

K E N D E L S E

i

faglig voldgiftssag FV 2022-949

Lærernes Centralorganisation

v/ Danmarks Lærerforening

for

A

(advokat Camilla Bengtson)

mod

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

for

Uddannelsesinstitution 1

(advokat Marianne Lage)

1) Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om den indklagede skoles opsigelse af A den 30. november 2021 var rimeligt begrundet i hendes forhold. I benægtende fald er der desuden spørgsmål om godtgørelse.

2) Parternes påstande

Klager har nedlagt påstand om, at uddannelsesinstitution 1 skal betale kr. 245.961 i godtgørelse til A for usaglig afskedigelse svarende til 6 måneders løn med procesrente fra sagens anlæg, subsidiært en skønsmæssigt fastsat godtgørelse med procesrente fra sagens anlæg.

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

3) Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 30. november 2022 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som opmand og med følgende sidedommere: Juridisk konsulent Marianne D. Fruelund og juridisk konsulent Anne Mette Falkenberg, der begge er udpeget af klager, og teamleder Camilla Lindqvist og fuldmægtig Nicolai Hornnes Pedersen, der begge er udpeget af indklagede.

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

Da der efter votering ikke var flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, skal afgørelsen træffes af opmanden. Der var enighed om, at kendelsen kan udformes uden gengivelse af vidneforklaringer og fuld gengivelse af parternes argumenter.

3) Retsgrundlag

Voldgiftssagen er behandlet i henhold til § 18 i Fællesoverenskomsten mellem Skatteministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10.

4) Sagsfremstilling

A blev med virkning fra den 20. oktober 2008 ansat som lærer ved X uddannelse i by 1, som efter nogle fusioner nu er uddannelsessted 1. Ved opsigelsen den 30. november 2021 havde hun således godt 13 års anciennitet.

A underviste i 2021 i naturfag på X uddannelsens hovedforløb. Derudover var hun efter eget ønske bl.a. blevet efteruddannet i førstehjælp og varetog førstehjælpskurser.

I mail af 2. maj 2021 til F, der var uddannelseschef på den indklagede skole, skrev A bl.a.:

"... Jeg har talt mine timer sammen for første halvår, og har frem til sommerferien 484 timer (ikke lektioner). Hvordan forestiller du dig, at mit andet halvår kommer til at se ud?"

I mail af 3. maj 2021 svarede F bl.a.:

"... Normen ligger jo over værnreglerne, men du skal ikke have så mange lektioner. Jeg tænker, vi uddanner en 1. hjælpsinstruktør mere i efteråret og får købt mere af det ind ude fra, og så tænker jeg ikke, du skal have grundforløb det næste ½ år".

I mail af samme dag svarede A bl.a.:

"... Synes også selv, at det er mange timer og jeg synes, at det er svært at få til at hænge sammen. Er der mulighed for at pille ved noget inden sommerferien eller er det umuligt? Det skulle jo nok være noget førstehjælp, som jeg har massivt meget af".

Den 4. maj 2021 skrev F i mail til uddannelsessekretæren:

"Vi skal have set på både H og As 1. hjælp alle de andre gange inden sommerferien, om muligt skal vi have købt J og K ind bare et par af gangene, for de to har alt, alt for mange timer".

Sekretæren svarede samme dag, at "(d)et er hermed gjort".

Ved mail af 4. juli til F sygemeldte A sig. I mailen er anført bl.a.:

"... Jeg har i lang tid været under meget pres på grund af meget arbejde og forskellige ting på privatfronten, hvor du jo kender lidt til noget af det med min datter. Jeg har balanceret på kanten for længe, hvor det bølger lidt frem og tilbage med fysiske tegn på stress/for høj belastning. Kan mærke, at jeg slet ikke kan eleverne og de forskellige udfordringer, der naturligt kan være. Jeg ved ikke helt, hvordan jeg skal komme tilbage på sporet, men jeg er i hvert fald nødt til at trække i bremsen nu. Jeg forventer ikke at komme tilbage på denne side af ferien. ...

Jeg kan se på intra, at uddannelsesinstitution 1 har et psykologberedskab som der kan henvises til i forskellige sammenhænge. Er det noget, som du vil kunne hjælpe mig til at blive

koblet på, for som jeg skriver har jeg lidt svært ved at se vejen ud af det her....og det er jo ikke kun arbejdet, men summen af ting gør, at jeg bliver syg.

