

Kendelse

afsagt den 30. juni 2023

i

faglig voldgift FV 2023-8:

**Serviceforbundet for A
(advokatfuldmægtig Mads Buur Heisel)**

mod

**Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Rigspolitiet
(advokat Marianne Lage)**

Uoverensstemmelsen

Den 31. oktober 2022 blev A opsagt på grund af sygefravær. A var tillidsrepræsentant, og sagen angår, om opsigelsen af ham var berettiget.

Påstande

Klager, Serviceforbundet for A, har nedlagt påstand om, at Rigspolitiet skal betale en godtgørelse på 467.189,28 kr. eller en efter voldgiftsrettens skøn fastsat mindre godtgørelse til A med procesrente fra sagens anlæg den 20. december 2022.

Indklagede, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Rigspolitiet, har påstået frifindelse.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet onsdag den 24. maj 2023 ved en faglig voldgiftsret med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: faglig sekretær Torben Vangsgaard, Serviceforbundet, og formand Michael B. Hansen, Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund.

Udpeget af indklagede: kontorchef Carl Erik Johansen, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og chefkonsulent Sigrun Jakobsen, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Som opmand deltog højesteretsdommer Poul Dahl Jensen.

Under den mundtlige forhandling blev der afgivet forklaring af A, faglig sekretær B, Ejendomsfunktionærernes Fagforening København, sektionsleder for Operativ Logistik C, PET, HR-chefkonsulent D, PET, og sektionsleder for Facility E, PET.

Da der efter forhandling og votering ikke kunne opnås enighed eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten, skal afgørelsen træffes af opmanden.

Sagsfremstilling

A blev ansat som EFG-lærling hos Rigspolitiet i 1982. Efter endt uddannelse blev han i 1985 ansat samme sted som servicemedarbejder. Pr. 1. januar 2008 overgik han til en stilling i Rigspolitiets Logistikafdeling. Rigspolitiet outsourcete den 1. september 2012 en del af sine serviceopgaver, herunder hele Logistikafdelingen, og A blev i den forbindelse virksomhedsoverdraget til Rigspolitiets nye serviceleverandør, Coor Service Management. Ved brev af 29. august 2012 meddelte Rigspolitiet A, at hans ansættelsesforhold i politiet formelt ophørte fra den 1. september 2012.

Den 1. august 2018 blev A ansat som ejendomsservicefunktionær i Rigspolitiet med tjenestested indtil videre i PET.

I november 2021 blev E ansat som ny leder af sektionen Facility, hvor A var placeret. E besluttede at gennemføre en omorganisering af sektionen. I mail af 19. januar 2022 redegjorde han for baggrunden for omorganiseringen over for sin leder. I mailen var anført bl.a.:

”Den 1. marts 2022 vil der i Facility blive foretaget en mindre organisationsændring.

Baggrunden for dette er, at Facility gennem de sidste år har virket med flere forskellige chefer, hvilket har betydet, at medarbejderne i perioden har mistet blikket for samhørigheden i sektionen og kun haft øje for sig selv og i enkelte tilfælde de nærmeste kolleger med det resultat, at der er opstået en generel søjlestruktur mellem de forskellige teams og indbyrdes i vicevært/flyttefolk/handymand gruppen.

Dette har resulteret i en ufleksibel tilgang til den fælles opgave – at facilitere PETs medarbejdere, så de har optimale rammer for at kunne udføre deres arbejde.

Opgaverne er indløbet i en lind strøm, og der har ikke været overblik/evner til at kunne prioritere korrekt og smart med det resultat, at der i organisationen opleves en manglende service fra Facility. Det vurderes ikke, at der er kapacitet til at kunne ændre dette forhold, da det udadtil virker som om medarbejderne prioriterer de opgaver de synes er mest interessante. Det betyder, at ”gør-det-selv” folket er i kraftig vækst, hvilket medfører, at Facility ikke længere har styr på bygningsmassens tilstand.

...”

I mail af 24. januar 2022 skrev E følgende til D, HR-chefkonsulent i PET:

”Hermed de ønskede oplysninger, jf. vores snak tidligere i dag:

A:

Opgaver han laver i dag og som han skal fortsætte med:

Grov affaldshåndtering med truck

Opgaver vedr. makuleringsmaskiner

Hejse/hale flag på flagdage

Ansvarlig for lyskildelager, herunder bestilling samt udskiftning af do

Tilsyn med røde og gule bånd

Udlevering af flyttekasser, labels m.m.

Generel truckkørsel

Ansvarlig for kodeskabe i HQ

Ansvarlig for kodehåndtag i HQ

Opgaver han laver i dag og som han ikke skal fortsætte med:

Dagligt tilsyn med CTS

VVS/varme/afløb opgaver

Kølesystem opgaver

Alt vedr. brandværn, herunder kontakt til myndighederne

Energirapportering samt optimering

Opgaver ifm. nødgenerator

Nye opgaver:

Alle handy mands opgaver, såsom opsætning af white board tavler, knagerækker, billeder osv.

Alle flytteopgaver

Udlevering af forbrugsvarer til hele huset

Pasning af Servicedesken

Ingen af ovenstående lister er udtømmende.

A fortsætter med ansættelse som ejendomsservicetekniker.”

Den 7. februar 2022 blev A valgt som tillidsrepræsentant.

Den 9. februar 2022 blev omorganiseringen meldt ud til medarbejderne.

Den 28. februar 2022 sygemeldte A sig. Han var herefter fuldtidssygemeldt frem til den 15. juli 2022. Under sygefraværet blev der afholdt en række sygefraværssamtaler (i alt syv). Den første samtale fandt sted den 25. marts 2022. Til stede var A, HR-chefkonsulent D (samtaleleder og referent) og B fra Ejendomsserviceforbundet som bisidder. I referatet af samtalen er anført bl.a.:

”Dernæst fortæller A, at det, der har slået ham ud, var den reorganisering, som blev meldt ud i Facility onsdag den 9. februar 2022. Dels er det A’s oplevelse, at reorganiseringen fjernede A’s mest centrale opgaver – fx alt det, der har med det tekniske at gøre – og ikke tog højde for, at han har en dårlig ryg, som gør, at han ikke kan løfte noget tungt. Dels kunne A godt kunne have tænkt sig at være forberedt på reorganiseringen.

...

