

FOAs klageinstans

Beretning 2022

(udarbejdet i medfør af § 10 i Retningslinjerne for FOAs klageinstans)

Indholdsfortegnelse

Beretning 2022	4
Klageinstansen sag nr. 333/2021	9
Afgørelse i klage af 2. november 2021 over FOA Vestsjælland.....	9
Klageinstansen sag nr. 334/2021	10
Afgørelse i klage af 8. november 2021 over FOA Nordsjælland.....	10
Klageinstansen sag nr. 335/2021	11
Afgørelse i klage af 24. september 2021 over FOA Sydfyn og FOA Overenskomst.....	11
Klageinstansen sag nr. 336/2021	14
Afgørelse i klage af 3. november 2021 over FOA Vestsjælland og FOA Overenskomst.....	14
Klageinstansen sag nr. 337/2021	15
Afgørelse i klage af 7. december 2021 over FOA Vestsjælland.....	15
Klageinstansen sag nr. 338/2021	16
Afgørelse i klage af 21. december 2021 over FOA Horsens.....	16
Klageinstansen sag nr. 339/2022	17
Afgørelse i klage af 15. februar 2022 over FOA Randers.....	17
Klageinstansen sag nr. 340/2022	18
Afgørelse i klage af 11. februar 2022 over FOA Horsens.....	18
Klageinstansen sag nr. 341/2020	19
Afgørelse i klage af 28. februar 2022 over FOA Lillebælt.....	19
Klageinstansen sag nr. 342/2022	20
Afgørelse i klage af 26. april 2022 over FOA Horsens.....	20
Klageinstansen sag nr. 343/2022	22
Afgørelse i klage af 27. maj 2022 over FOA Nordjylland og FOA Overenskomst.....	22
Klageinstansen sag nr. 344/2022	23
Afgørelse i klage af 31. maj 2022 over FOA Vendsyssel.....	23
Klageinstansen sag nr. 345/2022	24
Afgørelse i klage af 8. juni 2022 over FOA Sydfyn.....	24
Klageinstansen sag nr. 346/2022.....	26
Afgørelse i klage af 7. juli 2022 over FOA Frederikssund.....	26
Klageinstansen sag nr. 347/2022	27
Afgørelse i klage af 29. juni 2022 over FOA Storstrøm.....	27
Klageinstansen sag nr. 348/2022	28
Afgørelse i klage af 30. juni 2022 over LFS.....	28

Klageinstansen sag nr. 349/2022	29
Afgørelse i klage af 30. juni 2022 over FOA Overenskomst indgivet på 20 kollegers vegne.	29
Klageinstansen sag nr. 350/2022	31
Afgørelse i klage af 13. april 2022 over PMF Fyn.	31
Klageinstansen sag nr. 352/2022	32
Afgørelse i klage af 12. august 2022 over FOA Nordjylland.	32
Retningslinjer for FOA's klageinstans	33
§ 1 Formål.....	33
§ 2 Klageinstansens dommer og sekretariatsfunktioner.....	33
§ 3. Dommerens funktion.....	33
§ 4. Klagen	33
§ 5. Fremgangsmåden ved indgivelse af klage	34
§ 6. Sagsbehandling	34
§ 7. Afgørelsen.....	34
§ 9. Betaling af erstatning eller godtgørelse	34
§ 11. Ikrafttræden.....	35

Beretning 2022

Den uvildige klageinstans blev oprettet i 1998 med det formål at sikre det enkelte medlems rettigheder i forhold til forbundet, afdelingerne og arbejdsløshedskasse

Forbundet varetager sekretariatsopgaver for Klageinstansen i forbindelse med modtagelse og videresendelse af sager og henvendelser til Klageinstansen, generel information om Klageinstansen samt trykning og udsendelse af årsberetning, medens jeg som dommer alene har ansvaret for behandlingen af de klager, der videresendes til mig. Jeg er ikke ansat i FOA, men er til daglig dommer ved Retten i Lyngby.

Retningslinjerne for Klageinstansen, der er godkendt af Forbundets hovedbestyrelse, er gengivet bagest i denne beretning.

Klageinstansens dommer afgiver efter retningslinjernes § 10 hvert år en skriftlig beretning om sit virke. Forud for offentliggørelsen forelægges beretningen for FOA's hovedbestyrelse.

Klager, der modtages i klageinstansen, forsøges først løst ved direkte kontakt mellem den afdeling eller den del af forbundet, der er klaget over og medlemmet. Kun hvis det ikke lykkes, videresendes sagen til mig.

Jeg har ikke som de tidligere år lavet statistiske oversigt over sagerne og resultaterne fordelt på afdelinger, sektorer og køn, da jeg ikke finder, at de, har vist noget, og at skriftlige bemærkninger giver et bedre billede.

Ved årets start verserede 6 ikke afgjorte klagesager. Jeg har i 2022 afgjort 19 sager. Ved årets afslutning verserede 3 ikke afgjorte klagesager, som er afgjort nu, men ikke omtales i denne beretning. Jeg har således i 2022 modtaget 16 nye sager.

Af de 19 afgjorte sager vedrører de 18 klager over faglige afdelinger og 4 vedrører klager over forbundet (FOA Overenskomst). Der er således 3 klager, der vedrører både en afdeling og forbundet. Der er ikke afgjort sager om arbejdsløsheds-kassen.

I 14 af sagerne blev der udtalt kritik. Kritikken vedrørte i 12 tilfælde en afdeling og i 3 tilfælde forbundet. Der var således én af sagerne, hvor kritikken angik både afdelingen og forbundet (eller rettere var det uklart, hvem af dem, der skulle have kritikken) (sag 335).

Set i forhold til forbundets medlemstal og antallet af årlige medlemshenvendelser er 14 sager, hvor der er udtrykt kritik, så lille et antal, at de ikke nødvendigvis er repræsentative for de problemer der er. Jeg vil alligevel til inspiration for forbedringer nævne de 4 kategorier, som de sager, hvor der er udtrykt kritik, kan indplaceres i.

4 sager (333, 334, 335 og 347) vedrører manglende eller mangelfuld kommunikation om forløbet af den igangværende sagsbehandling eller de igangværende forhandlinger. Selv om der ikke noget

at udsætte på kvaliteten af sagsbehandlingen, er det naturligt, at medlemmerne undrer sig, hvis de, som det er tilfældet i 2 af sagerne, ikke bliver informeret om forløbet i omkring 2½ år eller blev hørt i forbindelse med forhandlinger om det pågældende medlems individuelle løn. I disse sager ville en mail med en status på sagerne gøre forskellen på, om medlemmerne er tilfredse med den kompetente sagsbehandling eller føler sig holdt uden for egne sager.

Jeg har i den forbindelse i sag 335 udtalt:

På baggrund af den udtalte kritik af informationsniveauet henstiller klageinstansen, at forbundet overvejer retningslinjer om hvad og hvor hurtigt medlemmer skal orienteres om nyt i deres sager. Herunder skal det sikres, at sådanne oplysninger ikke strander på, at der sker kommunikation både direkte fra forbundet og gennem afdelingen med fare for, at ingen af dem informerer medlemmerne.

Det henstilles også, at man overvejer at informere medlemmerne om de overvejelser der foretages i sagerne, når de medfører, at sagsbehandlingstiden trækkes væsentligt ud. Det er klageinstansens opfattelse, at en ikke uvæsentlig del af medlemmernes utilfredshed i denne sag bunder i, at man ikke er blevet informeret om grundene til den meget lange sagsbehandlingstid.

En anden kategori er lang sagsbehandlingstid, der omfatter 3 sager (336, 343 og 349). Det værste tilfælde er sag 349, hvor det tog FOA OK næsten 5 år at nå frem til, at en faglig sag, hvor man oprindeligt mente, at medlemmerne stod stærkt, ikke skulle videreføres til faglig voldgift, da man ikke mente, at den kunne vindes. Der var ikke i den mellemliggende periode fremkommet nye faktiske oplysninger. I den sag svang jeg mig op fra som sædvanligt at udtrykke "kritik" til at udtrykke, at det var "særdeles kritisabelt".

I sag 336 tilkendegav FOA OK, at man ikke fandt, at en sagsbehandlingstid, regnet fra medlemmet henvendte sig i afdelingen med en relativt banal lønsag, til der blev udtaget stævning, på 15 måneder ikke var "graverende lang". Det erklærede jeg mig uenig i.

Lang sagsbehandlingstid kan imidlertid være rimeligt begrundet. I sag 335 kritiserede jeg ikke en sagsbehandlingstid på over 2 år og 4 måneder, da der kunne redegøres for, at det havde været nødvendigt.

En tredje kategori er overskridelse af frister enten for videreføre af sager til fagretlig behandling eller klager til Ankestyrelsen over afgørelser fra Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring. Der er 3 sådanne sager (345, 348 og 351). Disse sager er særligt alvorlige, da medlemmet reelt mister muligheden for at få taget stilling til sit krav, hvilket også kan indebære erstatningsretlige problemer mellem afdelingerne og medlemmet. Der er tale om utvivlsomme fejl, som afdelingerne normalt erkender, og som medfører kritik fra min side. I et tilfælde (sag 351) er tonen dog skærpet til "alvorlig kritik". Det skyldes at medlemmet uimodsagt i sin klage har anført:

Afdelingsmedarbejderen skulle anke min sag. Men det får han ikke gjort. Og kommer med undskyldninger at ville tjekke op på det og siger det er gjort. Intet

sker fra afdelingsmedarbejderens side. Jeg snakker med arbejdsmarkedets erhvervssikring (AES), og de har aldrig modtaget en anke. Jeg rykker en del gange for det hos afdelingsmedarbejderen og får hver gang at vide at han tjekker op og vender tilbage om 1 uge - 14 dage. Hører aldrig noget. Ender med at blive ringet op af en jurist som har overtaget min sag 5 måneder efter den skulle have været anket og fortæller at afdelingsmedarbejderen har haft meget travlt.

Jeg har i min afgørelse beskrevet det sådan, at afdelingen i stedet for at erkende fejlen har spist medlemmet af med dårlige undskyldninger.

Den næste kategori er 4 sager (337, 339, 342 og 347), hvor kritikken går på sagsbehandlingen eller vejledningen af medlemmet.

I en af disse sager, hvor et medlem søgte om kontingentfrihed (sag 342), men først fik den bevilget nogen tid efter hun var materielt berettiget, da kontingentfrihed først gives fra ansøgningstidspunktet, henstillede jeg:

at vejledning om, at kontingentfrihed tidligst kan gælde fra ansøgningstidspunktet, kommer til at fremgå de steder, hvor der i øvrigt informeres om ordningen.

Dette har efter det for mig oplyste medført ikke blot, at den pågældende afdeling informerer anderledes, men også at teksten på forbundets hjemmeside er ændret.

Endelig er der to sager (340 og 346), hvor en faglig medarbejder i sin vejledning har været inde på spørgsmål, der henhørte under a-kassen, med ikke så heldige resultater. Det har medført, at jeg i sag 340, hvor jeg dog ikke fandt anledning til at udtale kritik, har udtalt:

Selv om der ikke i den konkrete sag er anledning til at udtale kritik, finder jeg, at man bør overveje, om det er gjort tilstrækkeligt klart for medlemmerne, at de ved henvendelse i en faglig afdeling ikke kan forvente, at den faglige medarbejder inddrager a-kassemæssige spørgsmål i sin rådgivning.

Det fremgår af Retningslinjer for FOAs klageinstans, at jeg kan foreslå, at der betales erstatning for et økonomisk tab eller godtgørelse for manglende eller mangelfuld medlemsservice. Det har jeg gjort 6 gange i 2022 (sagerne 339, 342, 347, 348, 349 og 351).

Jeg finder anledning til i årsberetningen at gentage og supplere par generelle bemærkninger om forslag om økonomisk kompensation.

Der er flere udfordringer.