...

Jeg vil tage en snak med min læge i den kommende uge, og så vil jeg forhåbentlig sammen med ham kunne lave en plan, men lige nu virker det hele uoverskueligt. Jeg skal nok holde dig underrettet.”

A raskmeldte sig fra den 9. juli 2021, hvor hendes ferie skulle starte, og hun sygemeldte sig igen ved feriens slutning den 2. august 2021.

Til at overtage As naturfagshold på hovedforløbet ansatte uddannelsesinstitution 1 fra den 3. august 2021 en professionsbachelor i Ernæring & Sundhed som timelærer for ét år med 1 måneds opsigelsesvarsel. Dette blev den 29. december 2021 med virkning fra den 1. januar 2022 ændret til en ansættelse som underviser indtil den 31. juli 2022.

F sendte ved mail af 5. august 2021 til uddannelsesinstitution 1s HR-konsulent sit referat af en telefonsamtale samme dag med A. I mailen er anført bl.a.:

”Samtale med A i dag d. 5/8-21 talt sammen i forbindelse med hendes sygemelding.

...

Det går lidt bedre, og det veksler lidt, hvordan det går, men det går langsommere fremad, end A havde håbet. A er kort før sommerferien henvist til psykologordningen på uddannelsesinstitution 1, hvor hun nåede at tale med psykologen 1 gang. A har psykologtid torsdag d. 12/8. Vi har aftalt, at vi taler sammen efter det. I den forbindelse vil vi afsøge, om det på det tidspunkt er muligt at lave en plan for As tilbagevenden til arbejdet”.

I mail af 16. august 2021 fra F til A er anført bl.a.:

”Vi har i dag talt sammen i telefonen Det går fortsat ikke godt. Har været til psykolog i torsdag og har ny tid på torsdag. Det er ikke muligt at lægge en plan for tilbagevenden endnu, da der fortsat er mange ting, der ikke er, som de skal være. ... Du har været i kontakt med egen læge før sommerferien, som fandt det relevant med de planlagte samtaler med psykolog.

Har du andre ting vi skal have med eller noget der skal rettes i ovenstående”.

A svarede i mail af 19. august, at hun ikke havde rettelser til det, F havde skrevet.

I referat af sygefraværssamtale den 27. august 2021 med deltagelse af A og F er anført bl.a.:

"A har det fortsat ikke godt, men det går langsomt fremad. Selv små hverdagsting hjemme virker uoverskuelige, og at gå på arbejde virker helt uoverskueligt p.t.

...

A har gjort sig nogle tanker og skrevet ned, hvad der er på arbejdspladsen, der kan være medvirkende til, at hun er sygemeldt. Også i forhold til, hvad vi kan gøre, for at få hende godt tilbage igen. Hun har det dog ikke med i dag, men vil tage det med til næste samtale (der bliver en formel sygefraværssamtale).

A har været til psykolog 4 gange nu, og hun har stor tiltro til psykologen og mærker også, at det for alvor begynder at hjælpe, at han har fat i den lange ende og også kan hjælpe til, at hun ikke fremadrettet kommer i denne situation igen.

F fortæller, at A nu har været så længe sygemeldt, at der meget snart skal laves en plan for tilbagevenden. A er en meget dygtig underviser, men i sidste ende kan det få ansættelses-mæssige konsekvenser, hvis hun ikke kommer tilbage indenfor en overskuelig fremtid.

Psykologen og A har talt om, at det vil være realistisk, at A vender tilbage på arbejde d. 1/11-21 med en gradvis optrapning af arbejdstimer".

I referat af sygefraværssamtale den 13. september 2021 er anført bl.a.:

"A nævner, at hun syntes at hun har det på samme måde som sidst de talte sammen. A nævner, at hun fortsat benytter tilbuddet om hjælp gennem arbejdsmiljørådgiver 1 samt, at hun er meget glad for tilbuddet. A nævner, at hun dér er blevet oplyst om, at hun forventeligt vil være sygemeldt indtil den 1. november. Derefter vil følge en periode med delvis sygemelding. F nævner, at hun finder det er bekymrende lange udsigter, i forhold til en fuld og stabil tilbagevenden til arbejdet.

