og eventuel justering.

Endelig har **Institution B** lagt vægt på, at du ved telefonisk samtale den 7. maj 2015 blev oplyst om, at dit sygefravær nu var af et sådant omfang, at det ikke længere var foreneligt med driften.”

I en udtalelse af 24. juni 2015 fra psykolog **G**, der i perioden januar-april 2015 har haft samtaler med **A** i forbindelse med hendes sygemelding, er det bl.a. amført, at det ”vurderes, at den alvorlige stressreaktion skyldes en kombination af lang tids ophobede arbejdsmæssige belastninger og private belastninger”.

5. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun i **Afdeling D** varetog mange forskellige sagsbehandlingsopgaver. I hendes team i afdelingen var der 6 medarbejdere, da hun blev sygemeldt. Hendes ugentlige arbejdstid havde siden august 2013 været 32 timer ugentlig. Da hun første gang blev sygemeldt i december 2014, var de meget pressede i afdelingen. Blandt hendes opgaver var i en turnusordning at have ”blomsten” visse dage, hvilket indebar, at man også skulle klare diverse ikke forhåndsfordelte opgaver. Hun havde generelt svært ved at nå alt sit arbejde, inden hun skulle gå kl. 15, eftersom hun havde lige så mange opgaver som de medarbejdere, der var på 37-timers arbejdsuge. Hun havde været ”i nul” med overarbejdstimer i januar 2014, men havde fra da af haft en stigende mængde overarbejde. Hun var glad for arbejdet i **Afdeling D**. Da hun fik symptomer i december 2014, sagde lægen, at det skyldtes overbelastning over en længere periode. Hun mener, det må skyldes hendes arbejde i kombination med private problemer med bl.a. en operation, hun selv skulle igennem, hendes fars dødsfald, og at hendes mand var blevet ramt af stress to gange i løbet af 2014. Under hendes sygemelding talte hun lige ud af posen med sektionsleder **E**. Hun sagde bl.a. til **E**, at ”hovedet vil gerne, men kroppen vil ikke”. **E** tilbød hende i december 2014 at komme tilbage på nedsat tid i en periode, sådan at hun altid kunne gå hjem, hvis det blev for meget. Det benyttede hun sig også af, men det var tydeligvis for sent i forhold til hendes sygdomsforløb. Hun blev også taget ud af den såkaldte rulleplan, men det var heller ikke nok til at opnå en bedring. **E** tilbød hende også at få bevilget psykologhjælp. Hun konsulterede en psykolog, som anbefalede, at hun fuldtidssygemeldte sig. Under sygefraværssamtalen den 7. januar 2015 blev hun ikke taget med på råd om, hvilke arbejdsopgaver hun skulle have, når hun vendte tilbage. Hun fik især til opgave at administrere U-domme, og **E** sagde til hende, at hun ikke skulle notere, hvor mange hun nåede hver dag. Hun følte sig dog presset alligevel, men sagde ikke noget om det til **E**. **E** sagde til

hende, at hun ikke havde krav på pauser, når hun var der så lidt, og at hun ikke måtte bruge arbejdstiden på at tale med sine kolleger om sin sygdom. Hun måtte sygemelde sig igen allerede efter 14 dage, fordi hendes symptomer blev værre. Hun følte, at den plan, der var lagt for hendes tilbagevenden til 32-timers arbejdsuge, ikke var realistisk, og hun sagde til **E**, at det var for hårdt for hende. **E** svar var, at det duede ikke, og at hun ville tale med HR-chefen og chefanklageren. Hun talte selv med sin tillidsrepræsentant, som mente, at hun ikke burde have accepteret at skulle op i tid så hurtigt. Der var en suppleant for tillidsrepræsentanten med ved fraværssamtalen den 8. april. Hun læste efterfølgende referatet af denne fraværssamtale igennem og kan godt se, at det står beskrevet som om, hendes symptomer ikke har noget med arbejdet at gøre, men sådan mener hun ikke at have udtalt sig. Hun ved ikke, om tillidsrepræsentanten har talt med ledelsen om en eventuel omplacering, men det har hun ikke selv været involveret i. Hun talte i telefon med **E** den 7. maj 2015, og her talte de ikke om hendes muligheder for at vende tilbage. Hun fortalte **E**, at hun fra den 12. maj var tilmeldt et 9-ugers kursus. Opsigelsen kom som lyn fra en klar himmel for hende, da den blev overbragt til hende den 30. maj 2015. Med den faglige organisations hjælp lykkedes det at få udskudt opsigelsen til den 15. juni. Hun kontaktede kommunen i slutningen af april 2015, og hun blev først da klar over, at **Institution C** ikke havde indberettet sygefraværet til kommunen fra starten. Hun mener, det ville have hjulpet på hendes situation, hvis kommunen var kommet på banen noget før. Hun er stadig sygemeldt i dag, men har haft noget arbejde som deltidssygemeldt som sekretær på en folkeskole.

