

Kendelse

Afsagt den 7. september 2022

i

faglig voldgift nr. FV 2021-1339

CO10

for Forbund 1

for

A

(advokat Steen Hellmann)

mod

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

for

Styrelse 1

ved

Styrelse 2

(advokat Jonas Blegvad Jensen)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om Styrelse 1s afskedigelse af A er saglig, herunder proportional. Sagen angår endvidere størrelsen af godtgørelsen, hvis afskedigelsen anses for usaglig, herunder uproportional.

2. Påstande

Klager, CO10 for Forbund 1 for A, har nedlagt påstand om, at styrelse 1 skal betale en godtgørelse til A i henhold til § 18, stk. 10, i Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (cirkulære af 4. december 2019).

Indklagede, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Styrelse 1 ved Styrelse 2, har påstået frifindelse.

Det fremgår af klageskriftet, at klager kræver en godtgørelse svarende til 6 måneders løn, og i replikken har klager opgjort godtgørelseskravet til 245.831,34 kr. (svarende til 6 måneders løn).

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 31. august 2022 hos Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Landgreven 4, 1017 København K, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Chefkonsulent Lenette Ahle Adler, CO10, og advokat, chefkonsulent W, Forbund 1.

Udpeget af indklagede: Teamleder Camilla Lindqvist og fuldmægtig Kristian Munk Hattens, begge fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Som opmand deltog højesteretsdommer Oliver Talevski.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A og B.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller et flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden ved kendelse. Det er aftalt, at kendelsen ikke behøver at indeholde en (fuldstændig) sagsfremstilling eller en (fuldstændig) gengivelse af forklaringer eller parternes procedure (anbringender).

4. Sagsfremstilling

4.1. Fællesoverenskomsten

Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010 (cirkulære af 4. december 2019) indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 16. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)

For funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer gælder funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse.

...

Stk. 4. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.

...

§ 18. Indbringelse for faglig voldgift (fælles regelsæt)

...

Stk. 9. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan den pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af afskedigelsen.

Stk. 10. Hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens størrelse under hensyn til sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.”

4.2. Ansættelsesforholdet

A blev den 1. september 2001 ansat i Skatteforvaltningen i by 1, og som led i udmøntningen af kommunalreformen blev hun den 1. november 2005 overført til statslig ansættelse i SKAT.

Hun blev i 2009 færdig som internt uddannet fuldmægtig, og hun havde siden 2013 arbejdet inden for X område. I forbindelse med etablering af den nye Skatteforvaltning blev hun i 2018 indplaceret i afdeling 1, som hører under Styrelse 1.

4.3. Dækning af tabt arbejdsfortjeneste

A er mor til en dreng, C, der lider af svær autisme.

Kommune 1 har bevilget hende dækning af tabt arbejdsfortjeneste til pasning af C. I kommunens brev af 9. september 2020 til A hedder det bl.a.:

”For at kunne udbetale dækning af tabt arbejdsfortjeneste, skal du umiddelbart efter løntrækket fremgår af din lønseddel sende følgende til mig:

- Lønseddel, hvor det tydeligt fremgår, at der har været holdt fri uden løn i forbindelse med tabt arbejdsfortjeneste.
- Beskrivelse af hvad der er grunden til, at det ikke lykkedes dig at få ... i skole.

Når jeg har modtaget dokumentationen, vil der blive foretaget en beregning af det beløb, du vil modtage i tabt arbejdsfortjeneste. Der vil herefter kunne ske udbetaling af tabt arbejdsfortjeneste.”

Ved e-mail af 2. november 2020 orienterede A sin nye funktionsleder B om bevillingen af tabt arbejdsfortjeneste. Det hedder i e-mailen bl.a.:

”Jeg har det, der hedder en ad hoc bevilling til tabt arbejdsfortjeneste til pasning af min ældste søn i hjemmet, når han ikke kan komme i skole, når jeg har møder vedr. ham ved kommunen mv. Jeg skal hver måned oprette en SAC-sag og sende en oversigt over de timer, hvor jeg har brugt tabt arbejdsfortjeneste, så laves der løntræk derefter.”

4.4. Forløbet op til afskedigelsen den 31. marts 2021

A sendte den 5. november 2020 en e-mail til B om, at hun var nødt til at have C hjemme den dag. Hun oplyste i mailen, at hun hverken kunne ”komme til at ringe eller arbejde i dag, så det bliver desværre en fuld dag på tabt arbejdsfortjeneste”.

Efter det oplyste blev der den 11. november 2020 afholdt et møde med deltagelse af B, A og HR-partner D. I et referat af mødet hedder det bl.a.:

”A forklarer, at sønnen har infantil autisme og er i mistrivsel, det ses ved udadreagerende adfærd. Derfor er der bevilget ad hoc tabt arbejdsfortjeneste, samt

aflastning. Når sønnen er hjemme, er det ikke muligt at arbejde kun korte beskeder og mails kan udfærdiges.

I ulige uger vil sønnen være hjemme og derfor vil der ikke kunne forventes fuld arbejdskraft. Det aftales der skrives en kort besked fra A til B når A ikke kan arbejde.

I lige uger er sønnen i aflastning og der vil kunne arbejdes 37 timer med mulighed for ekstra arbejde. A vil i disse uger udføre let sagsbehandling dette vil løbende blive fulgt op mellem A og B.”

Den 8. december 2020 blev der afholdt et 1:1 møde mellem A og B. I en logbog skrev B om samtalen bl.a., at ”A har det godt på arbejde, men har lidt udfordringer på hjemmefronten”, og at A ikke ”umiddelbart [manglede] noget fra mig”.