Erstatning for et økonomisk tab er teoretisk set nemt at opgøre. Problemet er bare, at det ofte vil kræve en væsentlig bevisførelse, der ikke lader sig gøre i den form (rent skriftlig behandling), som foretages i klageinstansen.

I sag 339 foreslog jeg, at en afdeling, der havde rådgivet et fritstillet medlem om at kontraopsige, betalte en erstatning svarende til 2 måneders løn, som medlemmet mistede ved at kontraopsige.

I sag 342 foreslog jeg, at afdelingen skulle erstatte den kontingentfrihed, som medlemmet var gået glip af, da hun var informeret om muligheden for at ansøge, men ikke om, at kontingentfriheden ikke kunne gives fra det tidspunkt, hvor hun materielt var berettiget, men først fra ansøgningstidspunktet.

I sag 347 foreslog jeg, at afdelingen skulle betale erstatning på 60.000 kr. da en tillidsrepræsentant på afdelingens vegne havde aftalt, at medlemmets kommende anciensløntrin kunne modregnes i et tidligere aftalte kvalifikations- og funktionsløntrin.

I sag 348 foreslog jeg, at en afdeling, der havde overskredet fristen for at få indbragt en afskedigelsessag for afskedigelsesnævnet skulle betale en erstatning på 3 måneders løn. Det var tvivlsomt, om afskedigelsen var usaglig, men det fandt jeg, at afdelingen måtte bære risikoen for.

Mange forbrugerklagenævn afviser at behandle sager, hvor der er bevistvivl og henviser disse sager til domstolene, hvor der kan ske parts- og vidneafhøring.

I klageinstansen kan problemet "klares" ved at afvise erstatningen på grund af manglende tilstrækkeligt bevis, eller ved at give erstatning, selv om kravet ikke er tilstrækkeligt bevist eller ved, som forbrugerklagenævnene gør at henskyde spørgsmålet til domstolene. Alle tre løsninger har fordele og ulemper.

Det andet problem vedrører godtgørelse for mangelfuld medlemservice.

Her er 3 typer sager:

Der er sager, hvor servicen har været af en sådan (manglende) karakter, at det ikke er rimeligt, at medlemmet har betalt kontingent. Sådanne sager har jeg ikke afgjort i år.

Den anden type er den rene godtgørelse, hvor den manglende medlemservice ikke har ført til et tab. Det kunne for eksempel være en meget langtrukken sagsbehandling, der dog endte med det rigtige resultat.

Om det skal kompenseres økonomisk og om det i givet fald skal være med et standardbeløb, er i høj grad et politisk spørgsmål. Hvis man kigger ud i samfundet, skal der på de fleste områder rigtig meget til, før der gives godtgørelse for ikke økonomisk tab, hvis det overhovedet er muligt. Forurettede for forbrydelser får kun godtgørelse, hvis de har været i livsfare eller har været udsat for alvorlige seksuelle krænkelse. Særlig vold eller et hjem endevendt under indbrud giver ikke noget. Til gengæld kender man fra ansættelsesretten muligheden for godtgørelse, udover erstatning for et eventuelt økonomisk tab, for eksempel usaglig opsigelse og mangelfuldt ansættelsesbevis.

Man kan godt politisk vedtage en standardgodtgørelse på for eksempel 8.000 kr. Det vil på den ene side gøre det let for mig, men på den anden side er sagerne så forskellige, at det bliver lige så svært at forklare et standardbeløb, som det kan være at forklare forskellige godtgørelsesstørrelser.

I sag 349, hvor FOA OK brugte næsten 5 år på at nå frem til, at en faglig sag ikke skulle føres, foreslog jeg, at de involverede 21 medlemmer hver skulle have 8.000 kr. for "eklatant mangelfuld medlemservice".

I sag 351, hvor en afdeling overskred en ankefrist i en arbejdsskade erstatningssag, vurderede jeg, at der ikke var lidt et økonomisk tab. Da afdelingen imidlertid ikke straks erkendte sin fejl, men spiste medlemmet af med dårlige undskyldninger foreslog jeg, at der skulle betales godtgørelse for mangelfuld medlemservice på 10.000 kr.

En tredje type sag i denne kategori, som jeg ikke har aftalt tidligere, er sager om "erstatning" for skuffede forventninger. Erstatning er sat i anførselstegn, fordi der ikke er lidt noget tab. En sådan sag er sag 346, hvor en afdelingsmedarbejder beregnede et medlems fremtidige indkomst på Arne-pension fejlagtigt, så medlemmet forventede at få 2.679 kr. mere om måneden end tilfældet var. Medlemmet fik imidlertid det, han var berettiget til, og afdelingsmedarbejderens fejl påvirkede ikke, hvad medlemmet var berettiget til. Så danner skuffede forventninger erstattes ikke i dansk erstatningsret, og jeg har ikke fundet grundlag for i disse tilfælde at foreslå, at medlemmet skal have erstatning, selv om jeg naturligvis har udtrykt kritik af den mangelfulde rådgivning.

Jeg vil finde det hensigtsmæssigt, at der politisk i forbundet træffes beslutning om elle foretages en politisk drøftelse af, i hvilket omfang man finder, at der skal ydes økonomisk compensation i tilfælde, hvor der ikke er lidt et økonomisk tab.

København, februar 2023

Ulrik Jørgensen

Afgørelser truffet i 2021

Klageinstansen sag nr. 333/2021

Afgørelse i klage af 2. november 2021 over FOA Vestsjælland.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at en afdeling indgik en forhånds aftale, der blandt andet medførte, at nogen individuelt forhandlede kvalifikationsløntrin faldt bort, uden at de få medlemmer, der var omhandlet af forhånds aftalen, herunder klagerne, der var henholdsvis tillidsrepræsentant og stedfortræder for tillidsrepræsentanten, blev involveret i eller i det mindste orienteret om forhandlingerne og aftalen og dens konsekvenser for dem, før de kunne se resultatet på deres lønseddel.

Dommerens bemærkninger og konklusion

En stillingtagen til den generelle del af klagen forudsætter til dels stillingtagen til bevismæssige spørgsmål som for eksempel, om det er pålagt dagplejerne ikke at deltage i Teams møder i middagsstunden, eller om pålægget ikke gjaldt middagsstunden. Det kræver også stillingtagen til, om noget er sagt med et sådant "glimt i øjet", at udtalelserne er acceptable.

Da jeg afgør sagerne påskriftligt grundlag, er jeg ikke i stand til at tage stilling til sådanne bevismæssige spørgsmål, som ville kræve vidneafhøringer, som det sker i en retssag.

Derudover forudsætter det også stillingtagen til afdelingens mødeniveau og til, om det var tilstrækkeligt begrundet i varetagelse af dagplejernes interesser, at afdelingen indgav eller støttede en klage over dagplejelederen, som dagplejelederne, hvis de var blevet spurgt, ikke ville have bakket op om.

Der er her tale om fagpolitiske afvejn timer, som det ligger uden for min kompetence at tage stilling til. Stillingtagen til sådanne spørgsmål hører hjemme i afdelingens kompetente forsamlinger.

Jeg kan i den forbindelse glæde mig over, at klagen har foranlediget, at afdelingen har tilkendegivet at ville imødekomme klagerne på en række af klagepunkterne.

Det fremgår af reglerne om FOA's Klageinstans, § 4, stk. 4, at jeg ikke kan behandle sager, der vedrører FOA's almindelige virke som interesseorganisation, f.eks. OK-forhandlinger eller andre forhandlinger om generelle ansættelsesvilkår.

I overensstemmelse med dette princip finder jeg ikke, at jeg kan tage stilling til, om det har været hensigtsmæssigt at afdelingen indgik den omhandlede forhånds aftale.

Forhånds aftalen nødvendiggjorde, at afdelingen indgik en ny aftale om lønindplacering for en af klagerne, der medførte, at hun blev frataget et individuelt forhandlet kvalifikationsløntrin til gengæld for et funktionsløntrin, der fremgik af forhånds aftale. Det blev klageren først bekendt med, da hun af sin lønseddel kunne se, at kvalifikationsløntrinnet var bortfaldet.

Jeg finder derfor grundlag for at kritisere, at de få medlemmer, der var omhandlet af forhånds aftalen herunder klagerne, der var henholdsvis tillidsrepræsentant og stedfortræder for

tillidsrepræsentanten, ikke blev involveret i eller i det mindste orienteret om forhandlingerne og aftalen og dens konsekvenser for dem, før de kunne se resultatet på deres lønseddel.

Klageinstansen sag nr. 334/2021

Afgørelse i klage af 8. november 2021 over FOA Nordsjælland.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at de berørte medlemmer ikke var informeret om overvejelserne bag og involveret i beslutningen om, at der i over 2½ år ikke blev anmodet om lokallønsforhandling i en situation, hvor der på grund af arbejdsgiverens forhold ikke kunne indgås en forhåndsftale om kvalifikationstillæg.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Klageren og hans kolleger er som ansatte servicemedarbejdere og serviceassistenter ved Nordsjællands Hospital, Hillerød, omfattet af "ny løn". Det indebærer, at der ud over grundlønningen efter forhandling med den forhandlingsberettigede organisation kan gives tillæg for blandt andet særlige kvalifikationer. Sådanne forhandlinger kan enten vedrøre tillæg til konkrete personer, eller forhåndsftaler, hvor det aftales, at visse kvalifikationer for eksempel i form af et gennemgået kursus udløser et tillæg, uden det konkret skal aftales, hver gang en medarbejder har gennemgået kurset.

På Hillerød Hospital er der ikke tildelt tillæg efter den 4. maj 2019, idet der blev opnået enighed om, at den hidtidige forhåndsftale ikke passede med den nye teamstruktur, hvorfor der skulle indgås en ny forhåndsftale. Det blev samtidig aftalt, at når den nye forhåndsftale kom på plads, skulle de deri aftalte tillæg udbetales med tilbagevirkende kraft.

Efter det oplyste er årsagen til, at der endnu ikke er indgået en ny forhåndsftale, at man ikke fra arbejdsgiverside har været i stand til at skabe overblik over økonomien i den gamle forhåndsftale hvorfor man ikke har overblik over, hvor mange penge der er at forhandle om.

Der er således nu forløbet over 2½ år, uden der er tildelt kvalifikationstillæg, som klagen omhandler, til servicemedarbejdere og serviceassistenter ansat ved hospitalet.

Jeg forstår fuldt ud medlemmernes utilfredshed med den situation.

Afdelingen har begrundet den overordentlige store tålmodighed med, at arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at indgå en forhåndsftale, hvorfor en sådan aftale ikke kan gennemtvinges gennem en faglig voldgift.

Jeg er enig i, at en forhåndsftale kræver enighed mellem parterne.

Det er imidlertid ikke ensbetydende med, at arbejdsgiverens de facto afvisning af forhandlinger gennem 2½ år nødvendigvis skal accepteres. Dels fremgår det af aftalens § 6, stk. 2, at der skal gennemføres lønforhandlinger én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Dels er der i aftalens § 20 regler for behandling af interesselister, når der ikke opnås enighed lokalt. Ingen af disse bestemmelser garanterer et (tilfredsstillende) resultat, men de garanterer, at der sættes en proces i gang.

Det fremgår af reglerne om FOA's Klageinstans, § 4, stk. 4, at jeg ikke kan behandle sager, der vedrører FOA's almindelige virke som interesseorganisation, f.eks. OK-forhandlinger eller andre forhandlinger om generelle ansættelsesvilkår.

I overensstemmelse med dette princip finder jeg ikke, at jeg kan tage stilling til, om det har været hensigtsmæssigt eller kritisabelt, at afdelingen har udvist en så udstrakt tålmodighed over for arbejdsgiveren, som tilfældet er. Jeg kan således ikke udelukke, at der ligger en overvejelse om, at det på sigt vil give det bedste forhandlingsresultat, hvis der udvises tålmodighed.