A tilkendegiver, at han ikke føler sig lyttet til og som en brik i et spil. A konsulterer egen valgt psykolog og takker derfor nej til tilbuddet om at blive visiteret til Rigspolitiets Psykologtjeneste. D fortæller, at det er et åbent tilbud, og at A blot skal spørge, hvis vi skal eksekvere på det.

D giver udtryk for, at vi skal finde ud af, hvordan vi kommer videre herfra. I denne sammenhæng fortæller A, at han gerne vil omplaceres til et andet sted med en anden sektionsleder, da han finder, at samarbejdet med E er gået skævt.

D meddeler i denne sammenhæng, at der ikke på dette møde kan aftales noget om omplacering, og – nok så vigtigt – at HR hellere end gerne vil understøtte, at eventuelle problemer bliver løst der, hvor de er opstået, fremfor at problemerne bliver eksporteret. A udtrykker, at han er åben for lidt af hvert, og har en masse erfaring, som han ville kunne bruge andre steder i huset.

B nævner, at A godt ville kunne løse arbejdsopgaverne i Facility, hvis blot han ikke skal løfte. A er dog mest indstillet på at blive omplaceret.

B gør desuden rede for en betragtning om, at reorganiseringen ser ud til at kommet lige i kølvandet på A’s udnævnelse som TR – sådan at forstå, at reorganiseringen skulle ramme A specifikt som konsekvens af A’s valg til TR. D understreger, at denne betragtning ikke har gang på jord!”

Den anden sygefraværssamtale fandt sted den 21. april 2022. Til stede var E (samtaleleder), D (referent), A og B (bisidder). I referatet af samtalen er anført bl.a.:

” ... A vil meget gerne tilbage til en almindelig hverdag. A vil ligeledes meget gerne fortsat omplaceres.

D tilkendegiver, at det ikke er muligt at omplacere. Til gengæld kan A’s skånebehov ift. tunge løft imødekommes i Facility. E har siden sidste samtale organiseret opgaverne således, at der er mulighed for i A’s stilling at rumme det som forespurgt på sidste samtale.

A giver udtryk for, at han er utilfreds med, at han ikke har de samme opgaver som før omorganiseringen. E responderer hertil, at A har bibeholdt ca. 70 procent af opgaverne.

A udtrykker endvidere, at han føler sig til overs, og at han ikke synes, at omorganiseringen har været håndteret ledelsesmæssigt godt. A kan ikke se sig selv i de opgaver, som han har fået nu. A ville godt have været varslet forud for den fælles udmelding om omorganiseringen, som i bund og grund har ødelagt A's selvforståelse.

...

Ved genoptagelse af samtalen spørger B indledningsvist, om det vil være muligt for A at søge en anden stilling i PET, hvis han vender tilbage til E's sektion. Hertil svarer D, at A naturligtvis kan søge ledige stillinger, såvel som alle andre.

A meddeler, at han fortsat er sygemeldt, men indstillet på at genoptage tjenesten i sin sektion. Han føler dog, at han hører til i det andet team."

Den tredje sygefraværssamtale fandt sted den 19. maj 2022. Til stede var E (samtaleleder), D (referent), A og B (bisidder). Af referatet af samtalen fremgår bl.a.:

"...

A fortæller, at han fortsat er påvirket og fortsat er syg. Han har meget svært ved at se sig selv i den omorganisering, som E har gennemført i sektionen. A vil gerne sætte sine faglige kompetencer i spil på en måde, som han ikke finder mulig i den nuværende organisering. A fortæller endvidere, at han ved at møde fysisk frem på arbejdspladsen føler det nøjagtig som den dag, omorganiseringen blev meldt ud.

Adspurgt oplyser A også, at han ikke kan komme tilbage, så længe han skal referere til E. I forlængelse heraf supplerer B med, at A kan komme tilbage, når lægen siger god for det.

D bemærker hertil, at det forekommer, at vi er længere fra hinanden end sidst, vi mødtes, hvor meldingen var, at A gerne ville give det et forsøg med at genoptage tjenesten i Facility hos E.

A kan ikke genkende dette og responderer hertil, at han er utilfreds med opgaverne, som han har fået. A fortæller, at hans egen læge kalder det voksenmobning. A er endvidere utilfreds med, at hans kollegaer har fået nogle af de opgaver, som han gerne ville have haft. A føler, at han skal straffes.

E pointerer, at en omorganisering ligger inden for ledelsesretten – det er en leders ret og pligt at tilrettelægge opgaveløsningen mest hensigtsmæssigt. Omorganiseringen kom som følge af, at sektionen ikke leverede godt nok på opgaveløsningen, ligesom omorganiseringen i øvrigt har været varslet blandt de tillidsfolk med flest medarbejdere repræsenteret i sektionen samt i ledelseslinjen. E afviser, at det skulle have haft til formål at straffe A, men fortæller derimod, at vi har behov for A tilbage på arbejde.

D tilkendegiver, at der er tale om en dynamisk organisation, som jævnligt tilpasser og justerer i forhold til de krav, der stilles til opgaveløsningen. Ingen medarbejdere kan friholdes for på et eller andet tidspunkt at skulle indgå i en omorganisering. Den dynamiske karakter betyder også, at til trods for at der aktuelt ikke er mulighed for omplacering, så kan det ikke afvises, at der på et senere tidspunkt vil komme en sådan mulighed."

Den fjerde sygefraværssamtale fandt sted den 16. juni 2022. Til stede var de samme personer som under den tredje samtale. I referatet af samtalen er anført bl.a.:

”...

B gør opmærksom på, at der er kommentarer til ét enkelt af de foregående udleverede referater. Det aftales, at de bemærkninger scannes og journaliseres på sagen.

E indleder selve samtalen med at spørge til, hvordan A har det med henvisning til, at A's sygemelding er forlænget til ultimo juli 2022. A fortæller, at hans læge har sagt, at sygemeldingen gælder to måneder, da hun skal holde ferie og ikke ønsker, at A skal konsultere andre læger i hendes fravær.

D responderer hertil, at vi har bedt om at få oplyst lægens vurdering af sygemeldingens forventede varighed baseret på en helbredsmæssig vurdering uden hensyntagen til lægens ferieplaner.

A fortæller, at han fortsat er syg, og at dette skyldes omorganiseringen. A er i et forløb hos Rigspolitiets Psykologtjeneste. A har overvejet at anmelde det som en arbejdsskade og kan ikke vende tilbage til sin stilling i E's sektion, ligesom han ikke forstår, at det ikke skulle være muligt at omplacere ham.