Ved e-mail af 16. december 2020 til B oplyste A, at hun den 2. december 2020 havde været ”til netværksmøde med kommunen vedrørende C (og resten af familien) ... sammen med Cs skole og institution 1 (hans døgnaflastnings institution)”. Hun oplyste endvidere, at kommunen havde udvidet hendes bevilling til ad hoc tabt arbejdsfortjeneste midlertidigt.

B indkaldte ved e-mail af 27. januar 2021 A til tjenstlig samtale mandag den 1. februar 2021 kl. 12 (via Teams). I e-mailen hedder det bl.a.:

”Jeg har ved en gennemgang af din tidsregistrering konstateret flere uregelmæssigheder. Der er på flere datoer registreret ”arbejde”, dog er det ved gennemgang af logoplysninger fundet, at der ikke har været logget ind i det angivne tidsrum.

Datoerne hvor der er iagttaget afvigelser i væsentlig grad er:

5. november 2020, tidsregistreret 7.00-14.00 og 15.45-17.00, log viser ingen aktivitet.

2. december 2020, tidsregistreret 7.30-15.00, dog viser log 8.00-10.22. Dertil sendte du d. 16. december 2020 en mail om, at du havde været til netværksmøde på skolen d. 2. december.

9. december 2020, tidsregistreret 7.45-15.50, log viser ingen aktivitet

10. december 2020, tidsregistreret 8.05-16.00, log viser ingen aktivitet

11. december 2020, tidsregistreret 7.30-15.45, log viser ingen aktivitet

Ved gennemgangen er der fundet flere uregelmæssigheder, der vil til mødet kunne fremvises listen med oplysningerne.”

A skrev samme sag en e-mail til B og anførte bl.a.:

”Ja, jeg kan godt se, at jeg har fået tidsregistreret helt skørt i december. Jeg fik i en periode ikke registreret dagligt, så jeg har fået blandet godt og grundigt rundt på tingene, da jeg registrerede. Det beklager jeg meget. Jeg kan se i min private kalender, at jeg havde E hjemme i perioden 9-11 december, han var ikke syg, men faldet helt fra hinanden pga. C, så det skulle jeg selvfølgelig have registreret som ferie. Og jeg kan se, at jeg hverken har givet dig besked eller sat det i min kalender.

Den 2. december skulle selvfølgelig have været med arbejde fra 8-10.20 og tabt arbejdsfortjeneste til kl. 12.30 og så ingen registrering resten af dagen, for jeg kan huske, at jeg var meget træt og påvirket efter mødet, så jeg fik ikke arbejdet mere den dag.”

D sendte den 2. februar 2021 til bl.a. A et referat af den tjenstlige samtale afholdt den 1. februar 2021. Det fremgår af referatet bl.a., at B ved 1:1 samtalen med A endnu ikke havde set sidstnævntes performance. Da B efterfølgende havde set As performance, som var faldet væsentligt i perioden fra den 11. november, blev B bekymret for, om A eventuelt var ved at blive ramt af stress. Derfor blev Styrelse 2 anmodet om at undersøge, hvordan A brugte sin hverdag, så det kunne tydeliggøres, om hun hoppede rundt mellem forskellige arbejdsopgaver, hvilket kunne være tegn på stress. Styrelse 2 oplyste, at det var en længere proces at få undersøgt, hvilke aktiviteter en medarbejder udfører i løbet af en dag, og at det til at starte med var bedst at få undersøgt HAP/VPN-adgangen. I den forbindelse viste det sig, at der var væsentlige uregelmæssigheder med As tidsregistrering.

Af referatet fremgår endvidere bl.a.:

”A forklarer, at der d. 5. november blev sendt en mail til B, hvori der er skrevet, at C er hjemme. Tidsregistreringen denne dag har været forkert, da der burde have været skrevet 8-14. Dette beklager A.

A forklarer, at december har været en hård måned, hvor der har været flere personlige udfordringer, herunder med sønnerne, og flere episoder med migræne. Derved er tidsregistreringen røget, hvilket er noget som A plejer at have styr på. A oplyser, at hun blev chokeret, da hun opdagede, at hun havde mistet overblikket over sin tidsregistrering, og at det har bevirket, at A d. 27. december 2020 tidsregistrerede alle timer for december måned.

Omhandlende d. 9. december 2020 oplyser A, at hun kontaktede B, idet hun havde barn syg. A havde kontaktet en kollega, der skrev det til de andre kolleger i teamet, dog er der registreret arbejdstid denne dato, hvorved der er sket en fejl i indberetningen.”

Advokat F fra Forbund 1, der var med til den tjenstlige samtale, sendte den 5. februar 2021 en e-mail til bl.a. D og B med bemærkninger til referatet af den tjenstlige samtale (i form af kommentarer til det fremsendte referat). Af e-mailen fremgår bl.a., at A havde forsøgt at rette de fejlbehæftede registreringer, men at det ikke havde været muligt at rette. De ville derfor gerne høre, ”hvordan vi skal forholde os til at få rettet op på fejlregistreringerne”.

Af kommentarerne til referatet fremgår bl.a., at A den 5. november 2020 havde arbejdet fra kl. 15.45 til 17, idet hendes timeafaster var kommet kl. 15.30, sådan at hun kunne arbejde i det nævnte tidsinterval.

A havde endvidere kommentarer til referatet for så vidt angår tidsregistreringen i december 2020. Hun mener, at hun havde sagt bl.a.:

”at hun havde det så dårligt, at hun kunne se, at hun ikke ville kunne arbejde mellem jul og nytår som oprindeligt planlagt. Hun loggede derfor ind for at melde ferie i stedet for arbejde. Hun skrev det i sin kalender og ville tidsregistrere ferien, så der var klar til nytår og opdagede der, at hun manglede tidsregistrering i december. Hun forklarede, at hun skulle tidsregistrere med tilbagevirkende kraft, men at hun på det tidspunkt havde mistet overblikket. Hun lavede sin tidsregistrering for de dage, hvor der er registreret forkert, med de tidsintervaller, som hun havde skrevet på den blok, som hun bruger i sagsbehandlingen.”

