

K E N D E L S E

i

faglig voldgiftssag FV 2021.876

DJØF

for

A

(advokat Ulrik Sahl)

mod

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

for

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

(advokat Marianne Lage)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår i første række, om indklagedes afskedigelse af klager den 25. februar 2021 var urimelig og ikke begrundet i klagers eller indklagedes forhold. I givet fald er der endvidere spørgsmål om godtgørelse.

2. Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) til A skal betale en af Voldgiftsretten fastsat godtgørelse med procesrente fra sagens anlæg.

Indklagede har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 29. marts 2022 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som opmand og med følgende sidedommere: Kia Philip Dollerschell og Maja Kure Kristensen, der begge er udpeget af klager, og Camilla Lindquist og Kristian Hattens, der begge er udpeget af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af A, B og C.

Efter votering var der ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, og afgørelsen skal derfor træffes af opmanden. Der var enighed om, at kendelse kan udformes uden gengivelse af forklaringer og fuld gengivelse af parternes argumenter.

4. Retsgrundlag

Denne voldgiftssag er behandlet i henhold til § 22 i Overenskomst for akademikere i staten 2019.

5. Sagsfremstilling

A blev den 1. april 2018 ansat som fuldmægtig/VEU-koordinator i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). Ansættelsesområdet var STAR.

Den 6. august 2019 blev der afholdt en tjenstlig samtale med A i anledning af en kvindelig kollegas beskyldninger om seksuel chikane. Det fremgår af et referat af samtalen, at han blev pålagt fremover ikke at tale med kollegaen og at holde sig væk fra hendes kontor. A kommenterede referatet i en mail af 9. august 2019, hvori han bl.a. anførte, at han ville efterkomme pålægget, men mente, at han ikke havde haft reel mulighed for at tage til genmæle, og at hans "arbejds miljø" var blevet "ødelagt", bl.a. fordi han var blevet indkaldt til samtalen i en kalender, som alle hans kolleger kunne se. Han anførte bl.a., at han savnede at høre, hvordan ledelsen tænkte fremover at sikre, "at også jeg kan gå på arbejde i et sundt arbejds miljø".

A sygemeldte sig den 28. oktober 2019 i 14 dage med henvisning til depression og stress.

Den 9. december 2020 blev der afholdt en tjenstlig samtale med A, fordi STAR mente, at han havde begået alvorlige fejl i tjenesten, og han modtog brev om en påtænkt advarsel.

Den 10. december 2020 blev A sygemeldt. I mail af 14. december 2020 spurgte hans chef B til sygemeldingen, og A svarede pr. mail samme dag: "Min angst er brudt ud i lys lue igen. Så det er psykisk betonet."

B anmodede i mail af 15. december 2020 A om at sende en lægeerklæring. Den 16. december svarede han, at der "anvendes ikke længere lægeerklæringer, der anvendes i stedet mulighedserklæringer. Jeg har fået vedhæftede, som I skal starte med at udfylde."

B svarede samme dag bl.a.:

”Man kan nu godt lave lægeerklæringer. De har et mere simpelt formål omkring længde af sygdom. Men vi kan sagtens udfylde mulighedserklæringen. Side 1 skal vi to udfylde sammen, da det beror på en dialog. Så jeg vil foreslå, at vi taler sammen (...).”

A svarede samme dag, at han ville kontakte sin læge igen, og den 17. december 2020 fremsendte han en lægeerklæring af 16. december 2020, hvori lægen bekræftede, at As fravær skyldtes sygdom, og at lægen skønnede, at sygefraværet ville vare ca. en måned fra den 16. december 2020.

A modtog den 11. januar 2021 en skriftlig advarsel vedrørende de ovenfor omtalte tjenesteforseelser. I advarslen er anført bl.a.:

”I forbindelse med, at du udarbejdede pressemeddelelse den 30. november 2020, har du lavet flere graverende fejl. For det første har du ikke indhentet og/eller fået godkendt kommentarer fra rådsformændene. Du har i stedet selv skrevet og indsat en kommentar/udtalelse på vegne af rådsformændene uden deres vidende. (...) Det er helt uacceptabelt, at du ikke har sørget for godkendelse af rådsformændenes kommentarer/udtalelser inden pressemeddelelsens udsendelse. Citater, udtalelser, kommentarer eller lignende skal altid godkendes af dem, der citeres mm. (...) Samlet set vidner det om manglende faglig dømmekraft fra din side. ...