F spørger om der er noget som uddannelsesinstitution 1 kan gøre yderligere for at hjælpe.

A nævner, at arbejdsbelastningen er noget af det der fylder meget. A nævner, at hun tidligere har drøftet dette med F, hvor F hjalp ved midlertidigt at tage nogle timer fra A. A nævner, at hun syntes det samlede årlige timetal er for højt. F nævner, at As timetal ligger i underkanten af hvad man normalt skal ligge på. F nævner, at der i løbet af de sidste 5 år er kommet andre forventninger til hvor mange timer der i gennemsnit skal erlægges. F oplyser, at det er et af de vilkår hun ikke kan ændre. F nævner, at hun tidligere har drøftet med A, om hun kunne være interesseret i igen fast at gå ned i tid. F nævner, at såfremt A på et tidspunkt bliver interesseret heri, skal hun endelig oplyse hende herom.

A nævner, at hun efter flytningen føler sig rodløs, da hun ofte ikke møder nogle af sine kolleger, da afstandene er for store. F nævner, at faglokalernes placering også er et vilkår, som der ikke kan ændres ved. F spørger, om A har gjort sig nogle tanker om dette, i forhold til hendes tilbagevenden til arbejdet. A nævner, at det har hun ikke.

A nævner, at det også for hende er en udfordring, at der ikke er nogen fast plads. A nævner, at hun oplever det som meget ineffektivt og som et ekstra pres i forhold til ikke at føle, at hun har "et sted". F nævner, at der snart er en fælles evaluering på, om det er indrettet korrekt. Det er i den forbindelse muligt at gøre noget ved det inden for de rammer der er.

F spørger, om A selv har gjort sig nogen tanker om hvordan man kan løse de ting som A netop har nævnt. A forklarer, at det har hun ikke da hendes læge har anbefalet hende slet ikke at tænke over noget sådant.

...

G spørger, om der er noget yderligere som uddannelsesinstitution 1 kan hjælpe med. A nævner at det er der ikke. F tilføjer, at der er nogle faste rammer som der ikke kan gøres

noget ved, men inden for de rammer er det muligt at foretage ændringer såfremt dette er foreneligt med driften.

G nævner, at da A selv vurderer at det på ingen måde er muligt for hende inden for nærmeste fremtid at begynde at genoptage sit arbejde, giver det ikke på nuværende tidspunkt mening at lave en mulighedserklæring. Det aftales derfor, at der til As e-boks sendes brev vedr. indhentelse af en friattesterklæring”.

I friattest af 15. september 2021 fra egen læge er anført bl.a.:

”Ovenstående er patient hos os og er aktuelt sygemeldt, varighed ukendt, men for nu sygemeldes for 1 måned fra dd.”

I referat af sygefraværssamtale den 14. oktober 2021 er anført bl.a.:

”A nævner, at det går bedre. ... A nævner, at hun fortsat gerne først vil starte op den 1. november 2021. F nævner, at hun fortsat finder forløbets længde bekymrende og pointerer, at det er afgørende vigtigt, at A kan begynde en genoptagelse af sit arbejde den 1. november samt, at hun er varigt og stabilt tilbage ved årsskiftet. A nævner, at hun har drøftet opstarten med arbejdsmiljørådgiver 1 og de er enige i, at det er realistisk med opstart den 1. november. F spørger om hvad uddannelsesinstitution 1 kan hjælpe med således, at As tilbagevenden bliver så god som mulig.

I den forbindelse udarbejdes mulighedserklæringen i fællesskab.

A nævner, at hun syntes det er meget positivt, at de fleste af hendes ønsker er imødekommet.

... F nævner, at As ønsker har sat forskellige tiltag i gang, hvilket medfører, at der nu er ved at blive indrettet stillekontorer. Det er også aftalt, at der holdes en længere 10-pause således, at A har bedre mulighed for at holde pause med sin kollega.

A nævner, at hun nu kun har få gange tilbage af forlængelsen hos arbejdsmiljørådgiver 1 og spørger, om det er muligt at få bevilget endnu en forlængelse. G nævner, at det kan lade sig gøre men, at det bestemt ikke er noget der sker ofte. F nævner, at hun rigtig gerne vil have A tilbage, og såfremt endnu en forlængelse kan hjælpe med hertil, vil hun gerne undtagelsesvis bevilge endnu en forlængelse.”