For så vidt angår den 9. december 2020 havde A den kommentar til referatet, at hun ringede til B – ikke en kollega – for at oplyse, at hendes barn E var syg. Hun havde i en chat fra teamet kunne se, at en kollega havde skrevet, at hun havde et sygt barn.

Ved brev af 15. februar 2021 fra Styrelse 2 blev A partshørt over Styrelse 1s påtænkte afskedigelse af hende. Det hedder i brevet bl.a.:

”Ved tjenstlig samtale den 1. februar forklarede du, at grundet flere personlige udfordringer i december 2020, tidsregistrerede du for hele december måned den 27. december 2020. Ved en gennemgang af oplysninger givet til tjenstlig samtale iværksattes der derfor en undersøgelse af de faktiske omstændigheder. Det er her fremkommet, at der ikke er sket en samlet tidsregistrering den 27. december 2020, men at der løbende er tidsregistreret igennem december måned.

På denne baggrund, samt på baggrund af de forkerte tidsregistreringer, er det Styrelse 1s vurdering, at du har snydt med tidsregistreringen, og dermed ikke har levet op til den agtelse og tillid, som forventes af en medarbejder i din stilling og

generelt af medarbejdere i Skatteforvaltningen. Der er i den forbindelse lagt vægt på, at der er tale om et betydeligt omfang af timer, der er registreret forkert.”

I et svar på partshøringen af 2. marts 2021 fra advokat F protesterede Forbund 1 mod den påtænkte afskedigelse af A. Det blev i høringssvaret anført bl.a., at A ikke havde ”snydt” med tidsregistreringen. Hun havde begået fejl, som hun havde indrømmet blankt under den tjenstlige samtale. Snyd krævede overlæg og en bevidst handling med henblik på egen vinding, og det var der ikke tale om her. Det hedder i svaret endvidere bl.a.:

”Den 5. november – C, As ældste søn, var hjemme, så A havde bevilliget fri mellem kl. 8 og 14. B har modtaget en mail herom. ... I tidsrummet fra 15.45 til 17.00, har A ligeledes arbejdet den dag.

Den 2. december – A var til møde med kommunen, og det er som tidligere nævnt en fejl, at der er registreret arbejdstid den dag, hvilket A har indrømmet fuldt og helt. ...

Den 9-11 december – var As mindste søn syg og A meddelte den 9. december dette telefonisk til B, da hun bad om ferie til at passe sin søn. ...

...

Som A tidligere har forklaret, havde hun det rigtigt skidt i november og december måned 2020, særligt december 2020 var meget hård, fordi hendes ældste søn hele tiden truede med at begå selvmord og derfor skulle overvåges meget nøje. A var af denne årsag meget stresset i perioden og har meget svært ved at huske detaljer fra perioden, herunder hvornår hun har gjort hvad i forhold til tidsregistreringen mv.

Under hendes forklaring til den tjenstlige samtale sagde hun at hun mente at kunne huske, at hun havde lavet tidsregistrering den 27. december 2020, men hun understregede også flere gange, at hun havde svært ved at huske detaljerne, og at hun var blevet meget chokeret over at hun ikke havde styr på sin tidsregistrering.

A er normalt meget omhyggelig med registrering af arbejdstid og bevilliget frihed, men på grund af den usædvanlige stressede situation i hendes familie, var der ikke overskud, hvilket desværre bevirkede at hun begik de meget beklagelige fejl i tidsregistreringen.

Det har således aldrig været As intension at tidsregistrere med arbejde på dage eller tidspunkter, hvor hun ikke har arbejdet. A har heller ikke snydt med sin tidsregistrering, men pga. stress kommet til at lave fejl. Fejl som hun *meget* gerne vil rette op på. Vi har derfor i bemærkningerne til referatet fra den tjenstlige samtale også bedt om svar på, hvordan A kunne ændre sin tidsregistrering, så den blev korrekt. Vi har heller ikke i forhold til dette emne fået svar fra hverken Styrelse 2 eller Styrelse 1 og må derfor konkludere at man ikke ønsker at forholdet bliver rettet op.

Set i bakspejlet havde B ret i sin oprindelige bekymring for A. A var meget stresset og burde have været sygemeldt i løbet af november og december måned 2020. A ønskede at arbejde så meget hun kunne, men har indset at hendes stressniveau var så højt, at det påvirkede arbejdet.

Da der således ikke er tale om snyd med tidsregistreringen, men derimod fejl begået i en meget stresset periode, er der efter forbundets opfattelse intet sagligt grundlag for at skride til afsked som følge heraf. Dette skal ses i forhold til at A ikke tidligere har fået kritik i forhold til tidsregistreringen eller modtaget irettesættelse eller advarsel herom og i sammenhæng med at B efter eget udsagn kendte alt til As situation og meget høje stressniveau.”

Ved brev af 15. marts 2021 blev der foretaget en opfølgende partshøring af A om påtænkt afskedigelse. Det hedder i brevet bl.a.:

”De nye oplysninger, som ligger til grund for denne opfølgende partshøring er følgende:

Den 18. januar 2021 indsendte du via Serviceboksen en opgørelse over dine BEV-dage [bevilliget fridage] i november og december 2021. Det fremgår ikke af denne opgørelse, at du holdt BEV-fri den 5. november 2020 og den 2. december 2020, hvormed du uberettiget har modtaget løn for arbejdstimer på de pågældende dage.