E har forklaret, at hun har været sektionsleder i **Afdeling D** i **Institution C** siden 2011. Afdelingens opgaver er at understøtte juristerne og politifolkene i hele den såkaldte straffesagskæde. Der arbejdes i fem teams. Der var 6 medarbejdere i **As** team. Ideen med den såkaldte rulleplan er, at man løbende skal tage de opgaver, man har arbejdstimer til, og "blomsten" er en "forstyrrelsespost", hvor den pågældende medarbejder i en turnusordning skal træde til og hjælpe, hvor der er problemer. **A** var en dygtig medarbejder, der gik op i at kvalitetssikre sit arbejde. Der blev fulgt godt op på MUS-samtalerne. Hun havde talt med **A** om muligheder for at komme på kursus i straffesagskæden og i personlig effektivitet. Hun kendte til **As** private problemer, som hun havde fortalt om. **A** havde involveret hende noget mere i sine private problemer, end det var normalt. Hun tilbød **A** psykologtimer og bad efterfølgende HR-afdelingen om "tilgivelse" for, at hun havde gjort det, selv om **As** problemer ikke var arbejdsrelaterede. Da **A** vendte tilbage midt i december 2014, bad hun hende om løbende at notere, hvor mange U-

domme, hun ekspederede, fordi hun mente, at det ville hjælpe **A** at kunne se helt konkret, at hun fik noget fra hånden. De lagde i den periode sagerne direkte på **As** bord for at skåne hende for hele tiden at skulle se på den bunke med ca. 500 uekspederede sager, der lå i reolerne. Behandling af U-domme er en af de få opgaver i afdelingen, der ikke er frister på. Ved fraværssamtalen i januar 2015 blev der fortsat at skåne **A** sat en 2 måneders frist, før hun skulle være tilbage på sin fulde tid på 32 timer. Hun lavede den 14. januar 2015 en oversigt over **As** opgaver i 2 måneders perioden, hvor hendes hovedopgave fortsat skulle være opdatering af U-domme. Hun gennemgik denne oversigt med **A**. Mens **A** i januar 2015 arbejdede på nedsat tid, havde nogle af **As** kolleger spurgt hende om, hvordan de på en hensynsfuld måde skulle få **A** til at holde op med at bruge så meget af deres arbejdstid på at fortælle dem om hendes sygdom. Hun talte derfor selv med **A** og sagde til hende, at de andre medarbejdere kunne have svært ved at afse så meget arbejdstid til at tale om hendes problemer. **A** spurgte til retten til at holde pauser, og hun forklarede hende blot overenskomstens regler om pauser og forbød ikke noget. **A** havde ikke på noget tidspunkt sagt til hende, at hun havde problemer på grund af arbejdet. Det påvirkede afdelingen, at **A** var væk, fordi den var bemannet svarende til opgavemængden. De kommer bagud, når der er fravær. Hun prøvede med de forskellige tiltag på at få **As** skånebehov og en gradvis optrapning af hendes timetal indpasset i afdelingen så godt som muligt, men det gjorde det jo svært, at hun ikke kunne give **A** nogen opgaver, som hastede. Det blev drøftet med ledelsen at flytte **A** til andre afdelinger, men der var ingen andre steder, som var mere egnede i forhold til **As** begrænsninger i den forventede optrappingsperiode. Efter mulighedserklæringen, som man havde modtaget fra **As** læge den 17. april 2015, kunne man se frem til 2-3 måneders yderligere fravær og derefter en langsom optrapning over et uvist antal måneder, og det var et perspektiv, som var svært at se for sig, også fordi de på det tidspunkt allerede havde forsøgt med langsom optrapning, uden at det havde haft nogen positiv effekt. Hun ringede til **A** den 7. maj 2015 og orienterede hende om, at man på baggrund af mulighedserklæringen måtte formode, at der ville gå lang tid, før hun ville kunne fungere fuldt ud i sin stilling, at dette havde ressourcemæssige konsekvenser for politikredsen, at man vurderede, at det ikke var muligt at give hende lempeligere arbejdsvilkår ved at flytte hende til en anden afdeling, og at man på den baggrund havde bedt **Institution B** om at vurdere, om der var grundlag for at afskedige hende på grund af sygdom. **A** oplyste under denne telefonsamtale bl.a., at hun var i kontakt med jobcentret. Hun studerede, da **A** under telefonsamtalen fortalte, at hun skulle deltage i et 9-ugers kursus for stressramte fra den 12. maj, eftersom dette rakte ud over den længste fraværperiode ifølge mulighedserklæringen. **A** havde normalt ikke mere overarbejde, end de