I mulighedserklæring underskrevet af As egen læge den 19. oktober 2021 er anført bl.a.:

”2. Sygefravær

Dato for første fraværsdag i aktuelle sygeperiode

02.08.2021

3. Medarbejderens funktionsnedsættelser

...

Forstyrret søvn

Koncentrationsbesvær og manglende overblik

Bliver hurtigt udtrættet

4. Påvirkede jobfunktioner

...

Alle jobfunktioner

...

6. Arbejdsgivers og medarbejders forslag til ændringer i arbejdsfunktioner

...

A vil frem mod juleferien primært være på hovedforløb og førstehjælp. Fra uge 45 deltager A i undervisningen. Resten af året er der vikar på undervisningstimerne, hvorfor der som udgangspunkt er yderligere en lærer tilstede i timerne. Der arbejdes hen imod at A har timerne alene således at A efter juleferien kan varetage sine sædvanlige arbejdsopgaver alene.

Uge 43: Møder uformelt ind nogle gange, fx i frokostpausen for at hilse på.

Uge 44: Mandag 3 timer formiddag. Tirsdag teammøde kl. 12-16. Fredag 3 timer formiddag.

Uge 45: Mandag 3 timer formiddag. Tirsdag teammøde kl. 12-16. Fredag 3 timer formiddag.

Uge 46: Alle dage 3 timer dagligt.

Uge 47: Alle dage 3 timer dagligt.

Uge 48: Alle dage 4 timer dagligt.

Uge 49: 20 timer fordelt på ugen.

Uge 50: 25 timer fordelt på ugen.

Fuld tid efter juleferien med sædvanlige arbejdsopgaver."

I mulighedserklæringens pkt. 7 "Lægens vurdering" er der krydset af i rubrikken "Arbejdsforholdene skønnes på baggrund af oplysningerne i punkterne 3, 4 og 6 forsvarlige i forhold til helbredet". I pkt. 8 "Lægens uddybende kommentarer til vurderingen i pkt. 7" er anført:

"Der er aktuelt tale om fuldt sygemelding, fra 1/11 med gradvis genoptagen af arbejdet både tidsmæssigt og opgavemæssigt. Øgning af belastning afhængig af tilstanden.

Den skitserede plan virker fornuftig."

I mulighedserklæringens pkt. 9 "Varighed" er som lægens skøn over den periode regnet fra attestdatoen (19. oktober 2021), hvor ændrede arbejdsfunktioner eller fravær fra arbejdet anses for påkrævet, anført "2-3 mdr".

Den 26. oktober 2021 skrev A i en mail til sine kolleger bl.a.:

"På mandag starter jeg op i roligt tempo. Det bliver spændende, og jeg glæder mig til at være sammen med jer igen.

Jeg vil glæde mig til at snakke om alt muligt som vi plejer, og vil gerne være fri for "hvordan går det?" – helt klart velmenende, men jeg er helst fri.

..."

A skrev den 4. november 2021 i en mail til F bl.a.:

"De to første dage på arbejdet har været hårdere end jeg havde regnet med, og jeg kan ikke komme på arbejde i morgen, som det var planen."

I mail af 8. november 2021 til F skrev A bl.a.:

"Det er desværre for tidligt for mig at begynde at arbejde igen. Så jeg kommer ikke i dag. God dag."

F svarede ved mail samme dag bl.a.: "Jeg vil lige høre, hvornår du forventer at komme?".

A og F talte herefter sammen telefonisk, og F sendte ved mail af 9. november 2021 følgende referat til A:

"Vi har lige talt om, at du skulle have været til psykolog i dag, men der var misforståelser omkring det, og næste psykologaftale er på torsdag.

Du kan ikke sige noget om tidshorisonten før du har talt med din læge som du har en aftale med i eftermiddag.

Du sender en mail til mig når du har talt med din læge.

Det er svært at være i rammerne både de fysiske og de indholdsmæssige.

Normalt ville det ikke være et problem, men lige nu er du for belastet til at det går.

Vi talte også om, at det er bekymrende, for jeg kan ikke blive ved med at vente på, at du kommer tilbage."