Hertil skal tilføjes, at opgørelserne skal indsendes månedligt, hvilket du selv har oplyst din personaleleder om i mail af 2. november 2020. Din opgørelse af BEV-dage for november 2020 er derfor indsendt for sent ved indsendelse i januar 2021, hvilket har indflydelse på refusionsopgørelserne. Det samme gør sig gældende for din opgørelse af BEV-dage for januar 2021, som først blev indleveret den 1. marts 2021 sammen med opgørelsen for februar 2021.”

Advokat F afgav på vegne af Forbund 1 et partshøringssvar af 29. marts 2021. Det hedder i svaret bl.a.:

”Da A indsendte sin opgørelse over bevilliget frihed for perioden, der indeholder den 5. november og 2. december 2020, den 18. januar 2021, var hun endnu ikke klar over at hun havde lavet fejl i tidsregistreringen og fejlen går derfor igen i forhold til opgørelsen af bevilliget frihed.

Der er således heller ikke i denne sammenhæng tale om en bevidst handling eller som Styrelse 2 udtrykker det snyd med tidsregistreringen. Der er tale om en fejl, begået under voldsom stress, som tidligere beskrevet i partshøringsbrev af 2. marts.

...

I forhold til opgørelse af bevilliget frihed fremgår det af partshøringen af 15. marts, at det skal ske hver måned. Vi skal hertil bemærke, at det ikke er det, der fremgår af korrespondancen mellem A og Styrelse 2 omkring opgørelsen af bevilliget frihed.

Derimod fremgår det at opgørelsen skal ske ”månedsvist” og der henvises i den forbindelse at der laves en opgørelse for en samlet måned.

Ser man på tidligere opgørelser af bevilliget frihed, har A indsendt disse løbende. At opgørelsen for november og december 2020 først er sendt den 18. januar 2021, skyldes som tidligere omtalt den ekstraordinære situation A var i og den voldsomme stress hun oplevede i perioden. Opgørelsen for januar 2021 er først sendt ind den 1. marts, fordi A afventede svar på hvordan hun skulle rette op på tidligere opgørelser for november og december 2020. Et svar vi som sagt aldrig har fået.

Det skal i den forbindelse ydermere nævnes, at Styrelse 2 aldrig tidligere har bemærket, hvis der blev indgivet opgørelser for 2 måneder (eksempelvis i forbindelse med sommerferie) ad gangen samt at Styrelse 2 også af flere omgange selv har udsat afregningen af arbejdstiden en til to mdr. efter indsendelse af opgørelse over bevilliget frihed. Vi mener derfor at der ikke er grundlag for at udtrykke kritik af As indsendelse af opgørelse over bevilliget frihed.

...

På baggrund af det ovenstående er det fortsat Forbundets opfattelse at der ikke er grundlag for at afskedige A som følge af de fejl, der er begået i tidsregistreringen. At opgørelsen af bevilliget frihed er fejlbehæftet, er en naturlig følge af den fejl der er begået i tidsregistreringen. En afsked på det foreliggende grundlag vil derfor efter Forbundets opfattelse være usaglig.”

4.5. Afskedigelsen

A blev afskediget ved brev af 31. marts 2021 fra Styrelse 2. Hendes opsigelsesvarsel var 6 måneder, og hun skulle derfor fratæde ved udgangen af september 2021.

I afskedigelsesbrevet hedder det bl.a.:

”Begrundelse

Baggrunden for afskedigelsen er, at ledelsen har konstateret, at der er uoverensstemmelser omkring din tidsregistrering, idet du har tidsregistreret arbejdstimer i tidsrum, hvor du ikke har været på arbejde. Endvidere det blevet konstateret, at du har indsendt ukorrekte opgørelser om afholdelse af bevilliget fridage (BEV-dage), hvilket har medført, at beregningen samt modregningen af din løn og pension er opgjort forkert.

...

Ledelsens bemærkninger til høringssvarene:

Det er ledelsens vurdering, at de fejl, som du har erkendt, at du har begået i forbindelse med din tidsregistrering, er af en alvorlig karakter. Årsagen hertil er, at du har tidsregistreret arbejde på tidspunkter, hvor du har holdt ferie eller bevilliget fri. Dette har

konsekvenser for driftsstyringen i enheden, feriedage og beregningen samt modregningen af din løn og pension.

Uanset at der skulle være tale om fejl i tidsregistreringen eller decideret snyd med tidsregistreringen, så er det ledelsens vurdering, at det ikke er acceptabelt at tage sig betalt for arbejde, som du ikke har leveret.

Dertil har ledelsen lagt vægt på, at du har haft rig mulighed for at rette op på tidsregistreringerne forud for den tjenstlige samtale den 1. februar 2021 og efterfølgende. Du har således haft mulighed for at kontakte 5*7, så adgangen til tidsregistreringssystemet kunne ske med henblik på korrekt ajourføring af dine tidsregistreringer. Ledelsen oplyser i den forbindelse, at det er dit ansvar at få fulgt op på, hvorledes du kunne rette din tidsregistrering, så det korrekte grundlag fremgik.

Endvidere er der lagt vægt på, at du ved den tjenstlige samtale oplyste, at du ultimo december 2020 blev opmærksom på, at du ikke havde fået tidsregistreret korrekt for december måned, hvorfor du allerede på dette tidspunkt burde have ændret dine tidsregistreringer for især den 2. og 9-11. december 2020, således disse dage blev registreret korrekt.

Ledelsen påpeger, at uregelmæssighederne i tidsregistreringen blev konstateret i forbindelse med en undersøgelse af dine arbejdsgange. Denne undersøgelse blev iværksat, idet din personaleleder efter 1:1 samtale med dig den 8. december 2020 blev bekymret for dig, idet du gav udtryk for, at du havde svært ved at passe på dig selv.

