

Socialpædagogernes Landsforbunds Klagenævn

c/o dommer Jesper Stage Thusholt

Vestensborg Allé 8

4800 Nykøbing F.

Socialpædagogernes Landsforbunds

Klagenævn

Årsberetning for 2020

Socialpædagogernes Landsforbunds hovedbestyrelse vedtog den 23. oktober 1997 vedtægter for Socialpædagogernes Landsforbunds Ombudsinstitution. Ombudsinstitutionen skiftede i 2004 navn til Socialpædagogernes Landsforbunds Klagenævn. Klagenævnet består af et råd på tre personer – to medlemmer af Socialpædagogernes Landsforbund og en juridisk uddannet formand – der udpeges af hovedbestyrelsen efter forretningsudvalgets indstilling.

Klagenævnets nuværende formand, dommer Jesper Stage Thusholt, har været udpeget af Hovedbestyrelsen siden 1. februar 2013. Klagenævnets to øvrige medlemmer, Lone Dentov Pedersen og forstander Torben Frederiksen, er senest på møde i Hovedbestyrelsen i december 2018 genudpeget for en 4-årig periode, således at begge medlemmer er udpeget frem til udgangen af december 2022.

Klagenævnet har efter Socialpædagogernes Landsforbunds vedtægter og vedtægterne for klagenævnet til formål at sikre en uvildig behandling af medlemmers klager over afgørelser truffet i forbundet og behandler klager over forbundets endelige afgørelser og bistand i individuelle medlemssager. Endvidere kan klagenævnet selv med medlemmets accept tage individuelle medlemssager op til behandling. Klagenævnet kan ikke behandle klager, der vedrører forbundets kollektive interessevaretagelse eller i øvrigt generelle, fagpolitiske beslutninger truffet af forbundets styrelsesorganer, og sager der er indbragt eller inden klagenævnets behandling indbringes for domstolene.

Klagenævnet kan ved sin afgørelse bedømme, om forbundets ansatte eller valgte tillidsfolk i forbindelse med behandlingen af sagen har gjort sig skyldig i fejl eller forsømmelser ved udførelsen af deres opgaver, og kan i den forbindelse fremsætte kritik, afgive henstillinger samt i øvrigt tilkendegive sin opfattelse af en sag. Ud over stillingtagen til og bedømmelse af klager kan klagenævnet henstille til hovedbestyrelsen, at der indføres generelle ændringer af procedurer og fremgangsmåder i forbindelse med behandlingen af medlemssager.

Klagenævnet afgiver årligt en beretning til hovedbestyrelsen med en nærmere beskrivelse af klagenævnets virksomhed, herunder de sager der skønnes af almen interesse for organisationen.

Klagenævnet har i 2020 truffet afgørelse i tre klagesager. Sagerne blev afgjort efter mundtlig votering. Sagerne og klagenævnets begrundelse gennemgås/gengives nærmere nedenfor. Pr. 31. december 2020 var der ingen verserende klagesager for klagenævnet.

Klage af 5. februar 2020

Sagen vedrørte spørgsmålet om, hvorvidt der var grundlag for at udtale kritik af kredsens bistand i forbindelse med en afskedigelsessag.

Ved klagenævnets afgørelse af 20. maj 2020 tiltrådte klagenævnet Forretningsudvalgets afgørelse.

Klagenævnet var enig med Forretningsudvalget i, at klager burde have haft mulighed for at deltage i et personligt møde med den konsulent, der skulle forhandle medlemmets sag, når dette oprindeligt var stillet medlemmet i udsigt.

Ved afgørelsen forholdt klagenævnet sig ikke til den bistand, klager fik af kredsen i forbindelse med klagers tid som arbejdsmiljørepræsentant, da Forretningsudvalget alene havde behandlet sekretariatets bistand i forbindelse med klagers afskedigelse.

Forretningsudvalget havde i sin afgørelse af 9. januar 2020 anført følgende:

”...

Det er imidlertid vores opfattelse, at der ikke er grundlag for at udtale kritik af den hjælp, du har fået af forbundet.

Det er vores vurdering, at en faglig voldgift med overvejende sandsynlighed ville komme frem til, at der er såkaldt tvingende omstændigheder til at afskedige dig.

Vi har ved denne vurdering lagt vægt på oplysningerne om dit sygefravær i det forgange år op til afskedigelsen den 22. oktober 2019 og udsigterne til at du kunne genoptage arbejdet.

Vi mener derfor, at det forlig du blev tilbudt efter forhandlingen den 21. oktober 2019 var et for dig gunstigt forlig.

Du skriver i din klage, at oplysningerne om, at forbundet i sit afslutningsbrev henviser til et referat fra en sygefraværssamtale gør dig direkte rasende.

Når forbundet vurderer en sag, er det forbundets opgave at se på de foreliggende oplysninger for at vurdere om der er mulighed for at vinde en sag eller ej og at videreformidle denne vurdering til medlemmet så medlemmet kan indgå et eventuelt forlig på et oplyst grundlag.

I dit tilfælde har sekretariatet vurdereret, at der ikke er grundlag for at forfølge en sag ved faglig voldgift, da en sådan sag med ganske overvejende sandsynlighed vil tabes. Herefter vurderer konsulent ... om det er muligt at få medhold ved Ligebehandlingsnævnet i, at en afskedigelse af dig er i strid med Forskelsbehandlingsloven. Ved en sådan vurdering er det naturligt, at man ser på de foreliggende oplysninger om sygdommens karakter, da disse oplysninger også vil indgå ved behandlingen i Ligebehandlingsnævnet.

For at man kan vinde en sag om, at man er blevet forskelsbehandlet på grund af handicap skal man dels kunne godtgøre, at man har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand og at man er blevet afskediget på grund af dette. Dels skal man kunne godtgøre, at man er såkaldt ”egnet, kompetent og disponibel”.

I din sag har dit fravær dels været begrundet i dine ryggener, dels i det psykiske arbejdsmiljø. Ifølge dine egne oplysninger har der i perioden august 2017 til august 2019 været 17 fraværsdage på din § 56- aftale (fravær grundet kroniske rygsmerter). Kommunen har opgjort disse dage til 7. På baggrund af denne opgørelse samt de øvrige oplysninger må det derfor antages at en stor del af dit seneste sygefravær er begrundet i det psykiske arbejdsmiljø. Sygdom af den karakter er svær at få anerkendt som handicap.