øvrige medarbejdere i afdelingen, og **A** havde kun en større mængde uafviklet overarbejde, da hun blev opsagt i juni 2015, fordi hun på grund af sit fravær ikke ligesom de øvrige havde kunnet afvikle opsparet overarbejde, da afdelingen fik tilført yderligere personaleressourcer. Det skyldtes en registreringsfejl, at HR-afdelingen først fik søgt om sygedagpengerefusion for **A** i slutningen af april 2015. Afdelingen fik tilført en vikar fra en anden afdeling i marts 2015 på grund af **As** fravær.

6. Parternes argumenter

Klager har navnlig anført, at det var kombinationen af lang tids ophobede arbejdsmæssige belastninger og **Institution Cs** håndtering af **As** tilbagevenden til arbejdspladsen, der medførte, at hun til sidst måtte fuldtidssygemelde sig fra den 3. februar 2015. Hvis **As** delvise opstart på arbejdet i januar 2015 var blevet håndteret uden at lægge så meget pres på hende for hurtigt at komme op på fuld tid, ville længden af fuldtidssygemeldingen i hvert fald have kunnet begrænses. **A** havde i 2015 flere timers opsparet merarbejde, end hendes kolleger gennemsnitligt havde i samme periode af 2015. Indklagede burde tidligere have inddraget kommunen ved at anmelde **As** sygefravær med henblik på sygedagpengerefusion. På det tidspunkt, hvor **Institution C** indstillede til **Institution B**, at der skulle indledes en afskedigelsessag mod **A**, havde hun kun været fuldtidssygemeldt i ca. tre måneder fra begyndelsen af februar 2015, hvilket må sættes i forhold til hendes relativt lange anciennitet hos **Institution C**. Da **A** blev endeligt opsagt i juni 2015, var hun ifølge mulighedserklæringen af 15. april 2015 klar til at genoptage arbejdet delvis, og indklagede burde derfor ikke have afskediget hende uden først at indhente en ny lægeerklæring om udsigterne for hendes genoptagelse af arbejdet. **Institution C** havde mulighed for at begrænse problemerne som følge af **As** sygefravær ved at ansætte vikar, hvilket også skete. Afskedigelsen var på den anførte baggrund ikke rimeligt begrundet i **As** eller indklagedes forhold, og **A** har derfor krav på en godtgørelse, jf. overenskomstens § 18, stk. 10.