Foranlediget af bekymringen for dig, og den generelle drift i enheden, orienterede din personaleleder sig i din produktion den forudgående måneds tid, hvorved det blev konstateret, at din produktion var faldet væsentligt. Det blev derfor vurderet, at en undersøgelse af dine arbejdsgange var vigtig i forhold til at vurdere, om du reelt arbejdede, herunder om du hoppede rundt mellem systemerne, hvilket kunne tyde på, at du måske var ved at få stress.

Du havde ved 1:1-samtalen den 8. december 2020 givet udtryk for, at det gik godt på arbejdet, hvorfor det umiddelbart var din personaleleders indtryk, at udfordringerne kunne isoleres til dit privatliv, hvorfor din personaleleder ikke så grund til at reagere yderligere på dette. Hertil var det vurderingen, at når du selv gav udtryk for, at du havde det godt, så måtte din personaleleder undersøge, hvad den manglende produktion skyldtes, f.eks. om du var ved at blive ramt af stress.

...

Ledelsen bemærker, at det er medtaget i vurderingen, at der er opgaver, som kan løses udenom HAP/VPN-adgangen. Imidlertid har ledelsen i det konkrete tilfælde lagt vægt på, at dine opgaver kræver, at det i det væsentlige er en forudsætning, at du logger på via HAP/VPN-adgangen, idet det kræves for at kunne arbejde i de systemer, du skal registrere og løse dine opgaver i. Det er ledelsens vurdering, at du ikke med dine arbejdsopgaver ville kunne løse dine opgaver uden at være logget på HAP/VPN-adgangen.

...

Hertil bemærker ledelsen, at uanset at du skulle have kontaktet din personaleleder omkring dine bevilliget fridage, og at du skulle have registreret et møde i din arbejdskalender, der ville have begrundet bevilliget fri, skal du som medarbejder tidsregistrere dagligt og korrekt. Denne instruks fremgår af Sagsportalen (tidligere Serviceboksen).

Det er endvidere ledelsens opfattelse, at det er dit ansvar at sørge for, at din tidsregistrering blev rettet, da du fandt ud af, at der var fejl i disse. At du ikke har modtaget et svar på, hvorledes du retter i din tidsregistrering fra Styrelse 1s ledelse eller Styrelse 2 i umiddelbar forlængelse af den tjenstlige samtale den 1. februar 2021, ændrer ikke på, at du har haft rig mulighed for at sikre korrekt tidsregistrering ved henvendelse til Personale 5*7, der havde bistået med rådgivning omkring din tidsregistrering.

Ledelsen har lagt vægt på, at du ved den tjenstlige samtale den 1. februar 2021 forklarede, at du ultimo december var blevet meget chokeret over at kunne konstatere, at du ikke havde styr på din tidsregistrering, hvilket skyldtes flere personlige udfordringer i dit liv. Du oplyste, at du mente at kunne huske, at du foretog alle dine tidsregistreringer for december måned omkring den 27. december 2020. Ledelsen har efterfølgende konstateret, at der ikke er sket en samlet tidsregistrering den 27. december 2020. Du har derimod løbende tidsregistreret i december 2020.

Ledelsen finder endvidere, at det er særdeles bekymrende, at du den 18. januar 2021 indsendte en opgørelse over dine BEV-dage i november og december 2020 med fejl, idet den ikke indeholdt en registrering af bevilliget fri den 5. november 2020 og den 2. december 2020. Dette har medført, at du uberettiget har modtaget løn for arbejdstimer på de pågældende dage, og at der ikke er sket korrekt modregning. ...

Henset til, at du i december 2020 var bevidst om, at der ikke var styr på din tidsregistrering, finder ledelsen, at du allerede på dette tidspunkt burde have gjort din personaleleder opmærksom herom, så korrekt håndtering kunne sikres. Dog skete dette først, da du blev indkaldt til tjenstlig samtale omkring uregelmæssigheder i din tidsregistrering. Såfremt det skal lægges til grund, at du først blev klar over fejlene i din tidsregistrering ved indkaldelsen til den tjenstlige samtale, finder ledelsen, at du burde have taget tiltag til at få ændret din opgørelse over bevilliget frihed for november og december 2020, som du indsendte den 18. januar 2021.

Hertil skal bemærkes, at opgørelserne omkring bevilliget frihed skal indsendes månedligt, og at der kun undtagelsesvis kan indsendes opgørelser for flere måneder samtidig. Det er ledelsens vurdering, at opgørelsen for november 2020 og januar 2021 er indsendt for sent, ligesom du burde have kontaktet 5*7, såfremt du var i tvivl om håndteringen af opgørelserne.

På baggrund af ovenstående er det Styrelse 1s vurdering, at der ikke længere er tillid til, at du kan leve op til den aftale og tillid, som forventes for en medarbejder i din stilling og generelt af medarbejdere i afdelingen. Der er i den forbindelse lagt vægt på, at der er tale om et betydeligt omfang af timer, der er registreret forkert, og som du har modtaget løn for.”

4.6. Yderligere oplysninger

I sagsportalen for Styrelse 1 hedder det bl.a. om tidsregistrering og opgavefordeling:

”Du skal tidsregistrere og opgavefordele dagligt ...

Tidsregistrering

Har du ikke mulighed for at tidsregistrere en enkelt dag, skal du på forhånd registrere den forventede arbejdstid og så efterfølgende foretage rettelser, når du har mulighed for det.

Din leder skal senest den 5. i efterfølgende måned sikre, at registreringerne er korrekte.

Du registrerer komme- og gåtidspunkt ud for den enkelte dag, for de tider hvor du arbejder.”