På baggrund af den praksis, der er udviklet ved domstolene og ved Ligebehandlingsnævnet, finder vi at der er foretaget en korrekt vurdering i forhold til udsigterne til at vinde en sag. Du har dog, som du også er blevet oplyst om tidligere, selv mulighed for at klage til Ligebehandlingsnævnet.

I din klage og dine efterfølgende bemærkninger til konsulent ... redegørelse, oplyser du, at du er utilfreds med den kontakt, der har været mellem dig, din advokat og

Vi har set den mailkorrespondance, der har været mellem dig og konsulenten og vi kan også se af sagens akter, at der har været en del telefonkontakt mellem dig og ... På denne baggrund er det vores opfattelse, at du har været tilstrækkeligt oplyst om forbundets vurdering af afskedigelsens saglighed.

Du skriver i din klage samt i dine bemærkninger til ... redegørelse, at du gerne ville have haft et personligt møde med ... og at du gerne ville have deltaget i forhandlingen.

Vi skal beklage, at du ikke har haft mulighed for at deltage i et personligt møde med den konsulent, der skulle forhandle din sag, når dette oprindeligt har været stillet dig i udsigt.

I forhold til dit ønske om at deltage ved selve forhandlingen har forbundet sædvanligvis ikke medlemmer med til forhandlinger med arbejdsgivere. Forlig bliver imidlertid altid indgået under forbehold for medlemmets skriftlige godkendelse, hvilket også var tilfældet i din sag.”

Baggrunden for klagen var nærmere følgende (uddrag fra klagenævnets afgørelse af 20. maj 2020):

”Ved brev af 11. november 2019 meddelte Socialpædagogernes Landsforbund dig, at forbundet havde afsluttet behandlingen af din sag. I brevet hedder det nærmere:

”...

Vi skriver til dig for at oplyse, at vi nu har afsluttet behandlingen af din sag, hvor ... Kommune har opsagt dig på grund af dit langvarige sygefravær og de gener, som sygefraværet har medført i forhold til drift og opgaveløsning.

Opsigelsen er fra kommunens side endvidere begrundet i den usikre og langvarige tidshorisont i forhold til fuld raskmelding og stabilitet i fremmødet.

Vi har i den forbindelse vurderet, at der ikke er juridisk grundlag for at videreføre din sag i det fagretlige system.

Baggrunden for denne beslutning er, at vi har vurderet, at der er en stor risiko for at tabe sagen i en faglig voldgift.

Vurderingen er foretaget ud fra en juridisk bedømmelse af din sag og den ansættelsesretlige praksis, der knytter sig til afskedigelse på grund af sygefravær.

Vi har i den forbindelse også inddraget det forhold, at du var arbejdsmiljørepræsentant og at en afsked af dig derfor skulle begrundes i tvingende årsager. Når begrundelsen for en afskedigelse er langvarigt sygefravær, gælder der ikke særlige regler for arbejdsmiljørepræsentanter, og der har derfor efter vores vurdering været tvingende årsager fra kommunens side til at opsige dig.

Vi har endvidere vurderet din sag i relation til Forskelsbehandlingslovens regler om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap.

Vi har i den forbindelse vurderet, at din opsigelse fra ... Kommune ikke er i strid med forskelsbehandlingsloven, da dit fravær primært skyldes psykiske belastninger og ikke dine rygproblemer.

Dette har du bl.a. også selv peget på ved sygefraværssamtalen den 14. juni 2019, hvor det af referatet fremgår ”Rygproblemerne generer hende ikke – det er mere psykisk denne gang”.

Det fremgår videre af referatet fra sygefraværssamtalen den 19. august 2019, hvor du udtaler: ”... kan ikke forklare, hvorfor læges kun har fokus på ryggen, når hun selv mener, at det er psykiske belastninger, der medfører fravær.”

Psykisk sygdom kan være et handicap, men i din sag vurderer vi, at vi ikke vil kunne godtgøre at din psykiske belastning er et handicap henset til lidelsens varighed og karakter.

I forhold til behandlingen af din sag skal vi i øvrigt bemærke følgende:

Ved en forhandling den 25. september 2019 mellem ... Kommune og Socialpædagogerne, Kreds ..., blev der indgået et forlig i form af en fratrædelsesaftale. Dette forlig var aftalt med dig. Du valgte efterfølgende ikke at ville underskrive forliget.

Sagen blev herefter indbragt for overenskomstens parter – KL og Socialpædagogerne – og her blev der den 21. oktober 2019 indgået et nyt forlig i form af en fratrædelsesaftale. Dette forlig var også aftalt med dig. Du valgte efterfølgende igen ikke at ville underskrive forliget.

I begge tilfælde var det vores klare juridiske opfattelse, at der var tale om gode forlig med fratrædelsesvilkår, som du ikke ville kunne opnå bedre ved at føre en sag i en faglig voldgift.

Sammenfattende er det vores opfattelse, at vi har gjort, hvad det var muligt for at opnå en tilfredsstillende udgang på din afskedigelse fra ... Kommune, og på den baggrund vurderer vi, at der ikke er grundlag for at føre sagen videre.

...”

Ved brev af 18. november 2019 klagede du til Forretningsudvalget over landsforbundets behandling af din sag. Af din klage fremgår blandt andet:

”Jeg påklager, at jeg ikke blev tilbudt at sidde med ved forhandlingsbordet, således at jeg kunne forklare eget sagsanliggende, hvilket var mit ønske ved 2. forhandling. Med hvilken begrundelse er partshaver ikke inviteret til at deltage ved forhandling?

Ved gennemgang af medsendte dokumenter ser jeg for første gang (jeg har ikke modtaget referat i E-Boks eller fra dig) - **KL referat** af 2. forhandling fra den 21. oktober 2019.

"Afskedigelse af arbejdsmiljørepræsentant ...". I referatet henvises til citat: "at parterne drøftede sagen på baggrund af sagens bilag, men kunne ikke opnå enighed."

Med hvilken begrundelse har jeg ikke modtaget dette referat? Jeg har ikke haft mulighed for at kommentere på dette referat, hvorfor min troværdig som person anfægtes hermed.