Indklagede har navnlig anført, at **As** sygemelding på fuldtid eller deltid med kortvarige afbrydelser havde varet fra den 2. december 2014 til 15. juni 2015, og sygefraværet havde således været ganske langvarigt, da hun blev afskediget. I den forløbne periode havde hendes læge været inddraget syv gange, uden at der havde kunnet gives en sikker prognose for, hvornår hun blot

delvis kunne vende tilbage til arbejdet. Forsøgene på at gøre det muligt for **A** at genoptage arbejdet ved at reducere hendes timetal væsentligt og ved at give hende betydeligt lettere arbejdsopgaver, havde været forgæves. Der var ikke nogen mulighed for varigt at omplacere hende til arbejdsopgaver, som var væsentligt mindre belastende end dem, hun varetog under sin deltidssygemelding. Det var nødvendigt at tilføre yderligere medarbejderressourcer i form af vikaransættelse og anden bistand på grund af **As** sygefravær, som derfor udgjorde en driftsmæssig belastning for hendes afdeling. Der er intet belæg for at antage, at arbejdsforholdene i **Afdeling D** var årsag til sygefraværet, således at indklagede bærer ansvaret herfor. Det var da også først i høringssvaret vedrørende afskedigelsen, at dette argument blev brugt. **Institution C** har løbende været i konstruktiv dialog med **A** og har handlet i overensstemmelse med de planer, der på baggrund af mulighedserklæringerne blev lagt sammen med **A**. Det er umuligt at vide, om tidligere inddragelse af kommunen ville have gjort en positiv forskel med hensyn til **As** helbredelse, men der er i hvert fald ikke tale om et forhold, som har forværret hendes tilstand på en sådan måde, at indklagede bærer ansvaret for det. Sygefraværet må antages at skyldes et længerevarende krydspres mellem en række private forhold og en arbejdssituation, der bl.a. var præget af korte deadlines. Afskedigelsen af **A** var på den anførte baggrund rimeligt begrundet i arbejdsgiverens forhold.

7. Opmandens begrundelse og resultat

Da **A** blev opsagt, havde hun været ansat hos **Institution C** i ca. 8 år. Hun havde på opsigelsestidspunktet med to korte afbrydelser og en ca. to uger lang afbrydelse i januar 2015 været sygemeldt i ca. 6 måneder (arbejdsdage svarende til mere end 4 måneder).

Efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer, kan det ikke anses for godtgjort, at **As** sygdom skyldes en uforsvarlig arbejdstilrettelæggelse, eller at **Institution C** ikke på hensigtsmæssig måde havde forsøgt at tilpasse hendes arbejdsopgaver i en overgangsperiode med henblik på at gøre det muligt for hende at genoptage arbejdet inden for en rimelig tidshorisont. Der er ikke grundlag for at antage, at **Institution C** har udsat hende for et utilbørligt pres for at genoptage arbejdet, før hun var klar til det. Det kan ikke føre til en anden vurdering, at indklagede først ret sent i forløbet rettede henvendelse til kommunen.

Ved opsigelsen i juni 2015 fremstod det efter det hidtidige forløb og indholdet af mulighedserklæringerne som meget usikkert, hvornår **A** i fuldt omfang ville kunne vende tilbage til det hidtidige arbejde i **Afdeling D**. Det må efter det fremkomne lægges til grund, at der ikke var mulighed for at omplacere **A** til andet passende arbejde hos **Institution C**, der mere permanent kunne friholde hende for større arbejdsmængder og tidspres.

Det forhold, at **Afdeling D** i en periode under **As** sygdomsfravær fik tilført vikarbistand, kan under de anførte omstændigheder ikke medføre, at det ikke var rimeligt begrundet i arbejdsgiverens forhold at opsiges **A** på det pågældende tidspunkt.

På den anførte baggrund må der efter en samlet vurdering gives indklagede medhold i, at der ikke er grundlag for at anse opsigelsen af **A** for urimelig og ikke begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, jf. overenskomstens § 18, stk. 9. Indklagedes frifindelsespåstand tages derfor til følge.

Thi bestemmes

Moderniseringsstyrelsen frifindes.

Hver part skal bære egne omkostninger ved sagens behandling og betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 28. februar 2017

Lars Hjortnæs