I mail af 9. november 2021 til F svarede A herefter bl.a.:

"Så har jeg været ved lægen. Både hun og jeg er enige i, at planen i mulighedserklæringen er god, men hun mener ikke, at jeg er klar til at starte arbejde endnu. Hendes bud er en måned, måske mere."

Der blev herefter afholdt et møde med A den 16. november 2021, hvor hun fik udleveret en høring om påtænkt opsigelse. I høringsbrevet er anført bl.a.:

"Uddannelsesinstitution 1 påtænker at afskedige dig på grund af fravær. Du har været fuldtidssygemeldt siden den 2. august 2021. Gennem hele sygeperioden har der jævnlige været afholdt fraværssamtaler, indhentet lægeerklæring og udarbejdet mulighedserklæring.

Ledelsen har gennem hele forløbet forgæves forsøgt i samarbejde med dig at udarbejde en plan for fuld tilbagevenden til arbejdet.

Der har i forsøget på at få dig bedst muligt tilbage blandt andet været foretaget omlæggelser af antallet af timer, deres placering og indhold. Du har også været tilbudt, såfremt det var muligt i forhold til driften, fast at gå ned i tid. Derudover har du været tilbudt et forløb gennem arbejdsmiljørådgiver 1 og du har været bevilget to forlængelser.

Der har været udarbejdet mulighedserklæring, indeholdende plan for din tilbagevenden, som din læge vurderede som værende fornuftig. Planen har været forsøgt gennemført med opstart den 1. november. Efter to dages fremmøde på uddannelsesinstitution 1 meddeler du din nærmeste leder, at du ikke kommer på arbejde, fordi det var for tidligt for dig at begynde at arbejde igen. Efter nogle dage informerer du din nærmeste leder om, at din læge ikke mener at du er klar endnu til at starte samt, at det af lægen vurderes, at du mindst skal være fuldtidssyg endnu en måned.

Du er påtænkt afskediget ud fra en ledelsesmæssig vurdering af, at dit fortsatte fravær ikke længere er foreneligt med afdelingens drift og planlægning. Det vurderes, at der ikke er udsigt til, at du inden for en rimelig tidshorisont vil kunne genoptage og varetage dit arbejde stabilt på ordinære vilkår, hvilket er uforeneligt med varetagelsen af opgaverne i din stilling."

A afgav høringssvar den 28. november 2021, hvori er anført bl.a.:

”Jeg er ked af, at uddannelsesinstitution 1 påtænker at opsige mig grundet min relativt kortvarige sygemelding. Jeg har været ansat i godt 13 år, og jeg er glad for mit arbejde og ved at mine elever og kolleger sætter stor pris på mit arbejde.

Under min sygemelding har jeg løbende haft kontakt med F, og vi udarbejdede på et møde d. 14/10-2021 en plan for min opstart på arbejdet d. 1/11-2021. Jeg var ikke sikker på, at jeg var klar til at starte op d. 1/11-2021, men jeg følte mig presset til at starte op, da F havde fortalt at yderligere forlængelse kunne betyde en opsigelse.

Jeg var på arbejde d. 1/11 og 2/11, som det var aftalt i planen for opstarten, men det var for tidligt, hvorfor jeg måtte sygemeldes igen. Jeg snakkede med min læge d. 9/11-2021, og hun vurderede at det var en god plan for opstart, men at jeg var startet op for tidligt. Hendes vurdering var at jeg skulle sygemeldes en måned mere muligvis længere. Hun vurderede, at jeg vil blive rask igen, men at det vil tage lidt længere tid. Dette skrev jeg til F i en mail d. 9/11-2021.

Ud fra min lange ansættelse, min relativt korte sygemelding og en lægelig vurdering, der siger at jeg vil blive rask og arbejdsdygtig igen, er jeg ked af og uforstående overfor uddannelsesinstitution 1s beslutning om at opsige mig”.

Ved brev af 30. november 2021 blev A opsagt med 6 måneders varsel og en fratrædelsesgodtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2 a. I brevet er anført bl.a.:

”Afskedigelsen sker med baggrund i ledelsens vurdering af, at dit fortsatte fravær ikke længere er foreneligt med afdelingens drift og planlægning. Det vurderes, at der ikke er udsigt til, at du inden for en rimelig tidshorisont vil kunne genoptage og varetage dit arbejde stabilt på ordinære vilkår, hvilket er uforeneligt med varetagelsen af opgaverne i din stilling som underviser.