D svarer hertil, at der siden sidste samtale, hvor det blev meget tydeligt, at situationen ikke kan løses på de eksisterende forudsætninger, selv om dette er det store ønske fra E's side, er arbejdet på højtryk for at finde en omplaceringsmulighed for A.

A har selv tidligere nævnt OTC som en mulighed eller Op Log. D har undersøgt begge steder, og OTC er ikke en mulighed pga. de meget specifikke kompetencer, centret har brug for.

I Op Log er der derimod opstået en mulighed, og lederen C har udarbejdet en egentlig beskrivelse af opgaverne og de grundlæggende forudsætninger – beskrivelsen udleveres til A, som får 10 minutter til at kigge på den sammen med sin bisidder.

Efter pausen tilkendegiver A, at han ikke kan forholde sig til den mulighed, som nu præsenteres for ham. A var slet ikke forberedt på at blive tilbudt omplacering og hæfter sig indledningsvist ved, at han stadig ville skulle udføre nogle af de opgaver, som han efter omorganiseringen også ville skulle udføre i Facility. A udtrykker, at der i hans øjne ikke er sammenhængskraft mellem beskrivelsen af opgaverne og den punktvis opstilling, som han i øvrigt beskriver, som det, han blev tilbudt i Facility efter omorganiseringen.

D udtrykker en vis overraskelse over, at stillingsindholdet af A bliver opfattet således, eftersom der er tale om en anden sektion ligesom en vis undren over modtagelsen af omplaceringstilbudet og bringer i erindring, at A's skånebehov har været italesat som ingen tunge løft og ikke et referenceforhold til E. Nu er der en situation, hvor begge skånebehov er blevet imødekommet, og stillingen hos C vil indebære dels noget, som A kender i forvejen (jf. de opgaver, som har været forankret i Facility) og dels tilbuddet om opgaver, som rent faktisk også kunne medføre et kompetenceløft.

D tilkendegiver, at A forekommer meget afvisende over for tilbuddet, hvilket er D uforståeligt, eftersom ønsket om omplacering i en af A ønsket sektion hermed bliver imødekommet. Samtidig henviser D til, at jobcentret har partshørt over det faktum, at A har erklæret sig uarbejdsdygtig alene i forhold til sin aktuelle stilling hos E, men at han kan vende tilbage, såfremt han bliver tilbudt omplacering. D har fået partshøringsfristen udsat hos jobcentret.

A oplyser, at da han tidligere nævnte Op Log som en mulighed var det chaufførordningen (for Chef PET), som han tænkte på, hvilket D meddeler ikke er en mulighed. A fortæller i denne sammenhæng, at han har hørt på vandrørene, at andre medarbejdere er blevet omplaceret, når de har været udsat for noget tilsvarende A.

...

D påpeger endvidere, at der savnes samarbejdsvilje og en positiv tilgang til tingene fra A's side, som stadig har til gode at kvittere for de iværksatte tilpasningsforanstaltninger. Der er forståelse for, at A ikke kan tage stilling på stående fod til tilbuddet, men det kunne have været udtrykt på en måde, som også antydede, at A rent faktisk anerkendte, at der var arbejdet på at imødekomme ønsket om omplacering.

A siger, at han har brug for nogle dage til at tænke over det, og vi aftaler således, at A ringer til D mandag den 20. juni 2022 med en melding.

I forlængelse heraf oplyser D, at såfremt A ikke kan genoptage tjenesten (og der er forståelse for, at A ikke kan genoptage på ordinære vilkår med det samme), kan det få ansættelsesretlige konsekvenser.”

Den 24. juni 2022 blev der holdt en ny sygefraværssamtale med deltagelse af C (samtaleleder), D (referent), A og B (bisidder). Af referatet fremgår, at samtalen holdes på baggrund af, at A har været sygemeldt siden februar 2022 og løbende har givet udtryk for et ønske om omplacering til en anden sektion, hvilket nu er muligt at imødekomme. Formålet med samtalen er at drøfte rammer for genoptagelse. I øvrigt fremgår af referatet af samtalen bl.a. følgende:

”D udleverer referat fra sidste samtale til A. B gør opmærksom på, at der er kommentarer til flere af de allerede udleverede, og at han vil sende dem til D.

...

A er ikke sikker på, hvornår han er klar til første arbejdsdag, da han fortsat har det skidt. A foreslår selv 1. august 2022, men da A's opstartsperiode i så fald vil være sammenfaldende med C's ferie, hvilket er meget uhensigtsmæssigt, aftaler vi, at første arbejdsdag bliver den 15. juli 2022. På den måde når A at have lidt tid i sektionen, inden C går på ferie.

C laver en opstartsplan klar til A til den 15. juli 2022.

Herefter aftaler vi en plan, som indtil videre dækker uge 29-32, hvorefter der på ny tages stilling til situationen og A's helbredsmæssige formåen.

Planen nedskrives i en mulighedserklæring, som A tager med til sin læge umiddelbart efter samtalen.”

I mulighedserklæring af 24. juni 2022 er det anført, at ”A ikke kan udføre arbejde under aktuelle leder eller deltage i interne flytninger/handymanopgaver, som kræver løftarbejde”. I erklæringens rubrik om arbejdsgivers og medarbejders forslag til ændringer i arbejdsfunktioner hedder det:

”Arbejdsgiver har indledningsvist imødekommet skånebehovet fsva. løftarbejde og dernæst omplaceret A til en anden sektion.

Idet A alene er sygemeldt fra tidligere stilling er det antagelsen, at A kan genoptage hurtigt – den 15. juli 2022 – og genoptrappe efter følgende plan:

15. juli: B har første dag, intro til sektionen og plan for onboarding

Uge 29: man + ons + fre – 4 t/dag

Uge 30: man + ons + fre – 4 t/dag

Uge 31: man + ons + fre – 5 t/dag

Uge 32: man + ons + fre – 5 t/dag

Herefter lægges en ny plan.”

A’s læge attesterede mulighedserklæringen den 28. juni 2022. I sin attestering fandt lægen den foreslåede optrappingsplan forsvarlig i forhold til helbredet, og i rubrikken ”Varighed” anførte lægen som sit skøn over den periode, hvor ændrede arbejdsfunktioner eller fravær fra arbejdet anses for påkrævet: ”Måneder”.