Der er generelt utilfredshed med din opgaveløsning og dine samarbejdsevner, derfor meddelte din chef, B, dig, fredag den 20. november 2020, at der ville blive indledt et performanceforløb med dig fra mandag den 23. november 2020 og indtil jul. Hændelsen med pressemeddelelsen er dog i sig selv så kritisabel, at du blev indkaldt til en tjenstlig samtale herom den 9. december 2020. ...

Ved brev af 9. december 2020 blev du partshørt over en påtænkt advarsel. ...

Du svarede i e-mail (...), at du har været rigtig glad for dit arbejde, men at det har været rigtig hårdt for dig at gå på arbejde efter en konkret personalesag, du var en del af i efteråret 2019.

...

Du anfører, at det stadig udestår at blive udspecificeret fra ledelsens side, hvori den generelle utilfredshed med din opgaveløsning og samarbejdsevner består, og at punkterne i 5-punktsplanen ikke klart udspecificerer din manglende performance og/eller samarbejdsproblemer. Du har desuden udbedt dig eksempler på konflikter med dine kolleger.

Det bemærkes hertil, at den generelle utilfredshed med din opgaveløsning og samarbejdsevner er omfattet af det performanceløftforløb, som blev igangsat den 23. november 2020, men som blev afbrudt på grund af din sygemelding.

Det udestår derfor fortsat og vil blive nærmere udspecificeret, når performanceløftforløbet genoptages, når du er raskmeldt.

Afslutningsvist anfører du, at du (...) anser dig selv for at være rimelig robust, men på baggrund af det samlede forløb, du har været igennem siden efteråret 2019, er du nu så påvirket både i dit arbejds- og privatliv, at du i samråd med din læge har sygemeldt dig.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har forholdt sig til dine bemærkninger, og samlet set giver de ikke anledning til en ændret opfattelse i forhold til kritikpunkterne. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering giver dig derfor en advarsel.

Forbedringspunkter og konsekvens

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering forventer, at du er omhyggelig i din opgaveløsning. Det forventes endvidere, at du løser dine opgaver på en faglig og professionel måde, for at du lever op til det niveau og den kvalitet, der kan forventes i din stilling som VEU-kordinator. De ovenstående nævnte fejl, du har lavet i din opgaveløsning, er alvorlige og må ikke gentage sig. Generelt skal din performance løftes, hvilket vil blive håndteret i det performanceløftforløb, som er påbegyndt."

Der blev afholdt sygefraværssamtale med A den 12. januar 2021. Af referatet, som ikke er underskrevet af A, fremgår bl.a., at ny lægelig vurdering skal indhentes, at A "fortæller, at han har haft det svært på arbejdspladsen siden efteråret 2020", at han ikke ved, hvor længe endnu, han skal være sygemeldt, men at han ikke som planlagt vender tilbage den 18. januar 2020, at det skal vurderes efter ny vurdering fra lægen, hvad arbejdspladsen kan gøre for, at han vender hurtigere tilbage, at "(d)et vurderes ikke nu", om han har behov for nedsat arbejdstid i en periode, og at der "ikke p.t." er andre fleksibilitetsmuligheder, der skal overvejes.

B sendte ved mail af 14. januar 2021 et skema til mulighedserklæring til A. Hun anførte bl.a., at "(F)ørste del af skemaet skal vi udfylde i fællesskab. Du er velkommen til at tilføje dine egne betragtninger eller hvis du synes ord skal justeres." B havde udfyldt side 1 i erklæringen således, at der under punktet "Medarbejderens funktionsnedsættelser" var anført: "psykisk betinget sygefravær", at der under punktet "Påvirkede jobfunktioner" var anført: "- Tovholder for VIREGO, - Hotline, - Ledighedstal, - Opfølgning på diverse projekter/Survey, - Job/VEU Projekt", og at der under punktet "Arbejdsgiverens

og medarbejderens forslag til ændringer i arbejdsfunktioner" var anført: "Arbejdsgiver mener ikke der kan justeres i jobfunktioner og ønsker A tilbage hurtigst muligt på fuld tid".