Der er fremlagt en opkaldsliste fra Telenor, der viser, at As telefon den 9. december 2020 havde ringet til en telefon, der tilhørte B. Telefonopkaldet varede 31 sekunder.

Det fremgår af dataudtræk for tidspunkterne for tidsregistrering, at A foretog registrering af arbejdstid den 8. december 2020 vedrørende bl.a. den 2. december 2020 og den 16. december 2020 vedrørende bl.a. den 9., 10. og 11. december 2020.

A sendte den 8. april 2021 en e-mail til G i Kommune 1. I e-mailen hedder bl.a.:

”Jeg har lavet fejlregistrering af min tabte arbejdsfortjeneste for november og december 2020 på mit arbejde. Jeg har endelig fået adgang til at lave korrektion på mit arbejde, så derfor sender jeg dig kalender oversigterne med ændringerne.

Jeg tænker, at de bliver fratrukket i min løn med udgangen af april og så sender jeg lønsedlen til jer.”

Af kalenderoversigten fremgik, at C den 5. november 2020 ikke var i skole i 6 timer på grund af overbelastningsreaktioner, og fordi han var udadreagerende. Af kalenderoversigten for 2. december 2020 fremgik, at A var til netværksmøde i 2,17 timer.

5. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun i august 2001 (med virkning fra 1. september 2001) blev ansat som kontorelev i Skatteforvaltningen i X by og således havde næsten 20 års

anciennitet, da hun blev opsagt i slutningen af marts 2021 fra sin stilling som fuldmægtig i Styrelse 1. Hun har ikke modtaget påtaler eller advarsler gennem årene.

Hun blev i 2013 mor til C, som i 2017 blev diagnosticeret med infantil autisme. C har også en ”normal” bror, E, der er to år yngre. Det kunne ændre sig fra dag til dag, hvordan C havde det. Hendes arbejdsliv kunne derfor ikke planlægges i skema. Fra august 2020 bevilgede Kommune 1 hende ad hoc arbejdsfortjeneste, hvilket indebar, at hun kunne få tabt arbejdsfortjeneste fra kommunen for den tid, inkl. halve timer, hun ikke kunne arbejde, fordi hun skulle passe C. Hun sendte løbende ansøgning om tabt arbejdsfortjeneste til kommunen. Hendes timeløn som ansat i Styrelse 1 var kun 9 kr. højere end den compensation, hun fik for tabt arbejdsfortjeneste. Der var ikke nogen tidsfrist for, hvornår hun søgte kommunen om tabt arbejdsfortjeneste. Opgørelsen skulle udarbejdes måned for måned, men behøvede ikke at blive indsendt hver måned. Hun skulle via lønsedlen dokumentere, at der var et løntræk. Eventuelle fejl kunne der rettes op på efterfølgende, men hun havde ikke lavet fejl tidligere.

I løbet af efteråret 2020 fik C det værre og værre. Hun brugte flere timer om dagen på at tale ham fra at begå selvmord. Hans lillebror E fik det også dårligt som følge heraf. Hun var meget presset og stresset. Hun talte meget med sin tidligere leder om, hvordan det gik, og hun havde en aftale om at sende en sms eller e-mail, hvis hun ikke kunne arbejde, fordi hun skulle passe C. Det var ikke muligt at ringe til lederen, når C havde det skidt. Hun talte også med sin nye leder, B, om C. Hun sagde til B, at det var vigtigt for hende at være på arbejde, og at hendes udfordring var på hjemmefronten – ikke på arbejdet. Hun var da ikke klar over, hvor stresset hun var. De drøftede ikke arbejdstidsregistrering, før hun blev indkaldt til tjenstlig samtale den 27. januar 2021. Retningslinjerne om at registrere arbejdstid dagligt blev ikke håndhævet. Der skete ikke noget ved, at registreringen først skete nogle dage eller en uge senere.

Under den tjenstlige samtale den 1. februar 2021 havde hun ikke styr på, hvad hun havde lavet på de forskellige dage. Hun kunne ikke huske, hvornår hun havde registreret sin arbejdstid. Hun kunne huske, at hun havde registreret arbejdstid i slutningen af december 2020, og det fortalte hun på mødet.

B vidste godt, at hun ikke var på arbejde de dage, hvor hun havde registreret forkert arbejdstid. Hun sendte således en e-mail til B om, at hun skulle passe C den 5. november 2020. Hun havde tidligere orienteret B om, at der ville være et netværksmøde hos kommunen, uden hun på dette tidspunkt kendte datoen. Hun sendte en e-mail den 16. november 2020 om, at hun den 2. december 2020 var til netværksmøde i kommunen. Netværksmødet stod også i hendes arbejdskalender for den 2. december 2020. Den 9. december 2020 måtte E blive hjemme, fordi han på grund af Cs adfærd havde det meget skidt. Hun kunne derfor ikke arbejde. Hun ringede til B og sagde, at hun ville holde fri, dvs. holde ferie med løn. Hun fik ikke nogen reaktion på det. Det var en fejl, at hun i e-mailen af 27. januar 2021 skrev til B, at hun ikke havde givet hende besked. Det havde hun, således som det også fremgår af opkaldslisten fra Telenor.

Hun lavede opgørelsen over BEV-dage i januar 2021 på grundlag af sin arbejdstidsregistrering. Hun var på dette tidspunkt ikke klar over, at der var fejl i arbejdstidsregistreringen, og derfor var der også fejl i opgørelsen over BEV-dage.

Hun har været på arbejde i opsigelsesperioden indtil juni 2021, hvor hun sygemeldte sig. Hun havde sat ind i sin kalender, at hun skulle huske at tidsregistrere hver dag, og blev mindet om det hver morgen og eftermiddag. Der har ikke i opsigelsesperioden været problemer med tidsregistreringen.