Jeg finder imidlertid, at det kan kritiseres, at de omfattede medlemmer ikke er orienteret om overvejelserne og inddraget i beslutningen om at afvente arbejdsgiverens beregninger frem for at kræve en forhandling og en eventuel senere fagretlig behandling af det opnåede resultat.

Jeg bemærker, at kritikken rettes mod afdelingen, som efter aftalen har forhandlings- og aftaleretten, uanset om der var sket en hel eller delvis delegation til arbejdsplads- eller institutionsniveau.

Klageinstansen sag nr. 335/2021

Afgørelse i klage af 24. september 2021 over FOA Sydfyn og FOA Overenskomst.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at medlemmerne i en lønsag ikke blev løbene informeret om udviklingen i sagen, der strakte sig over 2 år og 4 måneder.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at kritisere den meget lange sagsbehandlingstid, da den skyldtes en række konkrete omstændigheder, navnlig at forhandlingerne foregik med en kommune, medens den reelle skyldner var en borger, hvorfor mindre tålmodighed fra forbundets side kunne have ført til, at der måtte anlægges sag mod en muligvis ikke betalingsdygtig borger.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at udtale kritik af, at der blev indgået et forlig på et væsentligt mindre beløb end det krævede. Dette skyldtes navnlig, at der var tvivl om flere poster i opgørelsen, og at kommunen tilbød at betale lønerstatningen, som en borger hæftede for. Der var heller ikke grundlag for at kritisere, at forbundet tilkendegav, at man ville have svært ved at repræsentere medlemmerne, hvis de ikke godkendte forliget, da det var indgået i overensstemmelse med det mandat, som medlemmerne havde givet forbundet.

Henstilling

På baggrund af den udtalte kritik af informationsniveauet henstiller klageinstansen, at forbundet overvejer retningslinjer om hvad og hvor hurtigt medlemmer skal orienteres om nyt i deres sager. Herunder skal det sikres, at sådanne oplysninger ikke strander på, at der sker kommunikation både direkte fra forbundet og gennem afdelingen med fare for, at ingen af dem informerer medlemmerne.

Det henstilles også, at man overvejer at informere medlemmerne om de overvejelser der foretages i sagerne, når de medfører, at sagsbehandlingstiden trækkes væsentligt ud. Det er klageinstansens opfattelse, at en ikke uvæsentlig del af medlemmernes utilfredshed i denne sag bunder i, at man ikke er blevet informeret om grundene til den meget lange sagsbehandlingstid.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Ad sagsbehandlingstiden

Medlemmerne henvendte sig den 18. februar 2019 til afdelingen, da de var blevet gjort opmærksom på, at de ikke var blevet aflønnet korrekt som handicaphjælpere. Sagen blev afsluttet med et forlig indgået på et møde mellem forbundet og kommunen den 6. maj 2021 og godkendt af medlemmerne den 2. juni 2021. Sagen verserede således i afdelingen og forbundet i 2 år og 4 måneder. Det er min opfattelse, at det er for lang en sagsbehandlingstid, hvis ikke der foreligger særlige og tidskrævende problemer i sagen.

Der er flere ting i sagen, der kan retfærdiggøre en lang sagsbehandlingstid.

Et møde mellem afdelingen og kommunen blev aflyst på grund af afdelingsmedarbejderens sygdom.

Medens sagen blev behandlet i afdelingen, kom en dom, der ændrede retsstillingen for hvor lang tid tilbage, der kunne rejses krav om efterbetaling, hvilket nødvendiggjorde, der skulle indhentes yderligere oplysninger og foretages nye beregninger.

Der skulle således udarbejdes krav 10 år tilbage, hvilket forudsatte indhentelse af lønsedler, ansættelsesbeviser og kommunale vejledninger for hele denne periode.

Kommunen trak sig på et tidspunkt ud af forligsforhandlingerne, hvilket de kunne gøre, da det var borgeren, der i givet fald skulle stævnes i retten. Senere vendte kommunen tilbage til forhandlingerne.

Dette forhold berettiger også afdelingens og forbundets tålmodighed med kommunen under forhandlingerne, da man ikke, som det er normalt i forhandlinger med en arbejdsgiver, kunne true med at videreføre sagen i retten. Hvis forbundet havde været mere utålmodigt og på et tidligere tidspunkt havde udtaget stævning, havde det været mod borgeren, der muligvis ikke var betalingsdygtig.

På den baggrund finder jeg ikke grundlag for at kritisere de overvejelser, der førte til, at forbundet udviste stor tålmodighed med kommunen i forhandlinger, hvilket førte til den meget lange samlede sagsbehandlingstid.

Ad informationsniveauet

Da meget af kommunikationen er foregået telefonisk, og da jeg ikke er i besiddelse af al skriftlig kommunikation, er det ikke muligt for mig at vurdere det generelle informationsniveau.

Der er imidlertid tre konkrete situationer, der viser, hvordan kommunikationen har været i disse tilfælde.

Ifølge forbundets oplysninger forelå en opgørelse over medlemmernes krav i forsommeren 2020, men medlemmerne blev først bekendt med opgørelsen den 14. september 2020.

Kravet blev drøftet ved et møde mellem forbundet og kommunen den 17. september 2020. Den 18. september ringede Ann til forbundet for at høre, hvordan mødet var gået og blev lovet, at der kom en mail med information den 21. eller 22., men den 26. var der trods en rykker fra medlemmet ikke kommen nogen besked.

De endelige forligsdrøftelser mellem forbundet og kommunen fandt sted den 6. maj 2021, hvilket medlemmerne var bekendt med. Først den 21. maj 2021 blev medlemmerne informeret om, at der var aftalt et forlig, ”der svarer til langt det meste af de 650.000 kr. vi også talte om”. Det anføres videre, at der skal falde nogen teknikaliteter på plads, hvorfor man egentlig ikke ville informere medlemmerne, før på et møde, efter teknikaliteterne var faldet på plads.

Uanset om disse eksempler er udtryk for et generelt billede af informationsniveauet, finder jeg, at de er kritisable. Der var tale om meget store lønkrav, og det er åbenbart, at medlemmerne var interesserede i hurtig information om sagens udvikling. Jeg forstår godt, at der nogle gange kan være hensyn, der taler for, at information afventer en yderligere afklaring, eller at information ønskes givet direkte ved et møde med medlemmerne. Jeg finder imidlertid, at disse hensyn må vige for medlemmernes krav på hurtig information om udviklingen i deres sag.

På den baggrund finder jeg grundlag for at udtrykke kritik af informationsniveauet over for medlemmerne. Jeg er bekendt med, at kommunikation med medlemmerne principielt varetages af afdelingen, men i denne – som i andre sager – er der også kommunikeret direkte mellem forbundet og medlemmerne. Jeg ved derfor ikke, om kritikken skal rettes mod forbundet eller afdelingen.

Ad det indgåede forlig

Den opgørelse, som forbundet havde udarbejdet viste, at der var et efterbetalings- og godtgørelseskrav på i alt 2,8 mio. kr. til de tre medlemmer suppleret med en oplysning til medlemmerne om, at der var tale om ”den absolut mest optimistiske vurdering vi overhovedet kunne foretage”.

Det ligger fast, at medlemmerne accepterede, at der kunne indgås et forlig på ned til 500.000 kr., men at man skulle gå efter 650.000 kr. Det forlig forbundet indgik med kommunen var på 480.000 kr., men sammensat således, at beløbet til medlemmerne efter skat var højere end forventet ved et forlig på 500.000 kr.

På den baggrund – og da forliget blev indgået med forbehold for medlemmernes godkendelse – finder jeg ikke, at forbundets mandat er blevet overtrådt, hvorfor der ikke er grundlag for at udtale kritik af forbundets indgåelse af forliget.

Medlemmerne tiltrådte efterfølgende forliget blandt andet på grundlag af, at forbundet tilkendegav, at manglende accept svarede til, at man stillede nye krav, og at forbundet da ville have svært ved at repræsentere medlemmerne.

Jeg forstår godt forbundets opfattelse af, at hvis man skal fremstå som en troværdig forhandlingspartner over for kommunerne, kan man ikke indgå et forlig og senere fragå dette, selv

om det formelt set var medlemmerne, der var forligs parter (da det ikke var et fagretligt, men et civilretligt krav) og dermed kunne fragå/undlade at godkende forliget.

Idet forliget var indgået i overensstemmelse med det mandat, medlemmerne havde givet, finder jeg det også berettiget, at forbundet tilkendegav, at man ville have svært ved at repræsentere medlemmerne, hvis ikke de godkendte forliget.

Jeg finder derfor heller ikke, at der er grundlag for at anbefale, at forbundet betaler medlemmerne økonomisk kompensation.

Henstilling

På baggrund af den udtalte kritik af informationsniveauet vil jeg henstille, at forbundet overvejer retningslinjer for om hvad og hvor hurtigt medlemmer skal orienteres om nyt i deres sager. Herunder skal det sikres, at sådanne oplysninger ikke strander på, at der sker kommunikation både direkte fra forbundet og gennem afdelingen med fare for, at ingen af dem informerer medlemmerne.

Jeg vil også henstille, at man overvejer at informere medlemmerne om de overvejelser der foretages i sagerne, når de medfører, at sagsbehandlingstiden trækkes væsentligt ud. Det er min opfattelse, at en ikke uvæsentlig del af medlemmernes kritik i denne sag bunder i, at man ikke er blevet informeret om grundene til den meget lange sagsbehandlingstid.

Klageinstansen sag nr. 336/2021

Afgørelse i klage af 3. november 2021 over FOA Vestsjælland og FOA Overenskomst.

Klageinstansen har udtalt kritik af FOA Overenskomst i anledning af, at der gik 15 måneder fra et medlem henvendte sig til sin afdeling på grund af løbene for lave lønudbetalinger til FOA Overenskomst indleverede en stævning til retten. Klageinstansen har tillagt det betydning, at der ikke er oplysninger om, at der har været særligt komplicerede eller tidskrævende forhold i sagen, der med rimelighed kan begrunde den lange sagsbehandlingstid.

Dommeren har ikke foreslået, at FOA betaler erstatning, selv om Lønmodtagernes Garantifond har afvist at erstatte lønkravet efter arbejdsgiverens konkurs. Dette skyldes, at LG med overvejende sandsynlighed ville have afvist kravet, selv om FOA Overenskomst havde fremmet sagen uden ugrundet ophold, da medlemmet havde arbejdet videre, medens kravet summede sig op, selv om hun vidste eller burde vide, at der ikke skete korrekt lønudbetaling.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Det første spørgsmål, der skal tages stilling til, er, om der er grundlag for at kritisere sagsbehandlingstiden.

Det korte af det lange er, at medlemmet henvendte sig til afdelingen den 4. januar 2019, da hun mente, at hun ikke blev aflønnet korrekt, og at der blev udtaget stævning for lønkravet den 6. april 2020.

I de 15 måneder har sagen været behandlet i afdelingen, i forbundet og i FH. Set med medlemmets øjne har sagen dog i hele perioden været overdraget til "FOA".

FOA OK har udtalt, at sagsbehandlingen ikke har været "graverende lang".

Det er min opfattelse, at en sagsbehandlingstid på 15 måneder fra en lønsag startes, til der udtages stævning, er for lang, medmindre der har foreligget særlige og tidskrævende problemer.

Når man kigger på tidsforbruget i denne sag, gik der godt 3 måneder fra afdelingen havde alle oplysninger, til efterbetalingskravet var opgjort. Det er et tidsforbrug, der efter min opfattelse er i overkanten af det rimelige, men ikke tilstrækkeligt til, at jeg finder grundlag for at udtale kritik.

Der gik 3 måneder fra FH blev anmodet om at indkalde til fællesmøde til FH gjorde forbundet opmærksom på, at hovedsagen ikke hørte hjemme i det fagretlige system, men skulle behandles civilretligt. Det burde forbundet selv have været opmærksom på.

Der gik herefter 5½ måned inden stævningen blev indleveret til retten, selv om sagen allerede forinden var oplyst og kravet opgjort. Der foreligger ikke nogen oplysninger om, hvorfor der gik så lang tid.