A svarede ikke på denne mail fra B.

Arbejdsmarkedskontor Syd blev den 22. januar 2021 ligesom A partshørt over påtænkt stop for Odense Kommunes sygedagpengerefusion, idet kommunen havde vurderet, at A ikke længere var uarbejdsdygtig i forhold det brede arbejdsmarked på grund af sygdom. Kommunen anførte i høringsbrevet bl.a.:

"Vi har i vores vurdering lagt vægt på at både A samt egen læge vurderer, at A vil kunne varetage et andet arbejde end det nuværende, men ikke kan vende tilbage til nuværende arbejdsplads".

Det fremgår af det oplysningsskema, som A havde udfyldt til brug for Odense Kommunes behandling af refusionssagen bl.a., at hans sygdom var "stress/angst/depression" og "(f)orskellige omstændigheder på min arbejdsplads, hører ført til en angsttilstand som igen fører til en depressiv tilstand", at "(J)eg forventer ikke at raskmelde mig fuldt ud eller genoptage arbejdet delvist inden den 3. februar 2021", og at sygdommen har påvirket hans arbejde i "ca. halvandet år". På spørgsmålet "Forventer du at vende tilbage til din arbejdsplads?" er der svaret: "Nej".

I Odense Kommunes journalnotat om en opfølgningssamtale med A den 19. januar 2021 er anført bl.a.:

"Med baggrund i en samlet vurdering af sygdommen, herunder indvirkning på arbejdsevnen, vurderes der at være tvivl om du opfylder betingelserne for at modtage sygedagpenge. Dette da du oplyser, at du er aktivt jobsøgende. Der vurderes at der er behov for at inddrage din læge i forhold til om du kan raskmeldes på en bred vurdering.

...

Plan for tilbagevenden til arbejdsmarkedet:

A fortæller, at han ikke tænker at han kan vende tilbage"

Eget arbejdsmarkedsperspektiv:

Fortæller at han søger andre job og går til samtaler".

I As egen læges attestering den 27. januar 2021 på mulighedserklæringen er der bl.a. krydset af i rubrikken "Arbejdsforholdene skønnes ikke forsvarlige, og der bør foretages yderligere ændringer. Lægen anfører de påkrævede skånehensyn i pkt. 8". I attestens punkt 8 er anført:

"Pt kan ikke deltage i arbejdet under nuværende forhold, der bør tages hensyn og jeg synes man skal lave omplacering under anden ledelse". I attestens punkt 9 er under "Lægens skøn over den periode, regnet fra attestdato, hvor ændrede arbejdsfunktioner eller fravær fra arbejdet anses for påkrævet (antal dage, uger, måneder)" anført: "Foreløbig 6-8 uger".

Odense Kommune traf den 29. januar 2021 afgørelse om at standse sygedagpengerefusionen. I afgørelsen er anført bl.a.:

"Vi har besluttet, at A ikke længere vurderes til at være uarbejdsdygtig, idet vi har vurderet, at A kan stille sig til rådighed for andet arbejde, som vurderes at være forenelige med vedkommendes skåne hensyn.

Ved denne vurdering har vi lagt vægt på, at både A samt egen læge vurderer, at A vil kunne varetage andet arbejde end det nuværende, men ikke kan vende tilbage til nuværende arbejdsplads".

Der blev afholdt tjenstlig samtale med A den 4. februar 2021. I referatet af den tjenstlige samtale, som angik påtænkt afskedigelse er anført bl.a.:

"Herefter redegjorde C for baggrunden for den påtænkte afskedigelse.

Heri, at Odense Kommune har truffet afgørelse om at raskmelde A til det brede arbejdsmarked.

Derudover har STAR modtaget mulighedserklæring, som er udfyldt af både B og As egen læge. A har haft mulighed for at komme med bemærkninger til mulighedserklæringen.