...

Partshøring

...

Det bemærkes hertil, at du stort set gennem hele sygeforløbet er blevet gjort opmærksom på, at ledelsen fandt at en opstart først den 1/11-2021 med en efterfølgende periode med delvis sygemelding var bekymrende lange udsigter. Du er ligeledes blevet gjort opmærksom på, at det for ledelsen var afgørende vigtigt, at du kunne være varigt og stabilt tilbage senest ved årsskiftet.

Under udarbejdelsen af planen for din tilbagevenden oplyste du, at både du og din psykolog fandt det realistisk med en opstart den 1. november 2021. Du oplyste endvidere, at du fandt det meget positivt, at de fleste af dine ønsker blev imødekommet.

Som underviser på uddannelsesinstitution 1 har du en nøglefunktion, hvorfor behovet for et stabilt fremmøde er stort. Det er fra uddannelsesinstitution 1s side forsøgt at hjælpe dig varigt og stabilt tilbage inden for rimelig tid. Du har på nuværende tidspunkt været fuldtids-sygemeldt i ca. 4 måneder og du har oplyst, at din læge den 9. november omkring forventet varighed har oplyst dig, at ”Hendes bud er en måned, måske mere”. Derudover må forventes en periode med delvis sygemelding, jf. den af lægen godkendte plan for din tilbagevenden. Ledelsen finder, at det fortsatte usikre tidsperspektiv er uforeneligt med driften og planlægningen.

Uddannelsesinstitution 1 fastholder således indstillingen om afskedigelse med 6 måneders varsel.”

6) Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at afskedigelsen af A ikke var rimeligt begrundet i hendes eller skolens forhold. Hendes sygefravær var arbejdsbetinget, idet hun i første halvdel af 2021 havde alt for mange undervisningstimer og øvrige opgaver. Samtidig sad hun isoleret fra sine øvrige kolleger på skolen, havde ikke et stillekontor til forberedelse og var udsat for at skulle håndtere både en truende elev og en selvmordstruet elev. Ledelsen var inden As sygemelding bekendt med og enig i, at hun havde alt alt for mange undervisningstimer. Der var en kollega, der havde lige så mange undervisningstimer og øvrige opgaver, og som også blev stress-sygemeldt, og som sagde op af denne grund.

As sygefravær var på opsigelsestidspunktet ikke af et omfang, der kunne begrunde en saglig opsigelse af en medarbejder med 13 års anciennitet.

Da hun blev opsagt den 30. november 2021, var der kun 9 dage til, at hun efter egen læges vurdering ville kunne genoptage arbejdet. Der var kun tale om en udskydelse af opstartstidspunktet med 5 uger i forhold til den oprindeligt aftalte genoptrappingsplan. Allerede i mulighedserklæringen af 19. oktober 2021 skønnede egen læge, at A ville være fraværende eller have behov for ændrede arbejdsfunktioner fra den 19. december 2021 til den 19. januar 2022, og det reagerede uddannelsesinstitution 1 ikke på. Afgørelsen om at afskedige A blev truffet, uden at uddannelsesinstitution 1 indhentede en ny lægeerklæring om prognosen for tilbagevenden eller gik i dialog med hende om lægens vurdering. Uddannelseschef F meddelte allerede efter 25 dages sygefravær, at det ville få ansættelsesretlige konsekvenser, hvis A ikke kom tilbage inden for en overskuelig fremtid, og denne trussel blev gentaget ved flere af sygefraværssamtalerne, og dette var medvirkende til, at A lod sig presse til at indgå en aftale om at genoptage arbejdet den 1. november 2021, hvilket var for tidligt.

Uddannelsesinstitution 1s drift har ikke været forstyrret af As fravær, idet hendes naturfags-timer under hele sygemeldingen og efterfølgende har været varetaget af en fast vikar. Der blev hermed taget det fornødne uddannelsesmæssige og pædagogiske hensyn til As elever. På denne baggrund, og eftersom der var mulighed for at tilkøbe eksterne førstehjælpsundervisere, var A ikke en uerstattelig nøglemedarbejder.

Uddannelsesinstitution 1 har i forløbet ikke overholdt sin egen sygefraværspolitik og stresspolitik.