Jeg påklager at referatet ikke er retvisende i forhold til beskrivelse af hvilken årsag der ikke kunne opnås enighed og derfor er mit krav at få tilføjet referatet/eller dokumenteret af dig som forhandlings repræsentant fra SL.

"Arbejdsmiljørepræsentant ... fik ved 2. forhandling forelagt samme forligstilbud som ved 1. forhandling, idet hun havde takket nej første gang", hvilket ligger til grund for at der ikke kunne opnås enighed. "

2. forhandling omkring fratrædelse opleves ikke som et reelt forhandlingstilbud hvorfor jeg i situationen følte mig presset af ... kommune, Kl og dig til at indgå aftale, idet du meddelte mig at jeg havde indskrænket betænkningstid. Dette følte

ubehageligt, hvorfor jeg af den grund foreviste udkast til fratrædelsesaftale til advokat. Jeg opfordres til, ikke at imødegå aftalen med den begrundelse, at vilkår ikke tilgodeser begge parter, hvorfor den ikke imødekommes.

Min advokat kontaktede dig under betækningsperioden telefonisk omkring mod-svar/krav til fratrædelsesaftale inden underskrivning men forgæves, idet du ikke svarede på telefonen og ikke vendte tilbage trods opfordring på telefonsvarer. Egen bisidder sad med under forhandlings /telefonsamtalen her hos mig, hvilket du blev informeret om og det bekræftes, at samme tilbud om fratrædelse blev præsenteret og at du pressede på for underskrivning.

Det påklages, at SL i sagens fremstilling ikke følger op på manglende indhentning af varighedserklæring og fakta omkring kendskabet til belastende arbejdsmiljø på Boformen

Konsekvensen er opsigelse af mig som arbejdsmiljørepræsentant som følge af sygefravær og de gener det har medført i forhold til drift og opgaveløsning. Det er beskæmmende at SL er vidende om de udfordringer jeg som AMR har haft i dette forløb. Jeg har som AMR fulgt de interne retningslinjer for at ytre bekymring om arbejdsmiljøet i Boformen ... til overordnede instanser i ... Kommune og er ikke imødekommet eller hørt ej heller i mine henvendelser til SL.

I afslutningsbrev henviser du til at SL accepterer og konkluderer at der har været tvingende årsager til at opsige mig, hvilket jeg er erklærer mig dybt uenig i.

Endvidere i forhold til forskelsbehandlingsloven har du, og SL vurderet at opsigelse ikke er i strid med forskelsbehandlingsloven da fravær skyldes psykiske belastninger og ikke dine rygproblemer. At der henvises til referat fra sygefraværssamtale – gør mig direkte rasende!

Det er ikke SL der skal argumentere med den form for dokumentation som er et ”uddrag fra en sygefraværssamtale, taget ud af en sammenhæng!

Psykisk sygdom kan være et handicap men SL vurderer at vi ikke kan godtgøre at din psykiske belastning er et handicap henset til lidelsens varighed og karakter! Hvor længe har jeg været sygemeldt? Har SL kendskab til lægeudsagn? Har SL arbejdet grundigt omkring denne sag?

Sluttelig henviser du til begge forhandlinger, at jeres juridiske opfattelse er at der var tale om forlig som jeg ikke ville kunne opleve bedre ved at føre en sag i en faglig voldgift. Det er din/SL's vurdering – min advokat var af anden opfattelse og derfor blev aftale ikke imødekommet.

Jeg har under SL's sagsbehandling fra København udelukkende været i telefonisk kontakt med sagsbehandler ... og ikke været tilbudt personligt møde for fremlæg-gelse af min sag på saglig og ordentlig vis. Jeg har været i kontakt med dig på mail og pr. telefon i din ferie og jeg mener derfor ikke, at du har gjort hvad du kunne og at der er væsentlig grund til at føre sagen videre. Jeg er ikke tilfreds med den bistand jeg har fået af dig, ... og min generelle sag påklages hermed til forretningsudval-get.”

Af redegørelse vedrørende din klage af 18. november 2019 over forbundets behandling af din afskedigelsessag fremgår følgende:

”...

1. Sagsforløbet

SA er arbejdsmiljørepræsentant i ... Kommune og blev den 6. september 2019 påtænkt opsagt fra sin stilling den 6. september 2019 begrundet i hendes langvarige sygefravær og de gener, sygefraværet medfører i forhold til drift og opgaveløsning. Den påtænkte opsigelse blev endvidere begrundet i den usikre og langvarige tidshorisont i forhold til fuld raskmelding og stabilitet i fremmødet.

Sagen bliver forhandlet mellem ... Kommune og Kreds Nordjylland den 25. september 2019, hvor der efter drøftelse med SA blev indgået et forlig i form af en fratrædelsesaftale. Dagen efter meddelte SA, at hun ikke ønskede at underskrive fratrædelsesaftalen.

Da SA er AMR blev sagen sendt over til forbundet. Den 30. september 2019 anmodede forbundet KL om en forhandling i henhold til MED-aftalen. Denne forhandling blev afholdt den 21. oktober 2019.

Ved forhandlingen i KL, som jeg varetog, blev der indgået et nyt forlig, som i store træk lænede sig op af det tidligere forlig, men som var justeret på visse punkter. Indholdet i forliget drøftede jeg med SA i løbet af forhandlingen og aftalen med KL blev, at SA kunne godkende det pr. mail samme dag.

Da jeg ikke hørte fra SA, selv om jeg både ringede og skrev til hende, tog jeg kontakt til KL, der meddelte, at fristen for at tiltræde forliget kunne udskydes til dagen efter kl. 08.00. Dette meddelte jeg pr. mail til SA, men hørte ikke fra hende.

Da jeg den 22. oktober 2019, kl. 08.00 kunne konstatere, at jeg ikke havde hørt fra SA, meddelte jeg KL, at SA ikke ønskede at tiltræde forliget. Jeg bad derfor KL om at lave et uenighedsreferat som afslutning på forhandlingen.

Den 22. oktober 2019, kl. 9.22 meddelte SA på mail, at hun ikke ønskede at indgå en fratrædelsesaftale.

Den 22. oktober 2019 blev SA herefter opsagt af ... Kommune med den begrundelse, som fremgik af den påtænkte opsigelse.