Egen læge anbefaler, at A skifter ledelse.

C forklarer, at dette ikke er muligt grundet As nuværende ansættelse som VEU-kordinator og jf. ingen ledige stillinger i STAR som matcher As kompetencer."

Den 4. februar 2021 blev A partshørt over påtænkt afskedigelse. I partshøringen er anført bl.a., at den påtænkte afskedigelse "er begrundet i, at du er sygemeldt, og ikke kan vende tilbage til dit nuværende arbejde hos Arbejdsmarkedskontor Syd".

I As høringsvar af 17. februar 2021 over den påtænkte afskedigelse er anført bl.a.:

”Det er korrekt, at jeg er sygemeldt og har været det siden den 10. december 2020. Det er dog ikke korrekt, at jeg ikke kan vende tilbage. Som det også fremgår af mulighedserklæringen, er det lægens vurdering, at jeg fortsat er sygemeldt i 6-8 uger på tidspunktet for lægens udfyldelse af mulighedserklæringen. Det vil sige, at lægen forventer, at jeg kan blive raskmeldt senest med udgangen af marts måned 2021.

...

Det er alene på baggrund af min arbejdsgivers forudfyldte mulighedserklæring og udeblivelsen af dialog omkring mine muligheder for tilbagevenden til arbejde, at min læge vurderer, at jeg på sigt kan raskmeldes til andet arbejde, men ikke til mit nuværende. Min læge havde i udgangspunktet vurderet, at jeg ville kunne raskmeldes om 6-8 uger, på tidspunktet for udfyldelsen af mulighedserklæringen, men ændrede på baggrund af de af B opstillede rammer og præmisser for tilbagevenden, sin lægelige vurdering af muligheden for (...) tilbagevenden til arbejdsmarkedskontor Syd.

...

Samlet er det min oplevelse, at min nærmeste ledelse, i de sidste par år af min ansættelse i Arbejdsmarkedskontor Syd har gjort mine arbejdsforhold så psykisk uholdbare, at jeg ikke har været i stand til at varetage mit arbejde, uden yderligere risiko for mit helbred. Jeg er virkelig ked af, at situationen har udviklet sig på denne måde, da jeg er virkelig glad for mit arbejde.”

A blev opsagt fra sin stilling som VEU-koordinator den 25. februar 2021. I brevet om afskedigelse er anført bl.a.:

”Afskedigelsen er begrundet i, at du er sygemeldt, og ikke kan vende tilbage til dit nuværende arbejde hos Arbejdsmarkedskontor Syd.

I mulighedserklæring af 27. januar 2021 har din læge erklæret, at du ikke kan deltage i arbejdet under nuværende forhold, og at man skal lave omplacering under anden ledelse, og at du foreløbig er sygemeldt yderligere 6-8 uger.

Odense Kommune har den 29. januar 2021 truffet afgørelse om ophør af retten til sygedagpengerefusion, da kommunen vurderer, at du ikke er uarbejdsdygtig i forhold til det brede arbejdsmarked på grund af sygdom. Kommunen har i deres vurdering lagt vægt på, at både du og din læge vurderer, at du vil kunne varetage et andet arbejde end det nuværende, men ikke kan vende tilbage til nuværende arbejdsplads.

På baggrund af ovenstående har STAR undersøgt muligheden for at omplacere dig under en anden ledelse eller i en anden stilling/arbejdsplads. Dette er desværre ikke muligt. Du har en speciel stilling som VEU-koordinator i Odense, men der er foretaget en bred vurdering ud fra dine kompetencer og ledige stillinger i STAR.

Ved brev af 4. februar 2021 blev du partshørt med henblik på påtænkt afskedigelse. (...) Du svarede i e-mail den 17. februar 2021, at det ikke er korrekt, at du ikke kan vende tilbage til dit arbejde, og at du ud fra mulighedserklæringen kan blive raskmeldt senest med udgangen af marts 2021. Du anfører endvidere, at du er forundret over at blive varslet afskediget efter mindre end 2 måneders sygefravær.