Den 15. juli 2022 genoptog A arbejdet på deltid i overensstemmelse med den genoptrappingsplan, der fremgik af mulighedserklæringen af 24. juni 2022.

Den 12. august 2022 blev der holdt en ny samtale med deltagelse af C (samtaleleder), D (referent) og A. B var ikke til stede som bisidder, idet han ved en fejl fra arbejdsgivers side ikke var blevet indkaldt til samtalen. Om baggrunden for samtalen er det i referatet anført, at ”A genoptog tjenesten delvist den 15. juli 2022, og den første del af planen er udløbet. Vi skal derfor nu se på, hvordan genoptrappingen skal planlægges fremadrettet”. I øvrigt fremgår af referatet bl.a.:

”A fortæller, at det går lidt bedre, men at der stadig er udsving i den dårlige retning. A går fortsat til psykolog.

Det har været rart at komme i gang igen, og A har følt sig godt taget imod af sektionen. De bedste dage har været de dage, hvor A har kunnet give sig i kast med praktiske opgaver. A føler sig dog drænet for energi, navnlig de dage, hvor han har skullet arbejde i Office-pakken.

C tilkendegiver, at alle i sektionen skal kunne arbejde i Office-pakken, herunder Word og Excel, og at C kan se på A’s foreløbige opgaveløsning (C har stillet A helt simple opgaver, såsom at punktopstille i et Word-dokument og indsætte en tabel i Excel), at A’s niveau er under det forventelige. A siger, at der kan være sammenhæng med hans sygdom, som gør, at han fortsat ikke er helt godt kørende.

Det er først i denne uge, at A har øget sit daglige timetal til 5 timer og ikke i sidste uge, som planen ellers var. A havde været nødt til at springe træningen over de dage, hvor han havde haft opgaver foran skærmen. Det fungerer fint med psykologen fra Rigspolitiets Psykologtjeneste.

D spørger til, hvordan vi kan understøtte A i sin genoptagelse af tjenesten og under hensyn til, at målet er fuld tid med udgangen af september (dog med mulighed for at justere lidt, idet A er

1 uge ”bagude” i forhold til planen). A nævner i den forbindelse, at han godt kunne tænke sig sidemandsoplæring.

C er forstående over for dette, og siger også, at A’s niveau endnu ikke er til sidemandsoplæring på de egentlige opgaver. Vi skal sikre, at A er parat til den indlæring, der følger med i side-mandsoplæringen.

C nævner endvidere, at han har brug for en sikker og stabil drift, og at sommerferieperioden er ved at være overstået, ligesom der snart kommer et valg. Det betyder, at der er rig mulighed for A til at byde ind på opgaver og finde sin plads i sektionen, og det er vigtigt, at A er opsøgende og nysgerrig.

Vi aftaler en ny plan, som skal løbe til og med uge 35, hvor A forventes at være på 24 timer ugentligt fordelt på 4 dage. Vi sigter mod fuld tid og fuld opgaveportefølje med udgangen af september. Planen nedfældes i en mulighedserklæring, som A kan tage med til lægen.”

I mulighedserklæring af 12. august 2022 blev nedfældet følgende optrappingsplan:

”Der er aftalt følgende timemæssige plan med A:

uge 33: 5 t/dag mandag, onsdag og fredag

uge 34: 6 t/dag mandag, onsdag og fredag

uge 35: 6 t/dag mandag, tirsdag, torsdag og fredag

Der sigtes mod fuld tid og fuld opgaveportefølje med udgangen af september, men der er plads til at lægge lidt mere tid til i sidste ende.”

I sin attesting den 16. august 2022 af mulighedserklæringen anførte A’s læge, at arbejdsforholdene ifølge optrappingsplanen ikke skønnes forsvarlige. Uddybende anførte lægen:

”Det vurderes aktuelt, at det er urealistisk, at A ved udgangen af september vil være tilbage på fuld tid. Der foreslås følgende optrappingsplan:

uge 34: 5 t/dag, man-ons-fre

uge 35: 5 t/dag, man-ons-fre

uge 36: 6 t/dag, man-ons-fre

uge 37: 6 t/dag, man-ons-fre

uge 38: 6 t/dag, man-tir-tor-fre

uge 39: 6 t/dag, man-tir-tor-fre

Det er vigtigt, at der løbende mellem A og hans leder drøftes, om optrapping af timeantal kan gennemføres.”

I rubrikken ”Varighed” anførte lægen som sit skøn over den periode, hvor ændrede arbejdsfunktioner eller fravær fra arbejdet anses for påkrævet: ”Måneder”.

Den 8. september 2022 blev der holdt en ny samtale med deltagelse af C (samtaleleder), D (referent), A og B (bisidder). Om baggrunden for samtalen er det i referatet anført, at ”egen læge har nu for anden gang angivet på mulighedserklæring, at der vil gå måneder med ændrede arbejdsfunktioner eller fravær.” I referatet af samtalen er bl.a. anført følgende:

”C byder velkommen og spørger til, hvad status er. A svarer, at han har følt sig godt taget imod af de andre i sektionen, og han kunne godt tænke sig flere opgaver med dem. Opgavemæssigt har han svært ved at overskue opgaverne foran skærm, og de sidste uger af august blev det hele lidt for meget, hvorfor han måtte trække sig fra et fælles socialt arrangement med sektionen. C tilkendegiver, at der også er et stykke vej, førend A er på niveau fagligt med de andre. A fortæller videre, at han sørger for at få motion og for ikke at fylde sin fritid ud med en masse arrangementer; desuden er han også nødt til at skære ned på sine aktiviteter som TR, da de opgaver trækker en del ressourcer.

D tilkendegiver, at baseret på det bagudrettede forløb og på det, som A netop har fortalt – og som ikke giver nogen pejling om, hvornår A kan vende tilbage på arbejde – vil vi indstille A til afsked på grund af sygefravær.

A er meget overrasket over dette og nævner, at han har fået en aftale med kommunens fastholdelseskonsulenter, som han har nævnt før. A er uforstående over for, hvorfor deres plan ikke kan afventes. D svarer, at det er svært at forestille sig, at de kan afhjælpe den manglende tidsmæssige bagkant, som jo er lægens vurdering.