Den 11. november 2019 modtog SA et afslutningsbrev med klagevejledning. Af afslutningsbrevet fremgår det, at vi ikke finder juridisk grundlag for at føre sagen

videre, hverken i faglig voldgift eller ved Ligebehandlingsnævnet. SA bliver dog samtidig gjort opmærksom på, at hun selv vil have mulighed for at videreføre sin sag ved de civile domstole hhv. Ligebehandlingsnævnet, da der ikke er indgået forlig i sagen.

2. Konkrete bemærkninger til SAs klage

a) Manglende tilbud om at sidde med ved forhandlingsbordet

SA skriver, at hun ikke blev tilbudt at sidde med ved forhandlingsbordet ved forhandlingen i KL, hvilket var hende ønske.

Hertil skal jeg bemærke, at SA ikke på noget tidspunkt over for mig er kommet med dette ønske. Som det fremgår af vedhæftede mailkorrespondance, så har der været løbende dialog og forventningsafstemning om sagen og sagsforløbet, og det var min intention med denne tætte kontakt, at SA kunne få svar på alle sine spørgsmål. Samtidig var det også min opgave at oplyse SA om, hvad rammerne var for forhandlingen med KL.

Jeg kan supplerende bemærke, at der ikke er praksis for, at medlemmet sidder med ved forhandlingen, da det ofte kan hæmme mulighederne for et forlig. Til gengæld er der løbende telefonisk kontakt med medlemmet under forhandlingen. Vi indgår ikke noget forlig uden, at hvert enkelt punkt i forligsteksten er gennemgået med medlemmet, sådan at det sikres, at medlemmet forstår, hvad forliget går ud på. Denne procedure blev også fulgt i SAs sag.

b) Manglende modtagelse af og inddragelse i uenighedsreferatet

SA oplyser, at hun ikke har modtaget uenighedsreferatet af 21. oktober 2019. Det er korrekt, at jeg ikke umiddelbart efter forhandlingen sendte uenighedsreferatet til SA (hun har efterfølgende modtaget det i forbindelse med sagsindsigten).

Den manglende fremsendelse af dette referat til SA var alene begrundet i, at referatet blot var en konstatering af, at der ikke kunne indgås et forlig, da SA ikke ønskede at tiltræde forliget.

Uenighedsreferatet var således et referat mellem KL og Socialpædagogerne om, at man havde holdt en forhandling uden at kunne nå til et resultat.

SA oplyser, at hun ikke har haft mulighed for at kommentere på referatet, hvorfor hendes troværdighed som person anfægtes.

Som ovenfor nævnt var der ikke tale om et referat, som skulle kommenteres på, men alene en konstatering af, at der var holdt en forhandling uden resultat.

Af referatet fremgår bl.a.:

”Sagen har været forhandlet lokalt i overensstemmelse med MED-aftalen uden at enighed kunne opnås. Parterne drøftede sagen på baggrund af sagens bilag, men kunne ikke opnå enighed”.

Referatet omtaler således ikke SA som person, hvorfor det heller ikke handler om hendes troværdighed.

c) SA følte sig presset til at indgå en aftale

SA oplyser, at hun ikke oplevede 2. forhandling omkring fratrædelse som et reelt forhandlingstilbud, idet hun følte sig presset af Rebild Kommune, KL og mig til at indgå aftale, idet hun havde indskrænket betænkningstid.

Som tidligere nævnt var der forud for forhandlingen en meget tæt dialog – både telefonisk og skriftligt – om rammerne for forhandlingen og vilkår i en evt. fratrædelsesaftale.

Der er korrekt, at ... Kommune og KL fastsatte en kort frist for at melde tilbage på forliget. Den frist, som i øvrigt blev forlænget til næste dags morgen, kunne vi ikke anfægte, da KL og ... Kommune jo kunne konstatere, at SA tidligere havde afvist at tiltræde et forlig, som efter aftale med hende var indgået af Kreds Nordjylland og ... Kommune. Som repræsentant for forbundet kunne jeg derfor ikke kræve en længere frist, men i situationen var det også min vurdering, at der ikke var behov for en længere frist, da vilkårene i forliget indgående var drøftet mellem SA og mig.

SA henviser i den forbindelse til, at en advokat skulle have forsøgt at kontakte mig efter forhandlingen i KL og skulle have indtalt en besked på min telefonsvarer. Jeg kan ikke afvise, at den pågældende advokat, som jeg ikke kender navnet på, har ringet til mig, men jeg har ikke modtaget nogen besked på min telefonsvarer. Dertil kommer, at jeg aldrig ringer tilbage til telefonnumre, som jeg ikke har en kontaktoplysning på.

Hvis SA ønskede, at jeg skulle tale med hendes advokat den dag, så kunne hun jo have svaret på både de telefoniske og skriftlige henvendelser, som jeg rettede til hende i forlængelse af forhandlingen i KL.

SA oplyser endvidere, at hendes advokat var af den opfattelse, at der kunne opnås et bedre resultat for SA ved at føre en faglig voldgift end det forlig, som blev indgået i KL. Da der ikke blev indgået et forlig, vil SA og hendes advokat som nævnt ovenfor kunne køre sagen videre – ikke i en faglig voldgift, men ved de civile domstole og for så vidt angår spørgsmålet om handicapdiskrimination ved Ligebehandlingsnævnet.

d) Utilfredshed med vores beslutning om ikke at videreføre sagen

SA er dybt uenig i, at der har været tvungende årsager til at afskedige hende. Vores vurdering af, at ... Kommune havde tvungende årsager til at afskedige SA beror på, at afskedsbegrundelsen var SAs store sygefravær.

Som AMR er SA omfattet af de samme beskyttelsesregler som tillidsrepræsentanter. Når begrundelsen for en afsked er sygefravær, gælder der imidlertid ikke andre regler for beskyttede medarbejdere end for ikke-beskyttede medarbejdere.

SA er endvidere utilfreds med vores vurdering af, at kommunens afsked af hende ikke er i strid med forskelsbehandlingsloven på grund af handicap, da fraværet har skyldtes psykiske belastninger og ikke rygproblemer. Denne vurdering har vi bl.a. baseret på SAs egne udsagn i referater fra sygesamtaler. Samtidig meddeler vi, at psykisk sygdom kan være et handicap, men at vi i SAs sag vurderer, at vi ikke vil kunne godtgøre, at hendes psykiske belastning er et handicap henset til lidelsens varighed og karakter.