Hertil bemærkes, at både du og din læge har tilkendegivet over for Odense Kommune, at du ikke kan vende tilbage til Arbejdsmarkedskontor Syd, og at din læge i mulighedserklæringen har anført, at du ikke kan deltage i arbejdet under de nuværende forhold, og din læge anbefaler omplacering under anden ledelse. Som vi tidligere har anført, er det ikke muligt at omplacere dig, og det anses ikke for muligt at fastholde dig i en stilling, som både du og din læge klart har tilkendegivet, at du ikke kan vende tilbage til.

Du anfører endvidere i dit høringssvar, at mulighedserklæringen er udarbejdet i strid med STAR's vejledning om udfyldelse af mulighedserklæring, og at du ikke har haft nogen dialog med din leder om udfyldelsen, herunder om mulighederne for at vende tilbage på deltid med tilpassede opgaver.

Hertil bemærkes, at B fortrinsvis har henvendt sig til dig via mail under din sygemelding ud fra et hensyn til dig, og så du selv kunne vælge, om du ville vende tilbage telefonisk eller pr. mail. Derfor har B også valgt at sende en mail til dig med forslag til udfyldelse af mulighedserklæring den 14. januar 2021 med følgende besked: *"Jeg har medsendt en mulighedserklæring. Første del af skemaet skal vi udfylde i fællesskab. Du er velkommen til at tilføje dine egne betragtninger eller hvis du synes ord skal justeres. Måske har du været forbi lægen. Så må du meget gerne sende ham/hende mulighedserklæringen, til udfyldning og returnere til mig."* Du valgte ikke at vende tilbage til B med henblik på at udfylde erklæringen i fællesskab, ligesom du heller ikke kom med egne forslag til udfyldelsen. Du afleverede i stedet erklæringen til din læge med henblik på lægens udfyldelse af sin del. Du kunne til hver en tid have vendt tilbage til B med henblik på en udarbejdelse af erklæringen i fællesskab eller selv have foreslået tilføjelser til erklæringen, så den havde rummet flere aspekter. Du har desuden selv gennem hele din sygemelding fastholdt en fuldtidssygemelding og har ikke indgået i en dialog om din mulige tilbagevenden – heller ikke på deltid. Der har derfor ikke været anledning til at justere på dine opgaver. Du var i forvejen i gang med et performanceløftforløb, hvorfor opgaverne under alle omstændigheder ville være blevet fastlagt nærmere i forbindelse med din tilbagevenden til arbejdet.

Du anfører desuden, at din sygdom og deraf følgende sygefravær alene skyldes de forhold, du har oplevet på arbejdet gennem de seneste par år, hvor du bl.a. har været anklaget for sexchikane, og hvor din nærmeste ledelse har gjort dine arbejdsforhold psykisk uholdbare.

Ledelsen i AMK Syd kan ikke genkende, at de har gjort dine arbejdsforhold psykisk uholdbare. Det er ledelsens opfattelse, at anklagen mod dig om sexchikane blev håndteret diskret og ordentligt. Ledelsen har et medansvar til at sikre et godt arbejdsmiljø, både for dig, men også i forhold til øvrige medarbejdere i AMK Syd.

Sidst men ikke mindst kan ledelsen ikke genkende, at du til tjenstlige samtaler er blevet oplyst, at du ikke behøver at tage en tillidsrepræsentant med. Det er altid muligt at tage en bisidder med til tjenstlige samtaler fx tillidsrepræsentanten.

Da du ikke kan vende tilbage til dit nuværende arbejde, og vi ikke har mulighed for at omplacere dig til en anden stilling i STAR, afskediges du hermed.”

6. Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at opsigelsen af A ikke var rimeligt og sagligt begrundet i hans sygefravær.

Der bør lægges vægt på, at hans sygdom og sygefravær var begrundet i forholdene i STAR og den behandling, STAR havde udsat ham for. STAR havde heller ikke gjort tilstrækkeligt for at undersøge, hvilke foranstaltninger der med rimelighed kunne træffes med henblik på at fremme As tilbagevenden, herunder afhjælpe de forhold på arbejdspladsen, der havde forårsaget det aktuelle sygefravær.