B nævner, at der blev holdt et uofficielt møde ml. A, C og D den 22. august 2022. D bekræfter mødets afholdelse men ikke, at det var et uofficielt møde; der var tale om et uformelt møde ml. leder og medarbejder initieret på baggrund af den seneste mulighedserklæring, hvorpå lægen har fundet den plan, som vi sammen havde lagt, uforsvarlig, og angivet, at det ville tage måneder med ændrede arbejdsfunktioner og fravær. D anførte, at der var behov for at aftale med A, hvilket timetal han skulle arbejde på, når nu lægen havde forkastet den tidligere plan.

...

B ridser op, at for ham at se er der tale om en situation, hvor arbejdsgiver har gjort A syg, og nu afskediger ham på grund af sygdom – B finder dette uklædeligt. B spørger endvidere til, om det kan have sin rigtighed, at lægens vurdering af varighed anfægtes. D svarer hertil, at lægens vurdering naturligvis ikke kan anfægtes; der er jo netop lagt stor vægt på lægens vurdering.”

B's skriftlige kommentarer til referaterne af sygesamtalerne er ikke fremlagt i sagen.

Ved brev af 29. september 2022 blev A partshørt om påtænkt afsked på grund af sygdom, og ved brev af 31. oktober 2022 blev A afskediget. I brevet er om begrundelsen for afskedigelsen anført bl.a.:

”Vi har ved vurderingen lagt afgørende vægt på, at du har et omfattende sygefravær, og at der ikke er udsigt til, at du vil kunne vende tilbage til dit arbejde i Politiets Efterretningstjeneste, Operativ logistik på hensigtsmæssige vilkår inden for en rimelig fremtid. Det er uforeneligt med driften.

Ved vurderingen er der lagt vægt på, at du har været fuldtidssygemeldt i perioden fra den 28. februar 2022 til den 14. juli 2022 og delvist sygemeldt siden 15. juli 2022, og at du fortsat er delvist sygemeldt. Du har således været helt eller delvist sygemeldt fra arbejde i otte måneder.

Vi har endvidere lagt vægt på, at din læge ved mulighedserklæring af henholdsvis den 28. juni 2022 og den 16. august 2022 angiver den forventede varighed, hvor ændrede arbejdsfunktioner eller fravær er påkrævet, til *måneder*.

I samme forbindelse har det indgået i vurderingen, at din læge i mulighedserklæring af 16. august 2022 bemærker, at det er urealistisk, at du kan genoptage arbejdet på fuld tid med udgangen af september 2022, og at din læge har foreslået en plan, hvor du med udgangen af september 2022 arbejder 24 timer, men at det løbende skal drøftes, om timeantallet kan gennemføres.

Der er endvidere lagt vægt på, at du til din kommune har afgivet oplysninger, som medførte, at du blev raskmeldt til det brede arbejdsmarked.

Herudover har vi lagt vægt på, at du fortsat ikke har det fornødne mentale overskud til at bidrage til sagsbehandlingen i sektionen, og at du efter måneders genoptræning er på et fagligt niveau, der ligger væsentligt under det fornødne, og at du selv har givet udtryk for, at det skyldes de gener, du har som følge af dine helbredsmæssige forhold.

Vi har desuden lagt vægt på, at Politiets Efterretningstjeneste har iværksat de fornødne tilpasningsforanstaltninger i form af intet løftearbejde og ikke mindst omplacering, hvorved dit ønske om ændret referenceforhold er blevet imødekommet, hvilket du gennem hele forløbet har angivet som den primære årsag til din fortsatte fuldtidssygemelding.

Vi har hertil lagt vægt på, at du forud for din omplacering ikke udviste vilje til at indgå i en konstruktiv dialog med din leder eller HR om genoptagelse af arbejdet.

I forlængelse heraf har vi lagt vægt på omfanget af de driftsmæssige gener, idet du er tjenstgørende i en sektion, som understøtter Politiets Efterretningstjenestes uddannelsesmæssige aktiviteter og operative opgaver – særligt op mod kritiske operationer, der har stor betydning for Danmarks sikkerhed. Der er således tale om en afgørende og massiv daglig drift, som er helt afgørende for, at Politiets Efterretningstjeneste kan løse de sikkerheds- og efterretningsmæssige opgaver, der hører til efterretningstjenestens kerneopgaver.

Vi har yderligere lagt vægt på, at understøttelsen af de forskellige operationer, som kører ved siden af den almindelige drift, forudsætter fleksibilitet blandt medarbejderne, som i fællesskab skal løse knyttet til operationer og varetage den almindelige drift, og at driften således ikke kan tåle fortsat sygefravær.

Endelig har vi lagt vægt på din korte anciennitet.

På ovenstående baggrund er det vores vurdering, at der foreligger tvungende årsager, som kan begrunde beslutningen om afsked, og du afskediges derfor med syv måneders varsel til udgangen af maj 2023, jf. OAO-S-fællesoverenskomstens § 16, stk. 1, og funktionærlovens § 2, stk. 3, samt aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. § 11, stk. 3.”

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han oprindeligt blev ansat i Rigspolitiet i 1982. Efter 30 års ansættelse overgik han i 2012 til ansættelse i Coor i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse. I 2018 blev han genansat i Rigspolitiet som ejendomstekniker, hvor han udførte arbejde inden for ventilation, VVS, teknik og håndværk. Den 28. februar 2022 blev han sygemeldt på grund af en psykisk belastningsreaktion. Han led af stress og depression som følge af en omorganisering, der bl.a. indebar, at han fik

rygbelastende arbejde f.eks. i form af flytteopgaver på trods af, at ledelsen var bekendt med, at han havde en arbejdsbetinget rygs-kade. Omorganiseringen blev gennemført på en skånselsløs måde. I tiden efter hans sygemelding blev der afholdt en række sygefraværssamtaler. Under samtalerne gav han udtryk for, at han ønskede sig omplaceret til en anden afdeling med en anden leder. Hans ønske herom blev i første omgang afvist. Han blev først omplaceret, da kommunen truede med at stoppe udbetalingen af dagpengerefusion. Han blev omplaceret til sektionen Operativ Logistik, hvor han begyndte den 15. juli 2022. Det var han i starten tilfreds med. Han følte sig imidlertid overladt til sig selv. Han var ikke klædt på til de nye arbejdsopgaver, han skulle løse. Han var lovet sidemandsoplæring, men fik det ikke. Han var hårdt ramt og følte sig tømt for energi. Han havde været sygemeldt i 5 måneder, og ifølge hans læge ville en optræning til normal arbejdstid tage lige så lang tid. Der var kun en svag bedring, og han følte sig stadig udbrændt. Hans bisidder B deltog ikke i mødet den 12. august 2022. På mødet blev han truet med ansættelsesretlige konsekvenser, hvis ikke han kom op på fuld tid og fuld opgavevaretagelse med udgangen af september. Han fungerende som tillidsrepræsentant frem til den 8. september 2022, hvor han blev sendt hjem og fritaget for tjeneste. Han har fået nyt job pr. 1. marts 2023, hvor han arbejder på fuld tid.