SA henviser i den forbindelse bl.a. til, at det ikke er Socialpædagogerne, der skal argumentere med den form for dokumentation, som efter hendes opfattelse er et uddrag fra en sygefraværssamtale taget ud af en sammenhæng.

Vi skal i den forbindelse bemærke, at vi i henhold til Socialpædagogernes regler og Forretningsudvalgets praksis for videreførelse af sager, altid skal foretage en nøje juridisk vurdering af, om der er større sandsynlighed for at vinde en sag end for at tabe den. Derfor er vi nødt til at vurdere en sag ud fra den samlede dokumentation, som er tilgængelig i sagen.

e) Utilfredshed med manglende tilbud om personligt møde med Niels Nørby Pedersen

Det er korrekt, at jeg ikke har tilbudt SA et personligt møde i sagen.

Som tidligere beskrevet har SA og jeg været i tæt kontakt både på telefon og på mail i perioden fra jeg fik sagen og indtil forhandlingen i KL den 21. oktober.

Jeg har ikke på noget tidspunkt fået fornemmelsen af, at SA ønskede et personligt møde, fordi vi netop havde den tætte kontakt, men der kan jeg have taget fejl.

Hvis det var SAs ønske og det praktisk havde kunnet lade sig gøre, så havde jeg gerne taget et møde med SA.

SA påstår, at jeg ikke har gjort, hvad jeg kunne for at varetage hendes interesser.

Det er selvfølgelig beklageligt, hvis SA sidder tilbage med den oplevelse, men jeg mener, at jeg har gjort, hvad det var muligt for mig at gøre for at varetage SAs interesser inden for de overenskomst-mæssige og juridiske rammer, som har været gældende i hendes sag. I den forbindelse mener jeg, at dokumentationen i sagen viser, at jeg løbende har været i tæt dialog med SA og på bedste vis har forklaret, hvor hendes sag stod i forhold den forhandling, som skulle afholdes i KL.”

Den 3. januar 2020 fremsendte du dine bemærkninger til redegørelsen. Du anførte herved:

”Ad: Sagsforløbet –

Jeg ønsker at tilføje vigtig information til sagsforløbet - at i forhold til mit handicap (ryglidelse) og stress forløb har ... Kommune ikke på noget tidspunkt påpeget problemer i forhold til virksomhedens drift og produktionsplanlægning overfor mig. ... Kommune har ikke, inden påtænkt opsigelse søgt nærmere oplysninger omkring muligheder for tilbagevenden til arbejdspladsen, (Varighedserklæring).

Jeg oplever - at bistand lokalt og efterfølgende fra juridisk afdeling i København ikke er optimal idet der ikke påtages et ansvar i forhold til at undersøge sagen til bunds. Der følges ikke op på de problematikker som reelt har udspillet sig på arbejdspladsen, Boformen ... således at jeg har kunnet forsvare mig mod en opsigelse. Hvorfor har SL ikke undersøgt sagen nærmere, vendt tilbage på utallige henvendelser fra AMR?

Jeg oplever, at SL ikke stiller sig undrende overfor min stresssygemelding som AMR, og ikke lægger vægt på tvingende årsager til at opsiges en arbejdsmiljørepræsentant.

Jeg oplever, at SL ikke går i clinch med arbejdsgiver i forhold til proportionalitets princip som omhandler den mindst indgribende foranstaltning for en medarbejder. Hvor var fokus på omplacering til andet Pædagog job og andre foranstaltninger til fastholdelse af en medarbejder som i sin tilbagevenden til arbejdet efter sygemelding, ikke har modtaget kritik for sine kompetencer og arbejdsindsats?

Jeg oplever at jeg er kommet i klemme hos en arbejdsgiver som vil af med mig. Jeg oplever, at jeg ikke kan bruge SL til noget, det er desværre mit indtryk sammen med flere kolleger, efter flere henvendelser til det lokale kredskontor, hvorfor jeg forventede større indsats fra juridisk afdeling.

Jeg undres over, at mit sygefravær fra bilulykke i 2016 indregnes i fraværskort og at SL ikke trænger sig mere på i forhold til sygefravær generelt i Biformen.

Hvorfor interesserer SL sig ikke for at hjælpe deres medlem til fastholdelse i stedet for straks at forhandle fratrædelsesaftaler med indbyggede tavsheds klausuler, således at offentlige virksomheder får overtaget på medarbejdere som gerne bare vil passe deres arbejde? Hvad bidrager SL med?

Jeg var åbenbart selv herre over, som det fremgår af mailkorrespondancen med ..., at jeg i min stress sygdoms SELV skulle forholde mig til hvad jeg ønskede i kompensation og godtgørelse, hvilket jeg qua min profession som pædagog INTET som helst kendskab har til og naturligvis forventede at juridisk afdeling havde styr på!

Jeg havde som sagt forventet en invitation til et personligt møde, hvilket juridisk Konsulent ... ved første telefonsamtale havde stillet i udsigt. En flybillet til København hvor jeg kunne fremlægge sagens akter. Desværre blev hun forhindret i at fortsætte min sag, hvorfor ... tog over.

Telefonsamtaler og ferieperiode for ... vedkommende, var det virkelig det bedste bud på et seriøst aftalegrundlag/ samarbejde om min fremtid?

Jeg oplyser til ... på forhandlingsdagen at jeg har taget kontakt til en advokat til gennemsyn af fratrædelsesaftale, hvorefter jeg oplever en ubehagelig stemning, hvor der bliver sagt –” det var ikke en del af aftalen”.

Som jeg forstår er Advokatbistand normal kutyme for hvem der ønsker at få tjekket indgåelse af aftale. Advokaten ringede kort tid efter, på min opfordring op til ... som ikke besvarede opkaldet og ringede ikke tilbage. Dette var begrundelsen for manglende indgåelse af aftale, hvorfor den ikke imødekommes af mig.

... sendte mig en mail om at aftale skulle imødegås inden kl. 8 næste dag, ellers ville tilbud om aftale blive trukket tilbage. Dette oplevedes som ubehagelig og nedværdigende adfærd overfor mig.