Der er således ikke oplyst noget, der kan begrunde den lange sagsbehandlingstid.

På grundlag af de to sidstnævnte perioder, som FOA Overenskomst havde ansvaret for, finder jeg grundlag for at udtale kritik af FOA Overenskomsts sagsbehandlingstid.

Den næste spørgsmål, der skal tages stilling til, er, om jeg skal foreslå, at forbundet betaler erstatning til medlemmet. Erstatningen skulle i givet fald dække det tab, som er opstået ved, at Lønmodtagernes Garantifond har afvist at dække lønkravet. Afvisningen er sket med den begrundelse, at kravet er forfaldent mere end 6 måneder inden konkursen, og at kravet ikke er forfulgt uden ugrundet ophold.

Det er således min opfattelse, at selv om sagsbehandlingstiden har været urimelig lang, er det med overvejende sandsynlighed ikke det forhold, der har medført, at Lønmodtagernes Garantifond ikke dækker lønkravet.

Klageinstansen sag nr. 337/2021

Afgørelse i klage af 7. december 2021 over FOA Vestsjælland.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at afdelingen ikke har tilbudt at rette henvendelse til medlemmets arbejdsgiver om valg af model for planlagt timetal i ferieperioder og ikke har tilbudt medlemmet konkret rådgivning om feriens placering, så hun kunne sikres 5 ugers ferie med løn.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører et medlem, der har skiftende ugentlige arbejdstider, hvorfor en uges ferie kan medføre, at der anvendes mere end 1/5 af de optjente timer med ret til ferie med løn, så der ikke er mulighed for at afholde 5 fulde ferieuger med løn.

Det er min opfattelse, at afdelingen har vejledt medlemmet korrekt om arbejdstidsaftalens modeller for ferieplanlægning, om at arbejdsgiveren har ret til at vælge model, og om medlemmets mulighed for at lægge ferien i de "korrekte" uger, så der kan afholdes 5 ugers ferie med løn.

Det er imidlertid samtidig min opfattelse, at der er tale om et kompliceret område, hvor både det at forstå systemet og overskue at kunne planlægge sig ud af det problem, medlemmet er kommet i, kan kræve den ekspertise, afdelingen er i besiddelse af.

Navnlig i en situation hvor medlemmet ikke har nogen tillidsrepræsentant, finder jeg, at afdelingen burde have tilbudt medlemmet at rette henvendelse til arbejdsgiveren om valg af model og tilbudt medlemmet konkret rådgivning ud fra hendes vagtskemaer om lægning af ferie, så hun kunne sikres 5 ugers betalt ferie.

Jeg finder derfor grundlag for at udtale kritik af, at afdelingen ikke har tilbudt at rette henvendelse til arbejdsgiveren om valg af model for planlagt timetal i ferieperioder og ikke har tilbudt medlemmet konkret rådgivning om feriens placering, så hun kunne sikres 5 ugers ferie med løn.

Klageinstansen sag nr. 338/2021

Afgørelse i klage af 21. december 2021 over FOA Horsens.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at udtale kritik af, at en afdeling ikke havde støttet et medlem, der blev hjemsendt fra sit arbejde på en psykiatrisk afdeling, da han ikke kunne fremvise coronapas, idet hjemsendelsen var i overensstemmelse med den gældende lovgivning.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Medlemmet blev under Coronaepidemien hjemsendt fra sit arbejde som SOSU-assistent på en sengeafdeling på en psykiatrisk afdeling, da han ikke havde og dermed ikke kunne fremvise et coronapas.

Klagen vedrører, at medlemmet ved henvendelse til FOA Horsens Afdeling fik oplyst, at arbejdsgiveren var berettiget til at hjemsende ham under de foreliggende omstændigheder, i stedet for at afdelingen støttede ham.

For så vidt angår lønmodtagere var reglerne om coronapas reguleret af lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. Det fremgår af denne lov, at en arbejdsgiver, så længe covid-19 kategoriseres som en samfundskritiks sygdom, kan pålægge en ansat at forevise coronapas. Det fremgår af loven, at en ansat, der ikke efterkommer et pålæg om forevisning af coronapas vil kunne mødes med ansættelsesretlige sanktioner.

Klageren var af Horsens Kommune fritaget for at vise coronapas i henhold til Bekendtgørelse om krav om coronapas på Erhvervsministeriets område i forbindelse med håndtering af covid-19. Denne bekendtgørelse vedrører besøgende på serveringssteder, spillehaller, forlystelsesparker, messer conferencecentre og lignende. Denne fritagelse gælder ikke for krav om forevisning af coronapas efter loven om arbejdsgiveres adgang til at kræve coronapas.

På den baggrund er det min opfattelse, at afdelingen har vejledt medlemmet korrekt, og det kan ikke kritiseres afdelingen, at man ikke støttede medlemmet.

Det bemærkes, at der var nogle formelle krav, der skulle opfyldes, for at manglende coronapas kunne få ansættelsesretlige konsekvenser, herunder at de ansatte skriftligt var gjort bekendt med

disse mulige konsekvenser. Da klagen imidlertid går på det principielle spørgsmål, om arbejdsgiveren overhovedet må stille krav om coronapas, har jeg ikke fundet grundlag for at forholde mig nærmere til de formelle krav.

Afgørelser truffet i 2022

Klageinstansen sag nr. 339/2022

Afgørelse i klage af 15. februar 2022 over FOA Randers.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at afdelingen har rådgivet et opsagt medlem til at kontraopsige sin stilling, selv om medlemmet var fritstillet, hvorfor den eneste konsekvens af kontraopsigelsen var, at medlemmet mistede ret til 2 måneders minimalerstatning.

Dommeren har foreslået, at FOA Randers betaler erstatning svarende til 2 måneders løn.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Klagen vedrører afdelingens rådgivning af medlemmet i forbindelse med hendes egen opsigelse, som blev foretaget, medens hun var fritstillet i henhold til en fratrædelsesaftale.

Det fremgår af fratrædelsesaftalen, at medlemmet var berettiget til minimalerstatning i henhold til funktionærloven, hvilket betyder, at hun var berettiget til 3 måneders løn, uanset om hun i "opsigelsesperioden" havde noget løntab, altså uanset hvad hun måtte få af indtægt fra andre arbejdsgivere. (Dette gjaldt dog ikke, hvis lønnen direkte eller indirekte kom fra Randers kommune).

Afdelingen og medlemmet er uenige om, om medlemmet ved fratrædelsesaftales indgåelse og på opsigelsestidspunktet alene ville sikre sig fratrædelsesgodtgørelsen efter funktionærlovens § 2a, der gives opsagte medarbejdere efter lang tids ansættelse, eller om hun også ville sikre sig minimalerstatning. Det er min opfattelse, at denne uenighed er uden betydning, da fratrædelsesaftalen klart fastslår, hvad der er aftalt.

Bestemmelsen i fratrædelsesaftalen om, at medlemmet kan kontraopsige og fratræde med dags varsel, ligner noget fra et koncept, der er medtaget, men som savner mening. Bestemmelsen ville have betydning, hvis medlemmet i "opsigelsesperioden" fortsat udførte arbejdede for kommunen, men fik tilbudt arbejde hos en anden arbejdsgiver, som hun så ville kunne tiltræde med dags varsel. Da medlemmet i denne sag var fritstillet, kunne hun uanset muligheden for kontraopsigelse tiltræde anden beskæftigelse med dags varsel.

Medlemmet skulle derimod give kommunen meddelelse om den nye ansættelse. Dette er begrundet i, at kommunen skal have mulighed for at begrænse lønudbetalingen til minimalerstatningsperioden på 3 måneder i stedet for 6 måneder, hvis medlemmet fik arbejde.

Da medlemmet som følge af meddelelsen til kommunen om, at hun havde fået anden beskæftigelse, af kommunen blev opfordret til at kontraopsige og søgte råd i afdelingen, burde afdelingens svar have været, at kontraopsigelsen ikke gav medlemmet nogen yderligere rettigheder, men ville føre til, at hun mistede retten til yderligere løn. Hvis afdelingen var i tvivl om

bevæggrunden til, at medlemmet "overvejede" kontraopsigelse, burde der være spurgt ind til det, da det umiddelbart ville forringe medlemmets retsstilling.

Jeg finder derfor grundlag for at kritisere, at afdelingen rådgav det opsagte og fritstillede medlemmet til at kontraopsige sin stilling i opsigelsesperioden, da det ikke gav medlemmet yderligere rettigheder, men medførte, at medlemmet mistede en del af sin minimalerstatning.

Jeg henstiller til afdelingen, at man erstatter medlemmet et beløb svarende til 2 måneders løn.

Klageinstansen sag nr. 340/2022

Afgørelse i klage af 11. februar 2022 over FOA Horsens.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at udtale kritik af, at en faglig medarbejder, der forhandlede en fratrædelsesaftale for et medlem, ikke af sig selv rådgav om eller henviste til rådgivning i a-kassen om efterlønsreglerne, selv om afdelingsmedarbejderen vidste, at medlemmet skulle på efterløn. Dette er begrundet med, dels at medlemmet bad om bistand til en helt konkret opgave, nemlig at få ændret fratrædelsesdagen, dels at medlemmet virkede som om hun havde godt kendskab til efterlønsreglerne.

Selv om der ikke i den konkrete sag er anledning til at udtale kritik, tilkendegiver dommeren, at man bør overveje, om det er gjort tilstrækkeligt klart for medlemmerne, at de ved henvendelse i en faglig afdeling ikke kan forvente, at den faglige medarbejder inddrager a-kassemæssige spørgsmål i sin rådgivning.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører en afdelings bistand til et medlem i forbindelse med indgåelse af en fratrædelsesaftale. Medlemmet skulle fratræde en sin stilling som dagplejer på grund af personalereduktioner. Det var arbejdsgiverens hensigt, at fratræden skulle ske med udgangen af oktober 2021. Da medlemmet imidlertid først kunne gå på efterløn på højeste sats pr. 1. januar 2022, ønskede hun en senere fratræden. Efter forhandling mellem afdelingen og kommunen blev der indgået en fratrædelsesaftale, hvorefter medlemmet fratrådte ved udgangen af december 2021.

Da medlemmet ikke havde søgt efterløn inden udgangen af december 2021, mistede hun den første måneds efterløn svarende til godt brutto 16.000 kr.

Det er medlemmets opfattelse, at afdelingsmedarbejderen, der vidste at fratrædelsesaftalen blev indgået med henblik på, at hun ville på efterløn, skulle have vejledt hende om reglerne om ansøgning om efterløn.

Spørgsmålet er, om afdelingsmedarbejderen burde have henvist medlemmet til at søge rådgivning i a-kassen om, hvornår en ansøgning om efterløn skulle indgives.

Det er min opfattelse, at der i den konkrete sag ikke er grund til at kritisere, at afdelingsmedarbejderen ikke henviste medlemmet til at søge rådgivning i a-kassen.

Dette begrunder jeg med to ting. For det første at medlemmet bad om hjælp til en klart defineret opgave, nemlig at få ændret fratrædelsestidspunktet. For det andet at medlemmet ved sin

henvendelse til afdelingsmedarbejderen viste, at hun havde godt kendskab til reglerne om efterløn, hvilket afdelingsmedarbejderen tolkede således, at medlemmet allerede havde modtaget rådgivning herom.

Selv om der ikke i den konkrete sag er anledning til at udtale kritik, finder jeg, at man bør overveje, om det er gjort tilstrækkeligt klart for medlemmerne, at de ved henvendelse i en faglig afdeling ikke kan forvente, at den faglige medarbejder inddrager a-kassemæssige spørgsmål i sin rådgivning.

Klageinstansen sag nr. 341/2020

Afgørelse i klage af 28. februar 2022 over FOA Lillebælt.