B har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i Serviceforbundet. Han var bisidder for B under sygefraværssamtalerne. Efter hans opfattelse blev A kørt over under samtalerne. A var blevet forflyttet til andre arbejdsopgaver lige efter, at han var blevet valgt til tillidsrepræsentant. Omorganiseringen indebar, at der blev taget arbejdsopgaver fra A. Der blev ikke rejst sag om, hvorvidt omorganiseringen indebar en væsentlig ændring af A's stilling. Ledelsen havde en kritisk holdning til A's sygdom. Vidnet havde haft bemærkninger til referaterne af sygefraværssamtalerne. Han afleverede sine bemærkninger på skrift, men referaterne blev ikke rettet til. A var ikke negativ over for ledelsens forslag, og det gik rimeligt godt frem til den 8. september 2022, hvor ledelsen lige pludselig besluttede at påbegynde en afskedigelsessag.

C har forklaret bl.a., at han er sektionsleder/teamleder i Operativ Logistik. Han kendte A i forvejen og sagde ja til at overtage ham. Han havde brug for en fuldtidsmedarbejder, der havde de grundlæggende administrative og faglige kompetencer på plads. Det viste sig, at A's niveau på det IT-mæssige område ikke var højt. Ved opgavetildelingen tog han hensyn til A's tilstand, og ved opgaveløsningen bistod han ham så vidt det var muligt, idet han dog på grund af andre opgaver ikke kunne følge A hele dagen. Han brugte vel en halv til en hel time om dagen på at oplære A. Efter sommerferien 2022 måtte de andre medarbejdere i sektionen arbejde ekstra som følge af, at A ikke kunne arbejde så meget. Det var i orden, at A ifølge optræningsplanen først kom op på fuld tid med udgangen af september 2022, men han kunne ikke i længere tid køre sektionen med en medarbejder på nedsat tid og kraft.

D har forklaret bl.a., at hun er HR-chefkonsulent i PET. Da A blev ansat som ejendomsservicefunktionær i Rigspolitiet fra den 1. august 2018, blev han ikke tillagt anciennitet som om han havde været uafbrudt ansat. Hans lønvilkår skyldes således ikke anciennitet, men hænger sammen med den erfaring og de kompetencer, han havde. I forbindelse med omorganiseringen i Facility i 2022 blev det vurderet, om den ville indebære en væsentlig stillingsændring for nogen. Deres konklusion var, at det ikke var tilfældet. Til brug for sin vurdering af omorganiseringens betydning for A bad hun E om at sende oplysninger om A's opgaver før og efter omorganiseringen. Det gjorde han ved mail af 24. januar 2022. A forblev, hvor han var, men opgaverne blev til dels omfordelt. Ingen har påstået, at A herved blev udsat for en væsentlig stillingsændring. Omorganiseringen havde intet at gøre med, at A den 7. februar 2022 var blevet valgt til tillidsrepræsentant. Omorganiseringen var planlagt længe før, og den skete på en måde, hvor det var muligt at tilgodese A's skånebehov som følge af dårlig ryg.

Ved fraværssamtalen den 25. marts 2022 var der ingen ledige stillinger at omplacere A til. Hun forstod først i maj 2022, at en væsentlig del af problemet bestod i, at A ikke kunne arbejde i Facility under ledelse af E, og at en omplacering til en anden sektion derfor var nødvendig. Hun undrede sig over, at A ikke var mere begejstret, da hun på mødet den 16. juni 2022 tilbød, at han kunne blive overflyttet til Operativ Logistik under ledelse af C. Den 16. august 2022 forkastede A's læge den optrappingsplan, som de havde lagt, og hvor de sigtede mod fuld tid og fuld opgaveportefølje med udgangen af september. Lægen skønnede, at ændrede arbejdsfunktioner eller fravær fra arbejdet måtte anses for påkrævet i måneder. Prognosen for at A kunne vende tilbage til arbejdet på fuld tid fremstod dermed meget usikker. De besluttede derfor at indstille ham til afsked. Samtidig fritog de ham for tjeneste, hvilket er sikkerhedsmæssigt begrundet i en sådan situation. De raskmeldte ham over for kommunen af formelle grunde for ikke at få udbetalt dagpengerefusion, efter at de havde fritaget ham for tjeneste. Det er rigtigt, at de modtog bemærkninger til referaterne fra B. Bemærkningerne blev journaliseret på sagen.

E har forklaret bl.a., at han i november 2021 blev ansat som leder af Facility. Sektionen fungerede ikke godt, og der var behov for at foretage nogle ændringer. Processen startede allerede i december 2021, og ændringerne er nærmere beskrevet i hans mail af 19. januar 2022. Inden ændringerne havde han ikke haft problemer med A. Han blev overrasket over A's reaktion på ændringerne. I skemaet over den nye struktur af Facility var A placeret i Servicekontoret, og hans opgaver var angivet som "Flytninger og handymandsopgaver/Affald mm." Omorganiseringens betydning for A's arbejdsopgaver fremgår af mailen af 24. januar 2022 til D. De opgaver, som A ikke skulle fortsætte med, udgjorde under 50% af arbejdstiden. Han kendte ikke til, at A havde rygproblemer.

Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at afskedigelsen af A den 31. oktober 2022 begrundet i hans sygefravær var usaglig og uberettiget, henset til hans særligt beskyttede stilling som tillidsrepræsentant, hans anciennitet i Rigspolitiet sammenholdt med sygefraværets længde, sygefraværets reelle ubetydelighed for Rigspolitiet, og at han havde påbegyndt arbejde på deltid med optræning hver anden uge og herudover havde en mulighedserklæring med fuld raskmelding inden for måneder.