Der blev udarbejdet en mulighedserklæring uden dialog og i strid med mulighedserklæringens formål. Det stod ikke i mulighedserklæringen, at han ikke ville kunne vende tilbage til sin hidtidige stilling hos STAR. Der bør også lægges vægt på, at As læge sendte en lægeerklæring til STAR den 27. januar 2021, hvorefter A kun forventedes at være fraværende i yderligere 6-8 uger, og at STAR ikke desto mindre sendte en partshøring om opsigelse af A allerede den 4. februar 2021, dvs. efter mindre end 2 måneders sygefravær.

Det er ikke godtgjort, at der forelå sådanne alvorlige driftsmæssige grunde, som kunne berettige en opsigelse efter så kort tids fravær, og STAR havde ved opsigelsen den 25. februar 2021 modtaget As høringssvar af 17. februar 2021, hvori han gjorde opmærksom på, at det ikke var korrekt som antaget af STAR, at han ikke kunne vende tilbage til sin hidtidige stilling.

Odense Kommunes beslutning om at stoppe refusionen af sygedagpenge beviser ikke, at han ikke kunne vende tilbage til sin stilling.

Der var desuden ledige stillinger hos STAR, som A kunne have været omplaceret til, navnlig en stilling svarende til den hidtidige, der blev opslået den 9. februar 2021 med arbejdssted i Roskilde.

Indklagede har anført navnlig, at afskedigelsen af A den 25. februar 2021 var rimelig og sagligt begrundet, idet STAR havde konstateret, at han ikke ville kunne genoptage sit arbejde, og idet det ikke var muligt at omplacere ham. STAR havde ikke forårsaget sygefraværet med sin behandling af A, og bl.a. var en sag om påstået chikanøs adfærd over for en kvindelig medarbejder blevet håndteret korrekt af ledelsen.

STAR var ikke forpligtet til at afvente, at A var sygemeldt i endnu længere tid, før der blev truffet beslutning om at indlede opsigelsesproceduren, idet det måtte anses for at ligge klart på opsigelsestidspunktet, at han ikke kunne vende tilbage til sin stilling. Hans læge havde således i en erklæring af 27. januar 2021 udtalt, at A ikke kunne deltage i arbejdet under de nuværende forhold, der burde tages hensyn, og lægen syntes, at man skulle omplacere ham under en anden ledelse. Han havde under hele forløbet fastholdt en fuldtidssygemelding.

Desuden havde Odense Kommune den 29. januar 2021 standset sygedagpengerefusionen med den begrundelse, at man ikke fandt A uarbejdsdygtig i forhold til det brede arbejdsmarked på grund af sygdom, og kommunen havde herved lagt vægt på, at både A selv og hans læge over for kommunen havde givet udtryk for, at han ville kunne varetage andet arbejde end det nuværende, men ikke kunne vende tilbage til sit hidtidige arbejde. A må således have givet kommunen grund til at mene, at han allerede i slutningen af januar 2021 ikke længere var uarbejdsdygtig i forhold til det brede arbejdsmarked på grund af sygdom.

As udsagn i høringssvaret af 17. februar 2021 om, at han gerne ville vende tilbage efter raskmelding, må vurderes i lyset af det ovenfor nævnte forløb og i lyset af, at han i høringssvaret også gav udtryk for, at hans nærmeste ledelse havde været årsagen til, at han ikke havde kunnet gå på arbejde uden yderligere helbredsrisiko.

As chef havde tydeligt givet udtryk for, at de skulle udfylde første del af mulighedserklæringen i fællesskab, men han henvendte sig aldrig til hende herom, og han fremkom heller ikke med egne forslag til, hvordan erklæringen skulle udfyldes.

Forud for opsigelsen havde STAR undersøgt, om der var mulighed for omplacering under en anden ledelse, men det var ikke muligt. Han havde ikke de fornødne kompetencer til den ledige stilling i Roskilde.