Klageinstansen har ikke udtalt kritik af, at en afdeling undlod at starte en faglig sag som følge af, at et medlem var afskediget med begrundelsen, at ledelsen havde mistet tilliden til det fremtidige samarbejde. Lederen og tillidsrepræsentanten havde begge refereret, at medlemmet til sin leder havde afvist at lade sig flytte til en anden afdeling inden for sit ansættelsesområde med tilføjelsen, at hvis flytningen blev fastholdt, ville hun melde sig syg. Klageinstansen fandt ikke grundlag for at kritisere, at afdelingen havde vurderet, at afskedigelsesnævnet ville have lagt til grund, at medlemmet havde udtalt sig som anført, ligesom klageinstansen ikke fandt grundlag for at kritisere, at afdelingen havde vurderet, at afskedigelsesnævnet på den baggrund ville nå frem til, at afskedigelsen ikke var usaglig.

Dommeren har præciseret, at en faglig organisation ikke har pligt til at rejse en fagretlig sag, den finder håbløs, uanset medlemmets ønske herom.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Medlemmets klage vedrører afdelingens bistand i forbindelse med, at medlemmet blev afskediget fra sin stilling som SOSU-hjælper ved et plejecenter.

Det centrale i klagen er, at afdelingen valgte ikke at rejse en sag om usaglig opsigelse med henblik på at få afskedigelsen prøvet i afskedigelsesnævnet.

Begrundelsen for afskedigelsen var i henholdt til afskedigelsesskrivelsen, at ledelsen havde mistet tilliden til det fremtidige samarbejde på grund af medlemmets afvisning af at lade sig flytte til en anden afdeling.

Baggrunden var, at ledelsen havde besluttet at flytte medlemmet til en anden afdeling. I henhold til lederen og tillidsrepræsentanten havde medlemmet på et møde afvist at lade sig flytte og sagt, at hvis hun blev flyttet, ville hun sygemelde sig. Et par dage efter flytningen var endeligt besluttet, sygemeldte medlemmet sig.

Det er ikke af arbejdsgiveren godtgjort, at sygemeldingen var udtryk for ulovlig arbejdsvægring, idet der ikke er forlangt lægelig dokumentation for sygemeldingen, og idet det må lægges til grund, at medlemmet i perioden op til flytningen blev behandlet af både kiropraktor og fysioterapeut. Hvis ulovlig arbejdsvægring var godtgjort, havde konsekvensen formentlig været bortvisning i stedet for afskedigelse med det overenskomstmæssige varsel.

Det afdelingen har skulle overveje, efter opsigelsen var sket, var, om man havde en rimelig chance for at vinde en sag i afskedigelsesnævnet.

Dette indebærer dels en vurdering af bevisets stilling, dels en juridisk overvejelse.

Lederen og tillidsrepræsentanten refererede begge, at medlemmet på et møde havde sagt, at hun ikke ville flytte afdeling inden for samme plejecenter og dermed inden for hendes ansættelsesområde, og hvis det alligevel skete, ville hun sygemelde sig. Det er derfor min opfattelse, at et afskedigelsesnævn ville lægge til grund, at medlemmet havde udtalt sig sådan.

Afdelingen har på den baggrund vurderet, at et afskedigelsesnævn ville lægge til grund, at der ikke var grundlag for et fremtidigt samarbejde, og at afskedigelsen derfor var saglig i overenskomstens forstand.

Den vurdering finder jeg ikke grundlag for at kritisere. Det skal i den forbindelse præciseres, at en faglig organisation ikke har pligt til at rejse en fagretlig sag, den finder håbløs, uanset medlemmets ønske herom. Det kan for medlemmet fremstå som afdelingen har stolet mere på arbejdsgiveren end på hende, men det er alene udtryk for en realistisk vurdering af, hvad afskedigelsesnævnet ville komme frem til.

Medlemmet tillægger det stor vægt, at det ikke er godtgjort, at hendes sygemelding ikke var helbredsmæssigt begrundet. Med den begrundelse, der er givet for afskedigelsen, er sygemeldingens berettigelse imidlertid ikke afgørende.

Jeg finder heller ikke grundlag for at kritisere, at tillidsrepræsentanten på et møde, der var indkaldt for at drøfte lokalløn til medlemmet, tillige indgik i en uformel drøftelse med ledelsen og medlemmet af den påtænkte flytning, idet det ikke strider mod nogen formelle regler, og idet der ikke på mødet manglede relevante oplysninger, da medlemmet var til stede og kunne fremføre sine oplysninger og synspunkter.

Jeg har i andre sager kritiseret, at afdelingen ikke har vejledt medlemmet om muligheden for selv at videreføre sagen ved de almindelige domstole. Det fremgår imidlertid af sagen, at medlemmet havde drøftet videreførelse af sagen med en advokat, hvorfor jeg ikke har fundet yderligere rådgivning herom fra afdelingen nødvendig.

Klageinstansen sag nr. 342/2022

Afgørelse i klage af 26. april 2022 over FOA Horsens.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at en afdeling, der vejledte et medlem, der var overgået til ressourceforløbsydelse, om muligheden for kontingentfrihed ikke tillige vejledte om, at kontingentfriheden først ville løbe fra det tidspunkt, hvor afdelingen havde modtaget et udfyldt ansøgningskema.

Dommeren har foreslået, at FOA Horsens betaler erstatning svarende til kontingentet for den mellemliggende periode på cirka 2 uger, hvis ikke det er muligt at ændre datoen for ikrafttræden af kontingentfriheden.

Dommeren henstiller, at vejledning om, at kontingentfrihed tidligst kan gælde fra ansøgningstidspunktet, kommer til at fremgå de steder, hvor der i øvrigt informeres om ordningen.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører starttidspunktet for hvilende (gratis) medlemskab af FOA for et medlem, der var overgået til ressourceforløbsydelse.

Medlemmet blev den 4. april 2022 af afdelingen gjort opmærksom på muligheden for hvilende medlemskab, og medlemmet ansøgte herom den 19. april 2022. Medlemmet blev herefter bevilget kontingentfrihed fra den 19. april 2022.

Medlemmet mener, at kontingentfriheden burde været givet med tilbagevirkende kraft, medens afdelingen har anført, at det følger af "forretningsordenen", at man tidligst kan få kontingentfrihed fra ansøgningdagen og – ifølge medlemmet – at medlemmet kunne have læst dette på forbundets hjemmeside.

Jeg har ikke kunne finde nogen regel, der fastslår, at kontingentfriheden tidligst løber fra ansøgningstidspunktet, hvilket jeg dog ikke ville finde urimeligt. Uanset om det lægges til grund, at der findes en sådan regel, er det afgørende efter min opfattelse, om medlemmet er blevet tilstrækkeligt vejledt.

Det er ikke i afdelingens brev af 4. april 2022 til medlemmet, hvor man gør opmærksom på muligheden for kontingentfritagelse, anført, at perioden for kontingentfritagelse er afhængig af ansøgningstidspunktet.

Jeg har herudover gennemgået forbundets og afdelingens hjemmesider samt ansøgningsformularen og den til ansøgningsformularen knyttede vejledning. Ingen af disse steder har jeg kunne finde en oplysning om, at kontingentfriheden tidligst løber fra ansøgningstidspunktet.

Da det efter min opfattelse ikke er åbenbart, at det forholder sig sådan, finder jeg, at der burde være vejledt herom de steder, hvor der i øvrigt vejledes om ordningen.

Jeg finder derfor grundlag for at udtrykke kritik af, at afdelingen ikke har vejledt herom i forbindelse med, at man i øvrigt vejledte om ordningen i brev af 4. april 2022. Samme kritik kunne rejses mod forbundet i forbindelse med forbundets hjemmeside og den udarbejdede ansøgningsblanket og vejledningen hertil. Det vil jeg dog undlade, da forbundet ikke er omfattet af klagen.

Selv om det må stå klart for enhver, at et krav på kontingentfrihed kan fortabes ved forældelse eller passivitet, er det ikke tilfældet i denne sag, hvor medlemmet søgte cirka 2 uger efter muligheden opstod.

Jeg vil derfor henstille, at starttidspunktet for medlemmets kontingentfrihed ændres til den 4. april 2022, hvor hun kunne have søgt, hvis hun var blevet korrekt vejledt, eller at afdelingen udbetaler hende en erstatning svarende til kontingentet for den mellemliggende periode.

Jeg vil videre henstille, at bestemmelsen om, at kontingentfrihed tidligst kan gælde fra ansøgningstidspunktet, kommer til at fremgå de steder, hvor der i øvrigt informeres om ordningen.

Klageinstansen sag nr. 343/2022

Afgørelse i klage af 27. maj 2022 over FOA Nordjylland og FOA Overenskomst.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at en afdeling, der fra et medlem modtog en sag om manglende betaling for timer arbejdet udover den aftalte arbejdstid, først overdrog sagen til forbundet efter 2 år og 3 måneder, i hvilken periode den 5-årige forældelse indtrådte.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at kritisere, at FOA Overenskomst vurderede, at medlemmet ikke havde været i undskyldelig uvidenhed om kravet, hvorfor man ikke kunne påberåbe sig, at forældelsesfristen var 10 år og derfor afviste at videreføre sagen.

Klageinstansen har ikke foreslået, at afdelingen skulle betale erstatning til medlemmet, da der gik over tre år fra medlemmet, var bekendt med kravet og drøftede dette med arbejdsgiveren, til hun overdrog sagen til afdelingen, hvorfor kravet med overvejende sandsynlighed allerede på dette tidspunkt var fortabt ved passivitet.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører et lønkrav, der opstod ved, at det klagende medlem i 2015 arbejdede udover den aftalte normtid, uden der løbende skete betaling herfor, men timerne blev "gemt". I løbet af foråret 2016 gjorde medlemmet over for arbejdsgiveren krav på betaling for 68 timer, men det førte ikke til nogen betaling for de ekstra timer.

Den 13. marts 2019 henvendte medlemmet sig i afdelingen med henblik på at få foretaget løntjek for årene 2012 til 2018, og henledte særlig afdelingens opmærksomhed på de ekstra timer.

Der blev fundet en række mindre fejl i lønafregningen, som enten allerede var forældede, da afdelingen fik sagen, som blev afklaret med arbejdsgiveren eller ved betaling af erstatning fra afdelingen i det omfang, forældelsen skete, medens afdelingen behandlede sagen.

For så vidt angår de ekstra timer, indgik de ikke i afdelingens indledende sagsbehandling, men blev drøftet med medlemmet på et møde den 12. marts 2021 og sagen vedrørende disse timer blev overdraget til FOA Overenskomst den 6. juli 2021. Der er ikke oplysninger om, hvad der er sket med sagen i den mellemliggende periode.

Det fremgår af forældelseslovens § 4, at lønkrav (som udgangspunkt) forældes i løbet af 5. år.

Da de ekstra timer, som sagen drejer sig om, var optjent i 2015 forældedes de derfor i 2020. Afdelingen modtog sagen i marts 2019 og videresendte den til forbundet i juli 2021. Den 5-årige forældelsesfrist udløb således, medens sagen lå i afdelingen. Der foreligger ikke oplysninger, der begrundes, at sagen har ligget i afdelingen i over 2 år og problemstillingen med de ekstra timer synes ikke at kunne begrunde en så lang ekspeditionstid.

Det er min opfattelse, at det i sig selv er kritisabelt, at en sag i realiteten ikke kommer videre før efter 2 år og 3 måneder. Det er imidlertid særligt kritisabelt, at afdelingen var gjort opmærksom

på, at der var problemer lønnen for 2015, og således vidste eller burde vide, at forældelse ville indtræde, medens sagen henlå i afdelingen.

For så vidt angår FOA Overenskomst blev sagen modtaget den 6. juli 2021. På dette tidspunkt var kravet som udgangspunkt forældet. Det fremgår imidlertid af forældelseslovens § 3, stk. 2 og stk. 3, nr. 4, at hvis lønmodtageren var ubekendt med kravet, løber de 5 år først fra det tidspunkt, hvor lønmodtageren blev bekendt med kravet, men forældelse sker senest efter 10 år.