Der skal ikke kun tages hensyn til A's anciennitet siden den seneste ansættelseskontrakt i 2018, men til hans samlede anciennitet og erfaring hos Rigspolitiet, der strækker sig over 34 år. Han var alene fuldtidssygemeldt i 4,5 måneder og var på vej tilbage til fuldtidsarbejde på tidspunktet for afskedigelsen. Afskedigelsen af ham fandt således sted på trods af mulighedserklæringens indhold, herunder optræningen og den forventede raskmeldingsperiode, jf. f.eks. FV 2016.0053 og FV 2015.0046, hvor opsigelser blev kendt usaglige bl.a. under henvisning til, at medarbejderen ville kunne vende tilbage på arbejde inden for kort tid.

Kravene til afskedigelse er skærpet, idet A var tillidsrepræsentant, således at afskedigelsen krævede tvingende årsager, uagtet at afskedigelsen var begrundet i sygdom, jf. f.eks. faglig voldgiftskendelse af 13. november 1995. Sådanne tvingende årsager er ikke påvist af arbejdsgiver, og især ikke da A var i et optræningsforløb og ville være tilbage på fuld tid inden for en månedsperiode.

A's sygdom er begrundet i omorganiseringen af Facility i februar 2022. Omorganiseringen skete uden inddragelse af fællestillidsrepræsentanten hos Rigspolitiet, og den indebærer, at alle faglærte opgaver blev taget fra A. Han skulle i stedet bl.a. udføre flytteopgaver, selv om han havde en arbejdsbetinget

rygskade. Omorganiseringen førte til en belastningsreaktion hos A, og ledelsen afviste i første omgang at omplacere ham, selv om han bad om det. Arbejdsgiveren er dermed skyld i, at han fik en belastningsreaktion og i, at den trak ud. A fik først tilbud om omplacering, da kommunen varslede stop for dagpengerefusion. Efter omplaceringen fik A ikke den sidemandsoplæring, som han var blevet stillet i udsigt. Ledelsen har i det hele ageret på en måde, der har påvirket A's belastningstilstand negativt. Selv om A gjorde fremskridt, efter at have genoptaget arbejdet efter omplaceringen i sommeren 2022, pressede ledelsen på for at få ham til at arbejde på fuld tid hurtigst muligt. Ledelsen opstillede en stejl optrappingsplan, som A's læge ikke anså for forsvarlig, og som lægen derfor forkastede. Uanset dette var prognosen positiv, da ledelsen den 8. september 2022 besluttede at skride til afskedigelse. Han var ikke fuldtidssygemeldt, men i et planlagt optrappingsforløb, hvor hans læge skønnede, at han i løbet af nogle måneder ville kunne genoptage arbejdet i fuldt omfang. Rigspolitiet er en stor arbejdsplads, og den belastning af driften, som A's delvise sygefravær medførte, var begrænset. Hertil kommer, at Rigspolitiet fik dagpengerefusion fra kommunen. På den baggrund var der ikke tvungende grunde til at afskedige A.

Godtgørelsen for den uberettigede opsigelse bør under hensyn til grovheden af afskedigelsen, A's aktuelle og tidligere anciennitet i Rigspolitiet og til hans stilling som tillidsrepræsentant udmåles til 52 ugers løn svarende til 467.189,28 kr. Det bemærkes i den forbindelse, at godtgørelsesbestemmelsen i fællesoverenskomstens § 18, stk. 10, specifikt nævner, at der ved udmålingen af godtgørelse skal tages hensyn til den afskedigedes anciennitet i staten, og dermed ikke alene ancienniteten på den enkelte arbejdsplads. Det samme fremgår af cirkulæret om tillidsrepræsentanter i staten § 11, stk. 15.

Indklagede har anført navnlig, at afskedigelsen af A på grund af langvarigt sygefravær var begrundet i tvungende årsager, og at afskedigelsen dermed var berettiget, jf. cirkulære om tillidsrepræsentanter § 11, stk. 1.

A var fuldtidssygemeldt fra den 28. februar 2022 til den 14. juli 2022 og delvist sygemeldt fra den 15. juli 2022 og fortsat delvist sygemeldt på tidspunktet for opsigelsen den 31. oktober 2022, dvs. i alt ca. 8 måneder.

Som udgangspunkt er det sagligt at afskedige ved sygefravær, når fraværet har varet 2-3 måneder. Der er ikke grundlag for at fravige dette udgangspunkt i det foreliggende tilfælde.

A var blevet ansat i Rigspolitiet den 1. august 2018. Han havde således en anciennitet på kun 4 år, da han blev opsagt. Det afgørende er den uafbrudte anciennitet. Der kan derfor ikke lægges vægt på, at A fra 1982 til 2012 havde været ansat i Rigspolitiet, når det skal vurderes, om afskedigelsen var berettiget.

Der er ingen praksis for at tillægge tillidsrepræsentanter en særlig beskyttelse, når afskedigelse skyldes langvarig sygdom, jf. f.eks. FV 2017.0133, FV 2018.0087 og kendelse af 27. marts 2023 i FV 2022-954. Omorganiseringen, som udløste A's sygemelding, var driftsmæssigt begrundet og på ingen måde relateret til A's hverv som tillidsrepræsentant. Omorganiseringen skete med inddragelse af fællestillidsrepræsentanten i PET. Rigspolitiet har ikke handlet ansvarspådragende i forhold til A's sygdom.

PET var imødekommende over for A's skånebehov ved at fjerne tunge løft fra arbejdsopgaverne. Senere blev han omplaceret til en stilling i sektionen Operativ Logistik under ledelse af C, hvorved hans ønske om at arbejde under en anden leder blev imødekommet. På trods af dette lykkedes det

ikke A at følge den udarbejdede optrappingsplan, og efter ca. 2 måneders forsøg på optræning var han fortsat delvist sygemeldt. A's egen læge vurderede i mulighedserklæringen af 16. august 2022, at det var urealistisk, at A kunne arbejde på fuld tid ved udgangen af september 2022. Samtidig foreslog lægen en optrappingsplan, hvor A ved udgangen af september 2022 alene arbejdede 24 timer om ugen, med forbehold for at justere planen, hvis han ikke kunne gennemføre optræningen. Endvidere vurderede lægen den fortsatte varighed af den delvise sygemelding til at være "måneder". Den 8. september 2022 var der således ikke udsigt til, at A ville kunne genoptage sit arbejde på fuld tid og på normale vilkår inden for en rimelig tid.

A's langvarige sygefravær var uforeneligt med driften i PET. Der blev i den første tid efter hans tilbagevenden til PET den 15. juli 2022 taget hensyn til hans behov for rolig indkøring særligt i de administrative opgaver, som han udførte på et lavere niveau end forventet. I denne periode krævede det en ekstraordinær indsats fra kollegaerne i sektionen at opretholde driften på et normalt niveau, hvilket ikke på længere sigt var driftsmæssigt forsvarligt. Der forelå derfor tvungende årsager til afskedigelsen.