B har forklaret bl.a., at hun i dag er kontorchef i Styrelse 1. Hun blev i slutningen af oktober 2020 leder af den enhed, hvor A arbejdede. Det var midt i corona-perioden, og medarbejderne mødte ikke fysisk på arbejde, men arbejdede hjemme.

Nogle dage efter sin tiltræden holdt hun et introduktionsmøde, hvor alle enhedens medarbejdere deltog. A fortalte i den forbindelse om C, der havde autisme.

Senere – den 11. november 2020 – havde hun og HR-partner D et møde med A, hvor A fortalte nærmere om C og om sit arbejde. As arbejdsopgaver var lettere sagsbehandling, og udførelsen af disse opgaver krævede en VPN-tilkobling, når man arbejdede hjemme. De aftalte på mødet, at A ikke behøvede at ringe om morgenen, hvis C var syg. Hun kunne nøjes med at sende en sms, hvor der stod "C", og så ville vidnet

svare ”ok”. A sagde, at hun godt kunne arbejde, når hun ikke havde sin søn hjemme. Og de aftalte, at A i disse uger kunne arbejde mere, hvis hun ville, for derved at få større fleksibilitet. Det indtryk, som hun og D blev efterladt med efter samtalen, var, at A godt kunne magte sit arbejde.

Den 8. december 2020 havde hun en såkaldt 1:1 samtale med A. Det var også hendes indtryk efter denne samtale, at A havde det okay på sit arbejde.

Det stod på serviceportalen, at der skulle tidsregistreres dagligt. Det vidste eller burde alle medarbejderne vide. Hvis en medarbejder ikke havde tidsregistreret for hele måneden, ville hun i begyndelsen af den efterfølgende måned få et udtræk fra økonomifunktionen. Men havde en medarbejder tidsregistreret for hele måneden, havde hun ikke nogen mulighed for at kontrollere, om tidsregistreringen var rigtig, medmindre hun så på VPN-loggen. Og det gjorde hun normalt ikke.

Hun konstaterede i december 2020 efter 1:1 samtalen med A, at As produktion var faldet med 70-75 % siden den 11. november 2020. Med henblik på at forberede sig til den performance- udviklings- og løn samtale (PULS-samtale), som hun senere skulle have med A, fik hun fremsendt logoplysninger vedrørende As brug af styrelsens sagsbehandlingssystemer. Herved kunne hun konstatere, at A den 5. november, den 2. december og den 9.-11. december 2020 havde registreret, at hun havde arbejdet, selv om loggen viste, at der ikke var nogen aktivitet på disse dage/tidspunkter. Den omstændighed, at A den 5. november 2020 i en e-mail havde oplyst, at hun skulle passe C, ændrede ikke på, at A skulle foretage tidsregistrering. Der kunne jo efterfølgende været opstået noget, som gjorde, at hun kunne arbejde alligevel. Hun kan ikke huske, om A ringede til hende den 9. december 2020 om, at E var syg, men hun ville udelukke det. Men det gik under alle omstændigheder ikke op for hende, at A ville holde fri i tre dage. Reglen var, at man skulle sende en e-mail, hvis man ville holde fri.

Efter den tjenstlige samtale, hvor A havde oplyst, at hun foretog tidsregistrering den 27. december 2020, blev det undersøgt, om dette var rigtigt. Det var det ikke. Undersøgelsen viste, at hun tidsregistrerede løbende i december 2020. Undersøgelsen viste endvidere, at A den 6. november 2020 havde foretaget tidsregistrering

vedrørende den 5. november 2020. As opgørelse i januar 2021 over BEV-dage i november og december 2020 var også forkert, idet opgørelsen var baseret på den forkerte tidsregistrering.

De vurderede, at der i realiteten alene var to muligheder: Enten at bortvise A eller at afskedige hende med opsigelsesvarsel på 6 måneder. Det var ikke tilstrækkeligt at give hende en advarsel. Det var afgørende for dem, at A havde lavet væsentlige fejl med tidsregistreringen – ikke blot på ét tidspunkt, men på flere tidspunkter.

6. Parternes hovedsynspunkter

Klager har anført bl.a., at det ikke var sagligt eller proportionalt at afskedige A.

A havde lavet blot tre fejl med tidsregistreringen, nemlig for så vidt angår den 5. november, den 2. december og den 9.-11. december 2020. Den forkerte opgørelse af BEV-dage skyldtes den fejlagtige tidsregistrering, og på opgørelsestidspunktet i januar 2021 var A ikke klar over, at der var fejl i tidsregistreringen. Baggrunden for fejlene, som gik igen opgørelsen over BEV-dage, var den meget pressede og stressede situation, hun var i som følge af problemerne med hendes søns autisme. Hun forsøgte ikke at skjule fejlene for sin arbejdsgiver, men indrømmede fejlene med det samme og rettede op på fejlene lige så snart, det var muligt. Det var undskyldelige fejl.

Der var ikke tale om snyd. Det er tilfældigt, at de tre fejlagtige registreringer er i hendes favør. Hun havde ikke nogen grund til at snyde. Hun havde en meget fleksibel bevilling om tabt arbejdsfortjeneste fra kommunen, så hun kunne få kompensation på stort set samme niveau som løn, når hun skulle passe C. Og de tre dage i december 2020, hvor hun passede E, kunne hun holde ferie med løn.

Forholdet var ikke så groft, at det var nødvendigt at afskedige hende. Hun havde næsten 20 års anciennitet og havde ikke tidligere modtaget påtaler eller advarsler. En advarsel havde været tilstrækkelig. Dette illustreres af, at hun har arbejdet i opsigelsesperioden, uden at der var problemer med tidsregistreringen.