7. Opmandens begrundelse og resultat

Indklagede begrundede opsigelsen af den sygemeldte A den 25. februar 2021 med, at han ikke kunne vende tilbage til sit hidtidige arbejde, og at STAR ikke havde fundet det muligt at omplacere ham til en relevant anden ledig stilling. Han havde ved opsigelsen ca. 4 års anciennitet og havde været sygemeldt i ca. 2 ½ måned.

Spørgsmålet er i første række, om det var med rette, at STAR lagde til grund, at A ikke kunne vende tilbage til sin hidtidige stilling, selv om han i sit høringssvar vedrørende den varslede opsigelse havde anført, at det ikke var korrekt, at han ikke kunne vende tilbage til sin stilling.

Efter bevisførelsen må der ved vurderingen af dette spørgsmål navnlig lægges vægt på følgende: Der havde forud for sygemeldingen den 10. december 2020 og efter en tjenstlig samtale i sommeren 2019 været et forløb, hvor A ved flere

lejligheder havde givet udtryk for, at han havde det psykisk svært på jobbet. Det aktuelle sygefravær var ligeledes psykisk betinget. Det var oplyst, at han under sygemeldingen havde givet kommunen, der ydede sygedagpengerefusion, indtryk af, at han ikke forventede at vende tilbage til sin stilling, men var i gang med at søge andre jobs. Hans læge havde i sin attesting i en mulighedserklæring givet udtryk for, at A ikke kunne deltage i sit hidtidige arbejde "under de nuværende forhold, der bør tages hensyn og jeg synes man skal lave omplacering under anden ledelse". Dette måtte naturligt forstås sådan, at de forhold, A hidtil havde arbejdet under, skulle ændres, hvis han skulle kunne vende tilbage, og at lægen som den relevante skåneforanstaltning pegede på, at han skulle under en ny ledelse. Det var da også sådan, Odense Kommune havde forstået den lægelige vurdering i forbindelse med kommunens behandling af spørgsmålet om sygedagpengerefusion. Lægens udsagn om en tidshorisont for sygemeldingen på "foreløbig 6-8 uger" måtte efter ordlyd og sammenhæng forstås som den tid, der under alle omstændigheder skulle gå, før A eventuelt ville kunne genoptage arbejdet med det nævnte skånehensyn. As udsagn i høringssvaret over den påtænkte opsigelse om, at han ville kunne vende tilbage til sin hidtidige stilling, stemte ikke med, at han i høringssvaret også skrev, at hans læge havde vurderet, at han på længere sigt kunne "raskmeldes til andet arbejde, men ikke til mit nuværende", og heller ikke med, at han i høringssvaret skrev, at hans nærmeste ledelse i de sidste par år havde gjort hans arbejdsforhold "så psykisk uholdbare, at jeg ikke har været i stand til at varetage mit arbejde, uden yderligere risiko for mit helbred".

På denne baggrund havde STAR grund til at anse det for urealistisk, at A ville kunne vende tilbage til sin stilling under den samme ledelse.

Det kan efter bevisførelsen ikke lægges til grund, at As ledelse havde udsat ham for en behandling af en karakter, som kunne påføre STAR som arbejdsgiver en

pligt til at gribe ind over for ledelsen eller en særligt vidtgående pligt til at undlade at afskedige ham på grund af sygefravær.

Den eneste reelle mulighed for, at A efter raskmelding kunne vende tilbage til STAR på en lægeligt forsvarlig måde, måtte antages at være en omplacering til en anden stilling under en anden ledelse, hvorved bemærkes, at hverken A eller hans læge havde problematiseret hans arbejdsopgaver.

Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at STAR før opsigelsen havde overvejet mulighederne for at omplacere A, men havde fundet, at der ikke var aktuelle ledige stillinger, som han havde de nødvendige forudsætninger for at kunne bestride. Efter det fremkomne er der ikke tilstrækkeligt grundlag for at tilsidesætte STAR's vurdering.

På den anførte baggrund må opsigelsen af A anses for rimeligt begrundet i hans eller indklagedes forhold, og indklagede skal derfor frifindes.

Thi bestemmes

Indklagede frifindes.

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

København, den 11. april 2022

Lars Hjortnæs