Indklagede har anført navnlig, at afskedigelsen af A var sagligt begrundet i hendes sygefravær samt hensynet til skolens drift sammenholdt med den usikre prognose for fuld tilbagevenden til arbejdet, som hendes egen læge var fremkommet med umiddelbart før beslutningen om afskedigelse.

As sygefravær var ikke kun arbejdsbetinget, men skyldtes også nogle private forhold. Hun havde selv besluttet at gå op på fuld tid fra den 1. januar 2021 med det ekstra pres, det ville indebære. De årsager på arbejdspladsen, som hun pegede på som medvirkende til sygefraværet, fandt uddannelsesinstitution 1 en løsning på i det omfang, det var muligt inden for de driftsmæssige rammer, som skolen var underlagt.

Det er uden betydning for sagen, med hvilken begrundelse en kollega til A valgte at sige sin stilling op i den samme periode.

As læge havde den 9. november 2021 på ny vurderet, at hun ikke var klar til at starte på arbejde som planlagt, og at der ville gå mindst en måned og måske væsentligt mere, før hun kunne begynde på en optrapning, der ifølge mulighedserklæringen ville vare yderligere 10 uger. Lægen havde også på ny vurderet, at genoptrappingsplanen var fornuftig, selv om den allerede var mislykkedes efter den planlagte start 1. november. Situationen var således, at selv om der var lagt en efter lægens opfattelse fornuftig genoptrappingsplan, kunne den ikke forventes igangsat – med nedsat tid og begrænsede opgaver – før tidligst den 9. december og måske først noget senere. Samlet set var prognosen for hendes tilbagevenden til arbejdet på normale vilkår for usikker på afskedigelsestidspunktet.

Der er ikke handlet i strid med skolens politikker på området.

På afskedigelsestidspunktet havde skolen brugt vikardækning for As naturfagstimer på hovedforløbet og kunne se frem til at måtte gøre det flere måneder endnu, og skolen måtte tilkøbe konsulenter til førstehjælpsundervisningen og iværksætte efteruddannelse af andre

medarbejdere. Det belastede skolens økonomi. Desuden måtte det øvrige personale overtage hendes øvrige opgaver ud over undervisningen. Det var også sagligt at lægge vægt på et hensyn til at sikre eleverne sammenhængende forløb, idet der skulle starte nye hold op på hovedforløbet fra starten af 2022, og eksisterende hold skulle til afsluttende prøver.

7) Opmandens begrundelse og konklusion

Da A blev afskediget den 30. november 2021, havde hun været fuldtidssygemeldt siden den 2. august 2021. Hun havde også sygemeldt sig den 4. juli 2021 og meldt sig rask ugen efter, hvor hun skulle afholde planlagt ferie indtil den 2. august.

A havde på afskedigelsestidspunktet godt 13 års anciennitet.

Årsagen til sygemeldingen var ifølge de lægelige oplysninger, der blev indhentet, en stressreaktion. A gav over for uddannelsesinstitution 1 udtryk for, at stressreaktionen efter hendes opfattelse var affødt både af nogle private forhold og af, at hun i en periode havde haft for travlt på arbejdet.

Under As sygemelding blev hun opfordret til at oplyse, hvad uddannelsesinstitution 1 efter hendes opfattelse kunne gøre for at fremme, at hun kunne vende godt tilbage til arbejdet. Hun nævnte i den forbindelse flere forhold, som hver især bidrog til, at hun følte sig presset. Uddannelsesinstitution 1 tog herefter initiativ til at ændre nogle ting. Bl.a. blev en formiddagspause for lærerne gjort længere, for at A skulle kunne nå at gå frem til og tilbage fra det område, hvor hendes lærerkolleger var, og have tid til at være sammen med dem i pausen. Det blev også besluttet at få indrettet et stillekontor til hende på skolen, så hun bl.a. skulle kunne forberede undervisning mere uforstyrret. Nogle ønsker havde skolen ikke mulighed for at opfylde inden for de økonomiske og driftsmæssige rammer.

A havde i første halvår af 2021 haft et meget højt undervisningstimetal. Hendes leder på uddannelsesinstitution 1 havde før sygemeldingen taget initiativ til at få nedbragt hendes arbejdsbyrde, bl.a. ved at fritage hende for nogle af hendes opgaver med at udvikle naturfagsundervisningen og at undervise i naturfag på grundforløbet. Det er ikke gjort gældende, at hun har været pålagt arbejde ud over, hvad hun var forpligtet til efter arbejdstidsreglerne.