I betragtning af, at medlemmet selv i foråret 2016 korresponderede med arbejdsgiveren med henblik på at få betaling for de ekstra timer, finder jeg ikke grundlag for at kritisere, at FOA Overenskomst fandt, at medlemmet ikke havde været i undskyldelig uvidenhed om kravets eksistens, og at sagen derfor ikke kunne videreføres, da kravet var forældet. Jeg finder heller ikke grundlag for at kritisere sagsbehandlingstiden i FOA Overenskomst på 7 måneder, hvor hovedparten af tiden gik med at tilvejebringe de relevante oplysninger.

Det er min opfattelse, at meget taler for, at kravet var bortfaldet ved passivitet, allerede inden afdelingen modtog sagen. Medlemmet var fra starten af 2016 klar over, at hun havde et krav og korresponderede med arbejdsgiveren om at få det udbetalt. Da det ikke skete, lå sagen tilsyneladende stille, indtil medlemmet 3 år senere henvendte sig til afdelingen. Uanset der ikke er indtrådt forældelse, kan et lønkrav bortfalde ved passivitet, hvis man ved sin handlemåde tilkendegiver at have opgivet kravet. Det vil som udgangspunkt være tilfældet, hvis man rejser et krav og derefter opgiver at forfølge det i en længere periode, som i denne sag.

Det er derfor min opfattelse, at det ikke er overvejende sandsynligt, at arbejdsgiveren var blevet pålagt at efterbetale løn til medlemmet, selv om kravet var blevet forfulgt, straks efter sagen var blevet overdraget til afdelingen, hvorfor jeg ikke vil komme med en anbefaling til afdelingen om at betale en økonomisk kompensation til medlemmet.

Hvorvidt FOA Overenskomsts vurdering af, at der heller ikke oprindeligt var tilstrækkeligt med beviser for eksistensen af et krav til at sagen kunne gennemføres, har jeg ikke fundet grund til at forholde mig til.

Klageinstansen sag nr. 344/2022

Afgørelse i klage af 31. maj 2022 over FOA Vendsyssel.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at kritisere, at en afdeling overfor et medlem tilkendegav, at opsigelse af hende begrundet med personalereduktion ikke var usaglig.

Klageinstansen har heller ikke udtalt kritik af, at afdelingen ved en forhandling med kommunen afsluttede sagen efter tilkendegivelser om at kommunen ville forsøg omplacering og tilbød uddannelse i stedet for afskedigelse, da medlemmet havde givet afdelingen mandat til alene at drøfte disse spørgsmål.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører en dagplejer, der blev opsagt på grund af personalereduktioner som følge af faldende børnetal. Kommunen har begrundet valget af netop hende med, at det i MED udvalget var aftalt, at der i afskedigelsessituationer skulle tages hensyn til 4 kriterier nemlig:

fleksibilitet/samarbejde, professionel tilgang, faglige kompetencer og stabilitet, og at medlemmet scorede lavest på disse parametre blandt medarbejderne.

Medlemmet mener selv, at det er en tidligere faglig uoverensstemmelse mellem hende og lederen, der ligger bag opsigelsen, og at man ikke kan lægge vægt på de nævnte 4 kriterier, når hun ikke havde modtaget påtaler relateret til disse.

Hvis en afskedigelse, der begrundes med behov for personalereduktion, skal være saglig i overenskomstens forstand, skal 2 betingelser være opfyldt.

For det første skal arbejdsgiveren sandsynliggøre, at der var behov for personalereduktioner. Det er ikke noget, der skal "bevises", da der ligger et vist skøn, herunder om forventninger til fremtiden, i, hvornår det er nødvendigt. For det andet må der ikke ligge usaglige kriterier bag valget af den enkelte medarbejder. Det er lønmodtageren, der har bevisbyrden for, at der er taget hensyn til usaglige kriterier.

Det er ikke min opgave at afgøre, om opsigelsen var saglig. Men med de oplysninger jeg har om kommunens behov for dagplejere, har jeg ikke grundlag for at kritisere afdelingens skøn om, at det var sagligt at foretage personalereduktion. Der er heller ikke i de oplysninger, jeg er i besiddelse af, noget der kunne føre til, at der er grund til at kritisere afdelingens skøn om, at det ikke kan bevises, at der indgik usaglige kriterier i valget af klageren som den, der skulle afskediges. Det bemærkes i den forbindelse, at der ved afskedigelser som følge af arbejdsmangel ikke kan stilles krav om forudgående advarsler. Der kan jo godt opstå arbejdsmangel, selv om alle medarbejdere er velkvalificerede, og selv om ingen medarbejdere har modtaget advarsler for noget. Jeg finder derfor ikke, at det kan kritiseres, at afdelingen over for medlemmet tilkendegav, at man ikke fandt opsigelsen usaglig. Jeg finder heller ikke, at det kan kritiseres, at afdelingen ved den efterfølgende forhandling alene ville drøfte muligheden for omplacering og uddannelse, hvilket medlemmet accepterede, selv om hun nok stadig selv fandt opsigelsen usaglig.

På denne baggrund finder jeg heller ikke grundlag for at kritisere, at forhandlingen mellem afdelingen og kommunen, efter tilkendegivelser og tilbud om overflytning og uddannelse, blev afsluttet med en konstatering af, at sagen var endelig afsluttet.

I situationer, hvor et medlem i modsætning til afdelingen finder, at en sag om usaglig opsigelse bør videreføres, har jeg i tidligere sager tilkendegivet, at afdelingen burde vejlede medlemmet om, at det er muligt for medlemmet selv at videreføre sagen for egen regning ved de ordinære domstole. I denne sag, hvor medlemmet har været vejledt af flere advokater, inden afdelingen overtog sagen, finder jeg imidlertid en sådan vejledning unødvendig.

Sammenfattende finder jeg således ikke grundlag for at udtale nogen kritik af FOA Vendsyssel.

Klageinstansen sag nr. 345/2022

Afgørelse i klage af 8. juni 2022 over FOA Sydfyn.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at en afdeling ikke overholdt en klagefrist i et medlems arbejdsskadesag med den konsekvens, at klagen ikke blev behandlet af Ankestyrelsen.

Dommeren har anbefalet, at det klart og skriftligt tilkendegives over for medlemmer, hvis det er afdelingens opfattelse, at afdelingen ikke på eget initiativ, men kun efter henvendelse fra medlemmet, skal forholde sig til afgørelser fra AES og andre instanser, som afdelingen modtager fra den pågældende myndighed i henhold til en fuldmagt fra medlemmet.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører et medlem, som i sit arbejde som social og sundhedsassistent i perioden fra 2002 til 2011 flere gange blev udsat for vold fra borgere. Nogle måneder efter den seneste voldsepisode fik hun alvorlige psykiske problemer, som af flere speciallæger blev diagnosticeret som PTSD. Erhvervs sygdomsudvalget, AES og Ankestyrelsen har dog afvist, at der var tale om en erhvervs sygdom eller en arbejdsskade.

Medlemmet har været bistået af FOA Sydfyn fra den oprindelige anmeldelse blev indgivet til AES i 2013, ligesom det er afdelingen, der har klaget over afgørelserne og anmodet om genoptagelse. Afdelingen har haft fuldmagt til at handle på medlemmets vegne, men medlemmet har også selv modtaget al korrespondance direkte fra AES og Ankestyrelsen.

Medlemmets klage går på to ting.

For det første finder hun, at hun selv og ikke afdelingen har skulle tage initiativet, hver gang der var nyt i sagen.

For det andet har hun påpeget, at hendes klage over AES oprindelige afgørelse af 28. august 2017, hvor man afviste, at der var tale om en arbejdsskade, blev afvist Af Ankestyrelsen, da afdelingen indgav den for sent.

Afdelingen har ikke kommenteret denne del af klagen, men har til gengæld anført, at det seneste afslag på genoptagelse af sagen fra AES af den 9. november 2021, ikke blev påklaget, da afdelingens sagsbehandler bliver sygemeldt den 18. november 2021 og medlemmet ikke selv henvendte sig i afdelingen efter at have modtaget afslaget, hvilket ville være normal procedure i afdelingen.

For så vidt angår den forsinkede klage over afgørelsen fra den 28. august 2017, som afdelingen ikke har kommenteret, er det naturligvis kritisabelt, at afdelingen ikke overholder den gældende klagefrist med den konsekvens, at medlemmets klage ikke bliver behandlet.

På baggrund af de vurderinger, der foreligger fra Erhvervs sygdomsudvalget, fra AES lægekonsulenter og fra forbundets jurister, finder jeg det dog langt overvejende sandsynligt, at en rettidig klage ikke havde ført til et andet resultat, hvorfor jeg ikke finder grundlag for, at afdelingen skal betale erstatning til medlemmet.

Medlemmet har ikke klaget over, at AES afslag på at genoptage sagen af 9. november 2021 ikke blev påklaget til Ankestyrelsen. Når afdelingen anfører, at det i givet fald var medlemmet, der skulle have taget initiativ til en sådan klage, selv om afgørelsen er sendt direkte fra AES til afdelingen, da det er sædvanlig procedure i afdelingen, er der tale om manglende forventningsafstemning. Medlemmet har netop i sin klage anført, at hun var utilfreds med, at hun

selv skulle kontakte afdelingen, når der var nyt, og at hun opfattede, at afdelingsmedarbejderen ofte ikke var opmærksom på, at der var nyt i sagen.

Jeg vil derfor anbefale, at det klart og skriftligt tilkendegives over for medlemmer, hvis det er afdelingens opfattelse, at afdelingen ikke på eget initiativ skal forholde sig til afgørelser fra AES og andre instanser, som afdelingen modtager fra den pågældende myndighed i henhold til en fuldmagt fra medlemmet.

Klageinstansen sag nr. 346/2022.

Afgørelse i klage af 7. juli 2022 over FOA Frederikssund.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at et medlem fejlagtigt blev vejledt om, at han kunne få udbetalt "kompensation efterløn" sideløbende med Arne-pension, selv om han ikke var omfattet af den pågældende overgangsbestemmelse.

Dommeren har ikke fundet grundlag for, at afdelingen skal udbetale erstatning, da der er tale om skuffede forventninger og ikke om et økonomisk tab.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører et medlem, som den 24. januar 2022 havde et møde i afdelingen med henblik på at få vejledning om, hvordan han stod økonomisk, når han fratrådte sit job med henblik på at gå på pension.

På mødetidspunktet havde medlemmet ret til efterløn, og han havde tilsagn om at kunne gå på Arne-pension den 1. oktober 2022.

Afdelingsmedarbejderen lavede to beregninger. Den ene viste, at medlemmet ville kunne få 16.850 kr. i efterløn og pension. Den anden viste, han kunne få 19.769 kr. i Arne-pension, pension og "kompensation for efterløn 2.679 kr."

Problemet er, at den anførte kompensation for efterløn var en overgangsordning, der forudsatte, at medlemmet var gået på efterløn inden den 1. januar 2022, altså inden ikrafttrædelsen af Arne-pensionen.

Medlemmet har gjort gældende, at han ved vejledningen har lidt et økonomisk tab svarende til den manglende kompensation for efterløn, som han vil have erstattet.

Afdelingsmedarbejderen har anført, at han alene vejledte, men ikke rådgav, at han henviste medlemmet til at indhente yderligere rådgivning i a-kassen, og at den anførte kompensation for efterløn kunne være erstattet af tilbagebetaling af efterlønsbidrag, hvis medlemmet valgte Arne-pension frem for efterløn.

Det ligger fast, at afdelingsmedarbejderen udarbejdede og udleverede en beregning, der viste, at medlemmet ville kunne have en samlet månedlig indtægt på 19.769 kr. inklusiv "kompensation efterløn 2.679 kr."

Det ligger også fast, at afdelingsmedarbejderen henviste medlemmet til at søge yderligere oplysninger i a-kassen, selv om der ikke er enighed om, hvilke yderligere oplysninger henvisningen vedrørte.