Ad 2: a) Konkrete bemærkninger til ... Klage

Jeg er ikke på noget tidspunkt tilbudt at sidde med, på en banehalvdel som juridisk afdeling er bekendt med og som for mig er ubekendt. Jeg kender ikke til normal procedure og retningslinjer for deltagelse ved forhandlinger men kunne ønske at blive introduceret for muligheder via forventet professionel rådgivning.

Jeg har ikke opfattet at der var mulighed for andre kommunikations former end mail og mobil, hvilket var det tilbud jeg fik fra ..., hvorfor jeg har fulgt op med tilbagesvar på disse henvendelser om end det kan ses i korrespondancen, at jeg har været utryk og følt mig utilstrækkeligt oplyst undervejs.

Hæmme muligheder for forlig? – det må siges, at når vedkommende ... ved så lidt om mig som min forhandler, vil det absolut være en fordel for mig som implicerede part at deltage ved mødet, for derved at kunne repræsentere og forsvare min egen sag optimalt.

Ved aftaleindgåelse og kommunikationen på forhandlingsdagen den 21. 10.2019 havde jeg et vidne med på telefonen og vedkommende kommenterede på manglende professionalisme i forhold til tilbagemelding på aftale og forligsgennemgang med ...

Ad: b) Manglende modtagelse af og inddragelse i uenighedsreferatet

Jeg opponerer naturligvis mod et uenighedsreferat, som konkluderer på min person og troværdighed, idet det fremstår som om jeg modarbejder en fratrædelsesaftale. Jeg vil have frem i lyset, at det var samme aftale tilbud, og at ... i telefonen sagde Citat ”... Kommune siger, at du kan få det tilbud som du sagde nej til i første omgang”.

Det opleves ikke som en fair proces for en ny aftale, hvorfor jeg kunne ønske at ... Kommune havde fremsendt et forslag til aftale, hvilket jeg havde haft det bedre med, således jeg ikke havde brugt så megen tid på samtaler med ... og derved ikke blev drænet mentalt.

For mig er det vigtigt at understrege, at jeg opfatter at det handler om min person, idet arbejdsmiljøet ikke anerkendes som værende årsagen til sygdom og fravær.

Ad: c) ... følte sig presset til at indgå en aftale

Aftaletilbud var det samme som første gang og herudover blev tidsfristen for gennemgang sat kortere.

Et pres som jeg ikke var orienteret om på forhånd og som gjorde mig utilpas i situationen. Jeg oplevede, at ... agerede som min modstander i stedet for som en medspiller der forsvarede min sag. En meget ubehageligt oplevelse. Jeg oplevede at fristen for underskrivning var kort og følte et pres for tilbagemelding fra ..., idet han hurtigt kontaktede mig telefonisk for at gennemgå aftale.

Så vidt jeg er orienteret er det udelukkende op til implicerede medlem/ medarbejder SELV at afgøre hvorvidt en aftale er gunstig eller ej. Derfor opleves det upassende at se skrevet i mail” at der ikke var behov for en længere frist, da vilkårene i forliget indgående var drøftet mellem ... og mig”. Citat ...

At ... ikke tager sin telefon, når han er informeret af parthaver om, at hun har kontaktet en advokat for gennemgang mener jeg er yderst uheldigt, idet han netop i denne situation skulle være klar ved telefonen. Derfor finder jeg det meget beklageligt for min nuværende situation, at ... ikke fandt sit ansvar seriøst i forhold til at følge op på medlemmets tilbagevenden.

Min advokat har på intet tidspunkt udtrykt, en opfattelse af at der kunne opnås et bedre resultat ved at føre en faglig voldgift end det forlig som blev indgået af SL. Hvor kommer denne tolkning fra ...? Min advokat havde et klart modkrav til aftalen, hvilket ikke blev imødekommet idet ... var fraværende på telefonen.

Ad: d) Utilfredshed med vores beslutning om ikke at videreføre sagen

Jeg forstår ikke, at ... Kommune ikke vil anerkende arbejdsmiljømæssige årsager og deraf følgende sygefravær som har ført til opsigelsen af mig.

SL's vurdering er, at ... Kommune havde tvingende årsager til at afskedige mig pga. fravær. Jeg behøver en fagforening som interesserer sig for årsagerne bag at 24 medarbejdere er væk fra en arbejdsplads i løbet af 17 måneder, henvisninger til Arbejdsmedicinsk Klinik og psykologer, højt sygefravær, lægehenvvisninger på at medarbejderen ikke skal tilbage på Boformen ..., idet der er risiko for forværring af helbred.

I forhold til forskelsbehandlingsloven har jeg været fraværende pga. en bilulykke i 2016, hvilket har betydet § 56 aftale og skånehensyn. Min psykiske og mentale belastning på jobbet har muligvis betydet flere rygsmerter og omvendt, hvorfor jeg mangler svar på hvorfor SL ikke tilbyder forslag til løsninger til fremtidig fastholdelse eks. nedsat tid, personlig hjælper, omplacering, seniorordning? Jeg fastholder, at jeg er opsagt pga. mit handicap, hvorfor jeg kunne ønske sagen videreført for ligebehandlingsnævnet, hvilket SL afviser.

Jeg er i opsigelsesperioden ved sygefraværssamtale den 5. 12. 2019 tilbudt omplacering til et Plejehjem i til formålet, nyoprettet pædagog stilling. Jeg kunne ønske at SL kom på banen med forslag om forhandling om genansættelse og vilkår således at jeg kunne undgå opsigelse og fortsætte i andet job. Men hvad gør SL for medlemmerne? Hvor gør SL en forskel?

SL tillader sig at vurdere, at ”hendes psykiske belastning ikke er et handicap henset til lidelsens varighed og karakter” Citat slut. Hvad ved ... om det? Hvor stammer den pudsige vurdering fra? Jeg er fortørnet over, at min læges mulighedserklæringer gøres til skamme af en juridisk konsulent fra SL.

Fair nok, at SL's regler og Forretningsudvalgets praksis er at foretage en nøje juridisk vurdering om der er sandsynlighed for at vinde en sag eller ej. Jeg vil bare gerne tages seriøst.

AD: e) Utilfredshed med manglende tilbud om personligt møde med ...