En godtgørelse bør ud fra hendes anciennitet og forholdets karakter udmåles til løn i 6 måneder.

Indklagede har anført bl.a., at afskedigelsen var både saglig og proportional.

A har erkendt at have lavet fejl med arbejdstidsregistreringen for så vidt angår den 5. november, den 2. december og den 9.-11. december 2020. Hun har også erkendt at have udarbejdet en forkert opgørelse over BEV-dage for november og december 2020. Disse fejl udgør samlet set en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet. Det er en central og grundlæggende forpligtelse for en medarbejder at levere arbejdsydelsen. Sker det ikke, men modtages der løn alligevel, svarer det til at tage af kassen.

Da Styrelse 1 opdagede, at A havde fejlregistreret, gav hun skiftende og divergerende forklaringer. Hun sagde bl.a., at hun den 27. december 2020 havde foretaget registrering for hele december måned, men det var ikke rigtigt. Hun havde registreret løbende i december 2020, og registreringen af arbejdstid for den 5. november 2020 skete allerede den 6. november 2020.

Det er tankevækkende, at A ikke kunne huske, hvor meget hun arbejdede den 5. november 2020, når hun foretog registreringen allerede den 6. november. Det er også tankevækkende, at hun den 8. december 2020, hvor hun foretog registreringen for den 2. december 2020, ikke kunne huske, at hun den 2. december 2020 var til netværksmøde i kommunen. Tilsvarende er det tankevækkende, at hun den 16. november 2020, hvor hun foretog registrering for den 9.-11. december 2020, ikke kunne huske, at hun i disse dage passede den yngste søn E. Det er endelig tankevækkende, at alle de fejlagtige tidsregistreringer har været i As favør. Der foreligger med andre ord snyd eller i hvert fald meget grov uagtsomhed.

Samlet set indebar de nævnte forhold, at Styrelse 1 ikke længere havde tillid til hende. På grund af forholdenes grove karakter var skaden uoprettelig, og det gav ikke mening at nøjes med at tildele hende en advarsel.

Ved udmålingen af en eventuel godtgørelse må de ovennævnte forhold under alle omstændigheder tillægges betydning, således at godtgørelsen fastsættes til et langt lavere beløb end løn i 6 måneder.

7. Opmandens begrundelse og resultat

7.1. Sagen angår, om det var sagligt, herunder proportionalt, at Styrelse 1 afskedigede A ved brev af 31. marts 2021 med henvisning til uoverensstemmelser i hendes arbejdstidsregistrering og ukorrekte opgørelser om afholdelse af bevilliget fridage (BEV-dage).

7.2. Registrering af arbejdstid dannede bl.a. grundlag for udbetaling af løn til A. Korrekt arbejdstidsregistrering var derfor nødvendig for, at hun ikke fik for meget i løn.

A foretog fejlagtig arbejdstidsregistrering (i hendes favør) tre gange, nemlig for så vidt angår den 5. november, den 2. december og den 9.-11. december 2020.

Den 18. januar 2021 indsendte hun til sin arbejdsgiver en opgørelse over BEV-dage i november og december 2020, som også var fejlagtig (i hendes favør).

De nævnte forhold udgjorde efter min mening misligholdelse af ansættelsesforholdet.

7.3. Ved bedømmelsen af, hvilken ansættelsesretlig sanktion der kunne komme på tale, må det tages i betragtning, at det efter bevisførelsen, herunder As forklaring, må lægges til grund, at hun på grund af hendes ældste søns, Cs, helbredsmæssige problemer (infantil autisme) var voldsomt presset og stresset i vinteren 2020-21, og at fejlene i arbejdstidsregistreringen skyldtes dette helt særlige forhold. Hun havde mistet overblikket og havde ikke styr på, hvad hun havde lavet på de forskellige dage. Efter bevisførelsen kan jeg således ikke lægge til grund, at A forsætligt tidsregistrerede forkert med vinding for øje.

Jeg lægger endvidere til grund, at den fejlagtige opgørelse i januar 2021 af BEV-dage i november og december 2020 skyldtes, at A tog afsæt i den forkerte arbejdstidsregistrering i november og december 2020, og at hun på opgørelsestidspunktet ikke var klar over, at arbejdstidsregistreringen var forkert.

A havde 19-20 års anciennitet på opsigelsestidspunktet den 31. marts 2021. Hun havde ikke tidligere modtaget påtaler eller advarsler i forbindelse med udførelsen af sit arbejde eller arbejdstidsregistrering.

På den anførte baggrund finder jeg, at den rigtige ansættelsesretlige sanktion havde været at tildele A en advarsel, så hun fremadrettet ikke lavede fejl i arbejdstidsregistreringen, og således at hun overholdt retningslinjerne om at foretage daglig arbejdstidsregistrering, jf. det, som herom er anført på sagsportalen for Styrelse 1. At en advarsel havde været tilstrækkelig, illustreres af, at A i opsigelsesperioden indtil sygemeldingen i juni 2021 efter det oplyste foretog korrekt arbejdstidsregistrering.

Afskedigelsen af A som sket må herefter anses for en uproportional – og dermed usaglig – sanktion.

7.4. A har efter det anførte krav på godtgørelse.

Størrelsen af godtgørelsen må fastsættes med afsæt i As anciennitet på 19-20 år og efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder. Det må i den forbindelse indgå, at A tre gange inden for kortere tid havde lavet fejl i arbejdstidsregistreringen, hvilket som anført udgjorde misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Jeg finder herefter, at godtgørelsen passende kan fastsættes til 100.000 kr.

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

Styrelse 1 skal inden 14 dage fra dateringen af denne kendelse betale 100.000 kr. i godtgørelse til A.

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

København, den 7. september 2022

Oliver Talevski