Jeg finder imidlertid, at det må lægges til grund, at henvisningen vedrørte supplerende oplysninger og ikke korrigerende oplysninger, så de konkrete oplysninger afdelingsmedarbejderen havde givet, måtte medlemmet være berettiget til at gå ud fra var korrekte.

Når afdelingsmedarbejderen i sin ene beregning medtager "kompensation efterløn 2.679 kr.", men udbetaling af denne kompensation forudsatte, at medlemmet var gået på efterløn inden den 1. januar 2022 og altså inden vejledningen skete, er der tale om en klar fejl, hvilket jeg naturligvis finder grundlag for at kritisere.

Medlemmet har gjort gældende, at han er berettiget til erstatning på grundlag af almindelige erstatningsretlige regler.

Selv om der fra afdelingens side er handlet ansvarspådragende ved den ukorrekte vejledning, forudsætter et erstatningskrav også, at der er lidt et tab. Det er altså en forudsætning, at den forkerte vejledning har stillet medlemmet økonomisk dårligere, end hvis den fejlagtige vejledning ikke var givet.

Det forhold at medlemmet er stillet i udsigt, at han kunne få mere, end han rent faktisk er berettiget til, er det man erstatningsretligt kalder "skuffede forventninger." Medlemmet står imidlertid økonomisk på samme måde, som hvis han fra starten havde fået de korrekte oplysninger, og derfor er der ikke tale om noget erstatningsretligt tab.

Konkluderende finder jeg grund til at kritisere, at medlemmet af afdelingen modtog forkert vejledning om hans mulighed for at få "kompensation for efterløn" udbetalt sideløbende med Arne-pension. Denne skuffede forventning udgør imidlertid ikke et erstatningsretligt tab.

Klageinstansen sag nr. 347/2022

Afgørelse i klage af 29. juni 2022 over FOA Storstrøm.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at en tillidsrepræsentant på vegne en afdeling indgik en aftale med en arbejdsgiver om, at et medlems kommende anciennitetsløntrin kunne modregnes i aftalte kvalifikations- og funktionsløntrin, selv om medlemmets ansættelsesaftale ikke gav mulighed for en sådan modregning.

Dommeren har foreslået, at FOA Storstrøm betaler erstatning 60.000 kr. svarende til 2 års tab af løntrin.

Klageinstansen har videre udtalt kritik af, at afdelingen efterfølgende indgik en aftale med arbejdsgiveren om medlemmets løn uden forudgående kontakt med medlemmet.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Som anført i klageinstansens afgørelse fra 8. december 2017 stred lønaftalen af 7. april 2016 indgået mellem tillidsrepræsentanten og arbejdsgiveren om modregning af kommende anciennitetsløntrin i medlemmets aftalte kvalifikations- og funktionsløntrin mod almindelige ansættelsesretlige regler, da den oprindelige ansættelsesaftale ikke indeholdt nogen mulighed for modregning.

Jeg finder naturligvis grundlag for at udtale kritik af, at en tillidsrepræsentant på vegne en afdeling indgår en aftale, der fratager et medlem hans ansættelsesretligt sikrede løntrin.

I afgørelsen fra 2017 lagde dommeren op til, at medlemmet ved anlæggelse af en retssag mod arbejdsgiveren skulle forsøge at få tilsidesat lønaftalen om modregningsadgang. Da imidlertid lønaftalen nu er over 6 år gammel, finder jeg ikke, at det længere er realistisk at få aftalen tilsidesat.

Jeg finder derfor, at afdelingen bør betale medlemmet en økonomisk compensation. Ved fastsættelsen af compensationen skal der tages hensyn til, at der ikke er sket modregning i hele ansættelsesperioden, idet det først er i lønaftalen af 12. november 2020, modregningen ses effektueret, at arbejdsgiveren har tilbudt at kompensere ved betaling af 2 ekstra løntrin, og at arbejdsgiveren muligvis havde kunne frigøre sig fra betalingen af de aftalte løntrin ved at varsle vilkårsændringer med medlemmets individuelle opsigelsesvarsel. Jeg finder derfor, at erstatningen passende kan sættes til, hvad der svarer til 6 løntrin i 2 år eller cirka 60.000 kr.

For så vidt angår det af medlemmet ønskede administrationstillæg i forbindelse med holdlederfunktionen, finder jeg ikke grundlag for at kritisere afdelingens vurdering af, at der ikke var grundlag for at rejse en fagretlig sag om dette.

Jeg finder derimod grundlag for at kritisere, at afdelingen den 12. november 2020 indgik en aftale med arbejdsgiveren om medlemmets løn uden forudgående kontakt med medlemmet.

Klageinstansen sag nr. 348/2022

Afgørelse i klage af 30. juni 2022 over LFS.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at en afdeling ikke overholdt den overenskomstmæssige frist for at indbringe en afskedigelsessag for afskedigelsesnævnet.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at kritisere, at afdelingen, inden afskedigelsessagen startede, viderebragte et tilbud fra kommunen til medlemmet om en fratrædelsesaftale.

Dommeren har foreslået, at LFS betaler erstatning svarende til 3 måneders løn som compensation for, at medlemmet er blevet afskåret fra at få afskedigelsen prøvet i afskedigelsesnævnet.

Dommeren har i den forbindelse udtalt, at LFS må bære risikoen ved, at dommeren ikke har haft det fulde grundlag blandt andet i form af parts- og vidneforklaringer for at tage stilling til, om afskedigelsen i et afskedigelsesnævn ville blive vurderet saglig.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører en omsorgs- og pædagogmedhjælper med cirka 9 års anciennitet, der blev afskediget på grund af samarbejdsproblemer med ledelsen, hvilke samarbejdsproblemer ifølge opsigelsesskrivelsen ikke alene kunne lægges medlemmet til last.

Afdelingen behandlede afskedigelsen som usaglig og afholdt forhandling med kommunen. Da der ikke kunne opnås enighed, tog afdelingen forbehold for at videreføre sagen i afskedigelsesnævnet. Medlemmet og afdelingen er enige om, at dette skulle være sket.

På grund af forhold i afdelingen blev sagen ved en fejl først fremsendt til forbundet så sent, at den overenskomstmæssige frist for at forbundet kunne videreføre sagen i afskedigelsesnævnet var forpasset.

Jeg finder naturligvis grund til at udtale kritik af, at afdelingen ved ikke at overholde den overenskomstmæssige frist har afskåret medlemmet muligheden for at få afskedigelsens saglighed prøvet.

Om konsekvensen af denne fristoverskridelse har afdelingen skrevet til klageinstansen:

”Det har vi brug for at klageinstansen forholdet sig til, for er vurderingen at der ville været blevet givet godtgørelse i en sådan forhandling, så er vi selvfølgelig indstillet på at der så er os, der må betale en sådan godtgørelse.”

Det er imidlertid lettere sagt end gjort. Der er en grund til, at sådanne sager afgøres i afskedigelsesnævnet efter forklaringer fra den afskedigede, ledere og vidner, der nærmere kan belyse afskedigelsesgrunden, det vil i den konkrete sag sige omfanget af samarbejdsproblemerne og mulighederne for at genoprette samarbejdet. I afskedigelsesnævnet ville man også høre begge parter argumentation.

Samarbejdsproblemer vil i mange, men ikke alle tilfælde udgøre en saglig opsigelsesgrund.

Det er imidlertid min opfattelse, at det er afdelingen, der skal bære risikoen ved, at jeg ikke har det fulde grundlag for at tage stilling til, om afskedigelsen i et afskedigelsesnævn ville blive vurderet saglig.

Jeg finder derfor, at afdelingen bør betale medlemmet en erstatning for den muligvis mistede godtgørelse fra kommunen. På grundlag af medlemmets anciennitet og uden jeg har fundet at kunne lægge til grund, at der var særligt formildende eller skærpende omstændigheder, finder jeg, at godtgørelsen skal fastsættes til et beløb svarende til 3 måneders løn.

Jeg finder ikke, at det kan kritiseres afdelingen, at man inden afskedigelsessagen startede viderebragte et tilbud fra kommunen til medlemmet om en fratrædelsesaftale.

Klageinstansen sag nr. 349/2022

Afgørelse i klage af 30. juni 2022 over FOA Overenskomst indgivet på 20 kollegers vegne.

Klageinstansen har fundet det særdeles kritisabelt, at FOA Overenskomst brugte næsten 5 år på at nå frem til, at 21 medlemmer, man oprindeligt mente stod stærkt i en faglig sag om opretholdelse af et tillæg, ikke havde ret til at beholde tillægget, hvorfor man frafaldt at føre en faglig voldgift. Klageinstansen har videre fundet det kritisabelt, at afdelingen og dermed medlemmerne trods opfordring hertil ikke blev orienteret om udviklingen i sagen.

Klageinstansen har udtalt, at det ligger uden for klageinstansens kompetence at tage stilling til hensigtsmæssigheden af den nye overenskomstbestemmelse, der muliggjorde, at medlemmerne mistede det pågældende tillæg, da der er tale om en fagpolitisk beslutning og ikke sagsbehandling.

Dommeren har foreslået, at FOA Overenskomst betaler 8.000 kr. i godtgørelse til hver af de 21 medlemmer som følge af den lange sagsbehandlingstid og den manglende information.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører konsekvenserne af overenskomstindgåelsen pr. 1. april 2016, hvor anvendelsen af et overenskomstmæssigt funktionstillæg på botilbudsområdet blev udvidet til flere institutionstyper. På grund af den i overenskomsten indeholdt modregningsadgang og den forudsatte mulighed for at opsige lokale lønaftaler mistede 21 medlemmer et tillæg på cirka 1.000 kr. om måneden.

I klagen undrer medlemmerne sig over, at forbundet gik med til denne lønnesættelse.

Det fremgår af Retningslinjer for FOAs Klageinstans, at jeg kan behandle klager over sagsbehandlingen i og afgørelser truffet af forbundet.

Når medlemmerne undrer sig over konsekvenserne af den indgåede overenskomst og den fortolkning af overenskomsten, som FOA Overenskomst og Kommunernes Landsforening er enige om, at der ikke tale om sagsbehandling og afgørelser truffet af forbundet, men om fagpolitiske beslutninger truffet af forbundets kompetente organer. Det ligger uden for min opgave at tage stilling til hensigtsmæssigheden af sådanne fagpolitiske beslutninger.

Medlemmerne har videre klaget over det meget langstrakte forløb. Det fremgår af sagen, at afdelingen den 16. juni 2017 overdrog sagen til forbundet med henblik på at videreføre medlemmernes krav om, at de var berettigede til at beholde de opsagte tillæg. Forbundet vurderede oprindeligt, at de lokalt aftalte tillæg ikke kunne opsiges. På et møde med medlemmerne den 29. marts 2022 meddelte FOA Overenskomst medlemmerne, at man var kommet frem til, at tillæggene godt kunne opsiges, hvorfor man havde frafaldet voldgiftssagen.

Selv om der i de mellemliggende næsten 5 år jævnligt havde været aktivitet i sagen, finder jeg, at det er særdeles kritisabelt, at FOA Overenskomst brugte næsten 5 år på at finde ud af, hvordan man mener, at en overenskomst, man selv har indgået, skal forstås.

Medlemmerne har videre klaget over, at de ikke i den omhandlede 5 års periode blev orienteret tilstrækkeligt om sagens udvikling. Da FOA Overenskomst har erkendt, at man trods opfordring hertil i en treårig periode ikke har orienteret afdelingen om sagens udvikling, hvorfor afdelingen ikke har kunne orientere medlemmerne, finder jeg også grundlag for at kritisere dette.

Medlemmerne har endelig klaget over fordelingen af det éngangstillæg, som kommunen accepterede at betale i forbindelse med sagens afslutning på mellem 0 kr. og 10.000 kr. pr. medlem. Også denne fordeling er udtryk for en fagpolitisk beslutning, som det ligger uden for min kompetence at tage stilling til.