Personligt møde – det savnede jeg fra start. En interesse for min person, sag og sagsforløb. Jeg blev af ... tilbudt et møde med hende, hvorfor jeg forventede at det var procedure. Men intet tilbud om fremmøde hos ..., hvilket jeg opfatter som manglende interesse.

Jeg foreslår, at der aftales retningslinjer for hvordan medlemmer imødekommes i sager som er følsomme for medlemmet. Jeg håber på ordentlighed - baseret på tillid, hvor der drages omsorg for medlemmer som har det svært.”

På et møde den 9. januar 2020 behandlede Forretningsudvalget din klage. Du modtog besked om Forretningsudvalgets afgørelse ved brev af samme dato. I afgørelsen står der følgende:

...

Du indgav herefter den 5. februar 2020 klage til klagenævnet.

I din klage anførte du blandt andet:

”Forretningsudvalget beklager i mail af 9. januar 2019, at jeg har opfattelsen af at jeg ikke har fået tilfredsstillende hjælp i forbundet centralt og i den lokale kreds. Imidlertid mener de ikke, at der er grundlag for at udtale kritik af den hjælp jeg har fået, hvilket jeg er uenig i.

SL har ikke stillet sig undrende i forhold til min stresssygemelding som arbejdsmiljørepræsentant og har ikke haft fokus på tvingende årsager til at opsig mig og budt på forslag til løsninger, hvorfor jeg klager over varetagelsen af mine interesser som medlem. Jeg fastholder kritik (4 punkter) af:

1. SL's sagsbehandling, da den har betydet en yderst langstrakt sag i forhold til mine arbejdsmiljømæssige udfordringer som AMR og belastet mig uhensigtsmæssigt personligt

Min sag er forårsaget af det psykiske dårlige arbejdsmiljø på arbejdspladsen Bo-formen ... kommune hvor jeg har været udsat for chikane og krænkende adfærd fra min nærmeste leder med deraf henvisning til Arbejdsmedicinsk Klinik og anmeldelse af arbejdsskade til følge. Hændelsesforløbet strækker sig over perioden 10.10.2018 og har betydet sygefravær og opsigelse pr. 31.10.2019.

Jeg påstår, at SL ikke har løftet opgaven i forhold til at repræsentere mig som AMR, hvilket har forlænget og forværret min stresssygemelding unødigt. Manglende bistand fra forbundet lokalt drejer sig om at der efter min opfattelse ikke er fulgt op på de problematikker som reelt har udspillet sig på arbejdspladsen i forhold til et dårligt arbejdsmiljø og som SL er gjort bekendt med. Jeg har som AMR været udfordret i samarbejdet med leder, da mine tildelte arbejdsopgaver og ansvar er frataget mig, hvilket SL også er gjort opmærksom på. SL kreds Nordjylland har udelukkende henvendt sig til overordnede ledelses personer i Rebild Kommune trods personlige henvendelser fra medarbejderne og tillidsvalgte.

SL's lokale Kredskontor har forholdt sig passive trods afholdelse af møder i ledelsesregi om arbejdsmiljø uden tillidsvalgte. Frustrationer fra Lokal MED - møde (bilag Kommentarer ift. d. 5.11.2018) vedr. u varslet opsigelse af alle fuldtidsansatte betød indkaldelse til medlemsmøde, hvorefter der ikke blev fulgt op fra SL. Kredsformand ... er informeret jf. bekymringsmail (11. sep. 2018) fra mig uden at svare retur.

2. Vejledning og rådgivning fra Juridisk konsulent ..., kritisabel af 2 grunde

1) Fordi ... ved 2. tilbud om fratrædelsesaftale ukritisk og uden gejst til at kæmpe min sag overleverer det samme tilbud om fratrædelsesaftale fra ... Kommune som tidligere har været præsenteret. Jeg opfatter en manglende interesse i at indgå forhandling på mine vegne. ... er desuden ikke tilgængelig for min tilbagevenden fra advokat, efter aftale om gennemsyn. Jeg fremstår herefter med et tab af økonomisk compensation og risiko for langvarig stresspåvirkning.

2) Det kommer mig for øre at, mit ønske om "fritstilling uden modregning" i en

fratrædelses aftale reelt ikke er en mulighed for en medarbejder på mit niveau i organisationen. Derfor mener jeg, at det har været tidsspilde og uprofessionel vejledning at lade mig forblive i god tro i forhold til at jeg selv skulle finde på forslag til aftaleindhold. (Bilag mailkorrespondance) Overfor SL har jeg efterfølgende påpeget, at jeg personligt havde ønsket at deltage i forhandling udelukkende, fordi jeg ikke har følt mig professionelt repræsenteret for min part.

Det faktum at ... ikke tager sin telefon, når jeg som parthaver har informeret om at jeg har kontakt til en advokat for gennemsyn, mener jeg er yderst uheldigt. Påstand om at min advokat skulle være af den opfattelse at der kunne opnås et bedre resultat ved at føre en faglig voldgift end ved det forlig som SL ville kunne indgå, genkender jeg ikke. Min advokat havde et klart modkrav til aftalen, hvilket ikke blev imødekommet idet ... ikke besvarede telefonen og ikke ringede tilbage trods opfordring.

3. SL afslår at bistå med at fremlægge sag for ligebehandlingsnævnet i en sag om forskelsbehandling /handicap.

Jeg påstår, at SL ikke har sat sig nok ind i sagen og derfor ikke bør gisne om sagens udfald. SL forholder sig ikke til at mit kroniske handicap/ryglidelse og hidtidige tilpasningsforanstaltninger som er sat i værk. Mit handicap har på intet tidspunkt været påpeget af ... Kommune som et problem i forhold til virksomhedens drift og produktionsplanlægning ligesom jeg ikke har modtaget kritik for mine kompetencer og arbejdsindsats efter tilbagevenden til arbejdet dels efter ulykke med ryg og stresssygemelding.

Jeg har arbejdet fuld tid i 1 år med paragraf 56 aftale med hjælpemidler og skånehensyn efter ryglidelsens opståen (bilulykke november 2016), hvilket tidligere leder har samarbejdet omkring i forhold til arbejdsopgaver, modsat nuværende leder som har ikke har vist interesse.