Såfremt voldgiftsretten kommer til, at afskedigelsen var uberettiget, bør en godtgørelse fastsættes til et væsentligt lavere beløb end 52 ugers løn. En godtgørelse bør i givet fald bl.a. fastsættes under hensyn til A's anciennitet på 4 år regnet fra hans ansættelse den 1. august 2018, jf. herved cirkulæret om tillidsrepræsentanter i staten § 11, stk. 15.

Opmandens begrundelse og resultat

Den 31. oktober 2022 blev A opsagt på grund af sygefravær. Sagen angår, om opsigelsen af ham var berettiget.

A var på tidspunktet for opsigelsen tillidsrepræsentant, og spørgsmålet om opsigelsens berettigelse beror derfor på, om der forelå tvungende årsager, jf. § 11, stk. 1, i Aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. Der er efter bevisførelsen ikke grundlag for at antage, at afskedigelsen havde noget at gøre med hans funktion som tillidsrepræsentant. Det bemærkes i den forbindelse, at den omorganisering, der førte til A's sygemelding, blev besluttet forud for, at A den 7. februar 2022 blev valgt til tillidsrepræsentant. Fastlæggelsen af A's arbejdsopgaver i den nye struktur skete også forud for denne dato, jf. E's mail af 24. januar 2022 til D. Det må således lægges til grund, at afskedigelsen alene var begrundet i hans sygefravær, og at sygefraværet hverken direkte eller indirekte havde sammenhæng med hans hverv som tillidsrepræsentant. I en sådan situation adskiller den beskyttelse mod opsigelse, der tilkommer ham som tillidsrepræsentant, sig ikke væsentligt fra andre medarbejders beskyttelse mod opsigelse i tilfælde af sygdom.

Spørgsmålet om, hvorvidt det var berettiget at afskedige A på grund af hans sygefravær, må herefter bedømmes efter de almindelige regler om afskedigelses saglighed.

A blev ansat i Rigspolitiet den 1. august 2018. Han havde således en anciennitet på ca. 4 år, da han blev opsagt. I perioden fra 1982 til 2012 havde han også været ansat hos Rigspolitiet, men denne ansættelsesperiode kan efter min opfattelse ikke medregnes i den anciennitet, der skal tages hensyn til, når det skal afgøres, om opsigelsen er berettiget. Det er således den ansattes samlede uafbrudte ansættelsestid hos den enkelte arbejdsgiver, der er afgørende for beregningen. Ved virksomhedsoverdragelsen i 2012 ophørte A's ansættelse hos Rigspolitiet definitivt, og hans anciennitet i den foreliggende sag skal derfor beregnes fra den nye ansættelse den 1. august 2018. Det bemærkes i øvrigt, at

han ved overdragelsen til Coor Service Management i 2012 bevarede den anciennitet, som han havde optjent hos Rigspolitiet, jf. herved virksomhedsoverdragelsesloven og funktionærlovens § 2, stk. 8, men dette er uden betydning for beregningen af hans aktuelle anciennitet hos Rigspolitiet.

A var fuldtidssygemeldt i perioden fra den 28. februar 2022 til den 14. juli 2022 (4½ måned), og han var deltidssygemeldt i perioden fra den 15. juli 2022 til den 8. september 2022 (knap 2 måneder), hvor han blev indstillet til afskedigelse og samtidig fritaget for tjeneste. Opsigelsen skete herefter som nævnt den 31. oktober 2022.

Efter bevisførelsen lægges det til grund, at den sygdom, der førte til sygemeldingen, var arbejdsrelateret, idet den var udløst af omorganiseringen i sektionen Facility, men det er ikke godtgjort, at arbejdsgiveren havde et medansvar for sygdommen.

Under de samtaler, som A havde med ledelsen under sit sygefravær, fremsatte han ønske om at blive fritaget for løftearbejde og om ikke længere at arbejde i Facility under E's ledelse. Begge ønsker blev imødekommet, og han blev omplaceret til sektionen Operativ Logistik under ledelse af C.

På mødet den 24. juni 2022 udarbejdede de i fællesskab en mulighedserklæring med en optrappingsplan for ugerne 29-32, hvor A skulle arbejde 3 dage om ugen først med 4 timer og dagen og senere med 5 timer om dagen. Denne plan blev stort set fulgt. I forbindelse med samtalen den 12. august 2022 blev der udarbejdet en ny mulighedserklæring med en optrappingsplan for ugerne 33-35, hvor A's arbejdstid skulle stige fra 15 timer fordelt på 3 dage til 24 timer fordelt på 4 dage. Det blev anført, at der sigtedes mod fuld tid og fuld opgaveportefølje med udgangen af september 2022, idet der dog var plads til at lægge lidt mere tid til i den sidste ende. Denne optrappingsplan blev underkendt af A's læge, hvor lægen bl.a. angav den forventede varighed, hvor ændrede arbejdsfunktioner eller fravær ville være påkrævet, til "måneder". På den baggrund var prognosen for, hvornår A kunne forventes at genoptage arbejdet i fuldt omfang, usikker, og der var ikke udsigt til, at det ville kunne ske inden for nogle få måneder.

Jeg finder det tilstrækkeligt sandsynliggjort, at det fortsatte delvise sygefravær førte til driftsmæssige gener for sektionen Operativ Logistik bl.a. i form af, at andre medarbejdere i sektionen måtte udføre det arbejde, som A ellers skulle have udført ved arbejde på fuld tid.

Under de anførte omstændigheder finder jeg ud fra en samlet vurdering, at Rigspolitiet var berettiget til at opsiges A som sket. Jeg har herved navnlig lagt vægt på varigheden af sygefraværet og på, at ledelsen imødekom A's ønske om omplacering i et forsøg på at lette hans tilbagevenden til arbejdet, samt på, at det uanset omplaceringen fortsat den 8. september 2022 fremstod som usikkert, hvornår han ville kunne arbejde på fuld tid og med fuld opgaveportefølje.

Indklagedes påstand om frifindelse tages herefter til følge.

Thi bestemmes:

Rigspolitiet frifindes.

Hver part skal betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

København, den 30. juni 2023

Poul Dahl Jensen