Medlemmerne har anmodet om at blive tilkendt en økonomisk godtgørelse for den lange sagsbehandlingstid og den manglende information, hvilket FOA Overenskomst har tilsluttet sig.

På den baggrund, og da sagsbehandlingstiden har været usædvanlig lang kombineret med dårlig information, vil jeg anbefale, at FOA Overenskomst kompenserer hver af de 21 medlemmer med en godtgørelse på 8.000 kr.

Klageinstansen sag nr. 350/2022

Afgørelse i klage af 13. april 2022 over PMF Fyn.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at kritisere en afdelingsansat socialrådgivers indsats som partsrepræsentant for et hjerneskadet medlem, selv om resultaterne i form af ydelser fra det offentlige ikke stod mål med forventningerne.

Klageinstansen har heller ikke fundet grundlag for at kritisere, at socialrådgiveren har drøftet sagen med myndighedsrepræsentanterne, efter medlemmet havde forladt et møde.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører en klage indgivet af moderen til et medlem, der er hjerneskadet, og som ønskede bistand fra afdelingen til kontakten med de offentlige myndigheder. I den forbindelse fik afdelingens socialrådgiver status som partsrepræsentant for medlemmet.

Klagen går dels bredt på, at det ikke lykkedes socialrådgiveren at opnå de resultater over for myndighederne, som medlemmet forventede, og at dette skyldtes socialrådgiverens indsats.

Klagen går derudover konkret på, at socialrådgiveren efter et "stormøde" den 1. februar 2021 blev tilbage og talte med repræsentanterne for myndighederne, efter at medlemmet var gået.

Der er ikke klaget over konkrete forhold i socialrådgiverens indsats, men kun over, at der ikke blev opnået de ønskede resultater.

På den baggrund, og da de oplysninger, der er i sagen, ikke giver grundlag for andet, finder jeg ikke, at socialrådgiverens og dermed afdelingens indsats kan kritiseres. Det forhold, at medlemmet og hende mors forventninger til myndighedernes tilbud ikke er opfyldt, behøves ikke skyldes socialrådgiverens indsats, men kan lige så godt skyldes myndighedernes holdninger, eller at forventningerne har været for høje.

Af denne grund finder jeg heller ikke, at der er grundlag for, at afdelingen skal betale nogen økonomisk kompensation til medlemmet.

Det forhold at socialrådgiveren den 1. februar 2021 talte med myndighedsrepræsentanterne, efter medlemmet havde forladt mødet, finder jeg ikke grundlag for at kritisere. Både som parts- og afdelingsrepræsentant skal man naturligvis sørge for at varetage medlemmets interesser og informere medlemmet om alt, hvad der sker. Jeg finder imidlertid ikke, at det generelt er i strid med dette, at en parts- eller afdelingsrepræsentant drøfter en sag med myndighederne uden medlemmets tilstedeværelse, når blot loyalitets- og informationsforpligtelsen er overholdt, og det er der ikke noget, der tyder på, ikke er sket i denne sag.

Klageinstansen sag nr. 352/2022

Afgørelse i klage af 12. august 2022 over FOA Nordjylland.

Klageinstansen har udtalt alvorlig kritik af, at en afdeling trods aftale herom med et medlem ikke ankede en afgørelse om mén godtgørelse fra AES, og at medlemmet efterfølgende blev spist af med dårlige undskyldninger.

Dommeren har foreslået, at FOA Nordjylland betaler godtgørelse for mangelfuld medlemsservice på 10.000 kr.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagens vedrører et medlem, som var udsat for en arbejdsulykke og fik bistand fra afdelingen ved sagens behandling i AES. Afdelingen blev registreret som fuldmægtig og modtog kopi af al korrespondance, herunder afgørelsen om tilkendelse af godtgørelse for varigt mén.

Sagens kerne er, at efter ménafgørelsen var modtaget, blev det aftalt mellem medlemmet og afdelingen, at afdelingen skulle anke afgørelsen, men dette skete ikke. Der er ikke givet nogen begrundelse herfor, bortset fra en antydning af, at afdelingsmedarbejderen havde travlt. Ifølge medlemmet, og det lægger jeg til grund, når det ikke er modsagt, rykkede hun gentagne gange afdelingsmedarbejderen for, at der skulle ske noget, hvilket heller ikke førte til noget.

På den baggrund finder jeg naturligvis grund til at udtrykke kritik. Det er altid kritisabelt, at en afdeling ikke overholder gældende frister, når det medfører, at et medlem mister retten til at få prøvet sin sag. Jeg finder imidlertid grund til at skærpe kritikken til alvorlig kritik som følge af, at medlemmet ved efterfølgende henvendelser er blevet spist af med dårlige undskyldninger.

Det fremgår af retningslinjerne for klageinstansen, at jeg kan foreslå, at der skal betales erstatning for et økonomisk tab eller godtgørelse for mangelfuld medlemsservice.

På grundlag af den foreliggende udtalelse fra AES lægekonsulent finder jeg det ikke nærliggende, at en anke af ménafgørelsen havde ført til et andet resultat. Jeg finder derfor ikke, at medlemmet er berettiget til nogen erstatning.

Jeg finder derimod, at der er tale om så eklatant mangelfuld medlemsservice, at der bør ydes en godtgørelse. En godtgørelse dækker ikke et økonomisk tab og er derfor svær at fastsætte. På baggrund af tidligere praksis i klageinstansen vil jeg foreslå, at afdelingen betaler 10.000 kr. i manglende medlemsservice.

Retningslinjer for FOA's klageinstans *(vedtaget af FOAs hovedbestyrelse den 10. oktober 2018)*

§ 1 Formål

FOAs klageinstans har til formål at sikre det enkelte medlems rettigheder i FOA og FOAs A-kasse ved at give medlemmet mulighed for at klage over sagsbehandlingen i eller en afgørelse truffet af forbundet, A-kassen, en afdeling eller en tillidsvalgt.

§ 2 Klageinstansens dommer og sekretariatsfunktioner

Klageinstansens opgaver varetages af en person, benævnt dommer, der udpeges af hovedbestyrelsen for en 3-årig periode, og som ikke må være medlem af eller ansat i FOA/FOAs A-kasse. Dommeren skal have en relevant faglig baggrund, være uvildig og fremtræde som sådan.

Stk. 2. Dommeren kan ansætte en personlig sekretær til varetagelse af sekretariatsopgaver. Sekretæren aflønnes af forbundet.

§ 3. Dommerens funktion

Dommeren behandler klager over sagsbehandlingen i og afgørelser truffet af forbundet, A-kassen, en afdeling eller en tillidsvalgt.

Stk. 2. Dommeren er i sin virksomhed uafhængig af instruktioner om den enkelte sagsbehandling og afgørelse fra alle instanser inden for FOA/FOAs A-kasse.

§ 4. Klagen

Klageinstansen kan kun behandle klager, der vedrører sager, som behandles eller er blevet behandlet som led i den service, som ydes til medlemmer, og hvori klageren har en konkret individuel interesse.

Stk. 2. Klageren skal være gyldigt medlem af FOA, når sagen opstår, medmindre en afdeling har valgt at behandle medlemssagen, selv om sagen er opstået, før medlemskabet er indgået. En klage kan dog altid behandles, såfremt der efter dommerens opfattelse foreligger særlige omstændigheder.

Stk. 3. Klageinstansen kan efter anmodning fra forbundet behandle en sag, selv om der ikke foreligger klage fra et medlem.

Stk. 4. Klageinstansen kan ikke behandle klager vedr. sager af politisk karakter, herunder sager, der vedrører FOAs almindelige virke som interesseorganisation, f.eks. OK-forhandlinger eller andre forhandlinger om generelle ansættelsesvilkår og det generelle politiske og fagpolitiske arbejde (medlemskab af LO, internationalt arbejde mv.).

Stk. 5. Klageinstansen kan ikke behandle a-kassesager eller andre sager, der er omfattet af andre klagemuligheder. Klageinstansen kan dog tage stilling til, om udfaldet af en sag, der er afgjort af en forvaltningsmyndighed, bør medføre, at klageren tilkendes en erstatning eller godtgørelse, jf. § 7.

§ 5. Fremgangsmåden ved indgivelse af klage

Stk. 1. Klagen indgives til Klageinstansens sekretariat på et klageskema, der findes på FOAs hjemmeside eller pr. brev ved almindelig post.

Stk. 2. Klageskemaet sendes pr. e-mail til klage001@foa.dk eller med almindelig post til Sekretariatet for FOAs klageinstans, Staunings Plads 1-3 1790 København V.

Stk. 3. Sekretariatet sender klagen til indklagede, med henblik på, at klager og indklagede kan nå frem til en forhandlingsløsning. Kan en sådan ikke opnås, afgiver indklagede en udtalelse, som sendes til sekretariatet.

Klagen sendes herefter til dommeren tillige med indklagedes udtalelse.

Stk. 4. Dommeren sender herefter indklagedes udtalelse til klager, som får lejlighed til at kommentere den inden udløbet af en frist, der kan forlænges. Dommeren kan, hvis det skønnes nødvendigt, indhente yderligere oplysninger fra en af parterne eller begge.

§ 6. Sagsbehandling

Sagen behandles fortrinsvis ved e-mailkorrespondance mellem dommeren og parterne.

Stk. 2. Dommeren kan afvise sager, der på grund af usikkerhed om bedømmelsen af de fremkomne faktiske oplysninger eller af andre særlige grunde findes uegnet til afgørelse i Klageinstansen.

Stk. 3. Dommeren kan henstille til en indklaget afdeling, at den forelægger spørgsmål af juridisk karakter, herunder om Klageinstansens kompetence, for forbundet, hvis sagen skønnes at give anledning dertil.

Dommeren er ikke bundet af forbundets vurdering.

Stk. 4. Hvis en frist, som dommeren har fastsat for indgivelse af indlæg fra klagesagens parter, ikke overholdes, kan dommeren afgøre sagen på det foreliggende grundlag.

§ 7. Afgørelsen

Sagen afgøres på grundlag af det fremkomne skriftlige materiale.

Stk. 2. Dommeren kan

- fastslå, at der ikke kan gives klager medhold i klagen,
- udtale kritik af en sags behandling eller afgørelse,
- foreslå ændring af en afgørelse, forretningsgange eller lignende,
- foreslå, at indklagede betaler klager erstatning for et økonomisk tab og/eller godtgørelse for manglende eller mangelfuld medlemservice.

Stk. 3. Afgørelsen udfærdiges skriftligt og med en begrundelse.

Stk. 4. Afgørelsen kan ikke påklages til nogen anden FOA-instans, men fratager ikke klageren retten til at rejse sagen ved domstolene.

Stk. 5. Det er ved etableringen af Klageinstansen forudsat, at dommerens afgørelser efterleves.

§ 8. Genoptagelse

Dommeren kan efter anmodning beslutte at genoptage en sag, hvor der er truffet afgørelse efter § 7.

§ 9. Betaling af erstatning eller godtgørelse

Den erstatning eller godtgørelse, der foreslås af dommeren, betales af den indklagede part.

Stk. 2. I klagesager, hvor en tillidsrepræsentant har sagsbehandlet, og hvor afdelingen har uddelegeret ansvarsområdet til tillidsrepræsentanten, betaler afdelingen den erstatning eller godtgørelse, som dommeren måtte foreslå.

Stk. 3. I øvrige sager, hvor en tillidsrepræsentant har ydet rådgivning eller opgaveløsning til et medlem, og hvor dommeren måtte foreslå en erstatning eller godtgørelse, betaler forbundet denne.

§ 10. Årsberetning

Dommeren udarbejder hvert år en skriftlig beretning om sit virke.

§ 11. Ikrafttræden

Disse retningslinjer er vedtaget af FOAs hovedbestyrelse den 9. - 10. oktober 2018. De afløser de tidligere retningslinjer for FOAs klageinstans og træder straks i kraft.