Under sygemeldingen var det tilkendegivet over for hende, at hun ville have mulighed for at vælge at gå på deltid.

Hun var under sygemeldingen endvidere blevet bevilget psykologbistand.

Efter det anførte må det lægges til grund, at uddannelsesinstitution 1 forsøgte på forskellige måder at hjælpe og at tilpasse As arbejdssituation til hendes behov inden for skolens økonomiske og driftsmæssige rammer. Efter forklaringerne er der i øvrigt heller ingen tvivl om, at skolen meget gerne ville have hende rask tilbage på arbejdet, idet hun var anset som en meget dygtig underviser.

A har anført, at hun blev presset til at begynde på arbejde, før hun var klar til det. Hendes leder på skolen havde i forbindelse med nogle af samtalerne under hendes sygefravær sagt, at der ud fra driftsmæssige hensyn var grænser for, hvor længe skolen ville kunne vente, inden man måtte overveje ansættelsesmæssige konsekvenser. Denne isoleret set korrekte oplysning fik dog ikke A til at undlade på ny at melde sig syg straks efter at være startet på den aftalte genoptræning, jf. nedenfor, alene begrundet med, at hun var startet for tidligt. Der er ikke grundlag for at fastslå, at skolen har udsat hende for et utilbørligt pres.

Under As sygemelding afholdt uddannelsesinstitution 1 bl.a. udgifter til at antage en vikar, der varetog undervisningen i naturfag på hovedforløbet. Efter de afgivne forklaringer må det lægges til grund, at skolen endvidere på opsigelsestidspunktet nærede en vis tvivl om, hvor længe vikaren kunne forventes at ville ønske at fortsætte i stillingen. I starten af 2022 skulle nyt hold starte på hovedforløbet, hvor naturfag var obligatorisk. Bl.a. på denne baggrund må det antages, at skolen havde reelle driftsmæssige grunde til at opsiges A, da den nedenfor omtalte plan for optræning til at kunne genoptage arbejdet på normale vilkår fra omkring årsskiftet 2022 viste sig ikke at holde.

I mulighedserklæringen, som As egen læge havde tilsluttet sig den 19. oktober 2021, var beskrevet en plan for hendes tilbagevenden fra den 1. november 2021. Planen indebar en gradvis tilbagevenden med skånehensyn særligt i starten. A meddelte imidlertid allerede efter de første to dage på skolen, at hun var startet for tidligt og måtte afbryde forløbet. Da

hun havde været ved lægen den 9. november 2021, meddelte hun, at genoptrappingsplanen efter hendes og lægens vurdering fortsat var god, men at lægens vurdering var, at hun ikke var klar til at starte på den endnu, og at lægens bud på et starttidspunkt var om en måned, måske mere. I sit høringssvar vedrørende den påtænkte afskedigelse, som A afgav den 28. november, anførte hun om tidshorizonten blot på ny, at hendes læges vurdering var, at hun var startet for tidligt og skulle være fuldtidssygemeldt en måned mere, muligvis længere.

Under de beskrevne omstændigheder er der ikke grundlag for at kritisere, at uddannelsesinstitution 1 lagde disse oplysninger om den aktuelle lægelige vurdering af situationen til grund.

På opsigelsestidspunktet fremstod det på den anførte baggrund som noget usikkert, hvornår A ville kunne starte på og forventes at gennemføre sit genoptrappingsforløb, og det lå fast, at hun i hvert fald ikke ville kunne være i arbejde på normale vilkår igen før et stykke inde i februar 2022.

Efter en samlet bedømmelse af sagens omstændigheder må afskedigelsen af A herefter – uanset længden af hendes anciennitet og at et stort arbejdspress formentlig har været medvirkende til, at hun blev sygemeldt – anses for at have været rimeligt begrundet i hendes og uddannelsesinstitution 1s forhold.

Som følge af det anførte skal uddannelsesinstitution 1 frifindes for klagers påstande.

Thi bestemmes

Uddannelsesinstitution 1 frifindes.

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

København, den 8. december 2022.

Lars Hjortnæs