4. SL har ikke søgt muligheder hos ... Kommune i forhold til tilbud om deltidsansættelse / omplacering eller andre fastholdelsesstrategier - i anerkendelse af arbejdsmiljødilemma

I forhold til stresssygemelding mangler jeg svar på hvorfor SL ikke bidrager med forslag til løsninger til fastholdelse når SL er bekendt med arbejdsmiljøudfordringer? ... Kommune har ikke inden påtænkt opsigelse søgt nærmere oplysninger omkring varighedserklæring for mit vedkommende og jeg undres over, at personalepolitiske principper kan overtrædes uden at medlemmers tarv varetages af SL.

Jeg savner overordnet bistand og gennemslagskraft fra SL i forhold til at kæmpe for mig som medlem og bistå overfor arbejdsmiljøproblemer overfor ledelsen på arbejdspladsen.

At jeg ikke føler mig hørt af SL, har givet mig følelsen af at være ikke eksisterende som medlem og AMR. Det er umuligt for en arbejdsmiljørepræsentant at fungere på en arbejdsplads uden ledelsens opbakning og når SL fokuserer på indgåelse af fratrædelsesaftaler i stedet for medlemmers tilbagevenden til jobbet hindres fuld raskmelding for stressramte medarbejdere, hvilket bekymrer mig. Sl er klar over at jeg pt. fastholdes i en belastet relation overfor min nuværende leder via indkaldelser til sygefraværssamtaler hvor tilbagevenden til arbejdsplads frarådes af egen læge. (Sag anmeldt Arbejdsmarkedets Erhvervssikring).

Jeg oplever, denne sag som dybt personlig og det har været unfair at stå alene igennem uden opbakning fra SL. Under forløbet har jeg videresendt bekymringsmails til leder og overordnede ledelse på opfordring i mail fra Kommunaldirektør ... begrundet i "Åbenhed og ansvarlighed om dårligt psykisk arbejdsmiljø i organisationen " på baggrund af en uheldig arbejdsmiljøsag i ... Kommune, marts 2017.

SL's vurdering er, at ... Kommune havde tvingende årsager til at afskedige mig grundet mit sygefravær, hvilket jeg forstår til dels. Jeg havde håbet på et forbund som interesserede sig for årsagerne bag, at 25 fagligt dygtige medarbejdere "forsvinder" fra en arbejdsplads i løbet af 19 måneder under ny leder. SL lokale Kredsformand ... udtaler ordet ordentlighed, hvilket jeg kan tilslutte mig."

Klage af 19. oktober 2020

Sagen vedrørte spørgsmålet om, hvorvidt der var grundlag for at udtale kritik af kredsens bistand i forbindelse med arbejdsmiljøproblemer på medlemmets arbejdsplads.

Ved klagenævnets afgørelse af 10. december 2020 tiltrådte klagenævnet Forretningsudvalgets afgørelse. Klagenævnet tog ikke stilling til forhold, der vedrører forløbet omkring medlemmets afskedigelse, da klagenævnet allerede havde behandlet disse i klagenævnets afgørelse af 20. maj 2020.

Ved afgørelsen fandt klagenævnet dog anledning til at bemærke følgende:

"Klagenævnet finder dog anledning til at henstille, at kredsene forsøger at afklare, om og i bekræftende fald i hvilket omfang kredsene må kontakte en AMR, som er sygemeldt på grund af forholdene på arbejdspladsen, vedrørende generelle spørgsmål om situationen på arbejdspladsen."

Forretningsudvalget anførte i sin afgørelse af 24. september 2020, som klager modtog besked om ved brev af 29. september 2020, følgende:

"Vi skal indledningsvist bemærke, at vi ikke har behandlet den del af din klage, der vedrører forløbet omkring din afskedigelse og bistand i forbindelse med forhandling i KL.

Dette skyldes, at vi allerede har forholdt os til dette spørgsmål, nemlig tilbage i januar i år, hvor vi traf afgørelse, som senere blev tiltrådt af forbundets eksterne klagenevner.

I forhold til din klage over kredsens bistand i forbindelse med arbejdsmiljøproblemer på ... tiltræder vi kredsbestyrelsens afgørelse.

Vi finder, at der samlet set ikke er anledning til at udtale kritik af kredsens indsats. Vi har modtaget kredsens redegørelse samt tidslinie over forløbet. Det fremgår heraf, at kredsen har været yderst aktiv i forhold til at få løst problemerne. Der har været afholdt adskillige møder med både den øverste ledelse, lokal ledelse samt medarbejderne og der har været igangsat proces i forhold til at forbedre arbejdsmiljøet. Ifølge den seneste tilsynsrapport fra januar 2020 har dette arbejde båret frugt.

I forhold til din klage over, at du ikke har været involveret i processen, så fremgår det af sagens akter, at du har været sygemeldt i en stor del af perioden fra maj 2019 til januar 2020, hvilket er årsag til, at kredsen ikke har kontaktet dig i forhold til arbejdsmiljøproblemstillingerne. Det er sædvanlig praksis, at når en AMR er sygemeldt, så forsøger kredsen så vidt muligt at friholde AMR for yderligere belastninger.

Du er utilfreds med, at kredsen afviste at deltage som bisidder ved mødet med centerchef ... i september 2019.

Det er vores opfattelse, at kredsen burde have tilbudt at være bisidder eller have henvist dig til at kontakte TR, såfremt der var TR på arbejdspladsen på dette tidspunkt.

Det fremgår af invitationen fra ..., at både han og personalekonsulenten ville deltage på mødet og emnet var den mobning, du følte dig udsat for af din leder. Det er vores opfattelse, at når man som medlem inviteres til denne form for møder, så bør man have en bisidder med, også selv om det ikke fremgår af indkaldelsen.

I forhold til din oplevelse af utryghed i forbindelse med at en ny konsulent skulle bistå dig ved sygefraværssamtaler, så kan vi som forbund ikke garantere, at man har den samme konsulent som bisidder under et sygefraværsløb, da der kan opstå fravær eksempelvis i form af sygdom hos konsulenterne. Det er vores opfattelse, at kredsens konsulenter i denne situation gør alt hvad de kan for at sætte sig ind i sagsforløbet. Vi beklager, hvis du har haft en anden opfattelse."

Baggrunden for klagen var nærmere følgende (uddrag fra klagenævnets afgørelse af 10. december 2020):

"Den 24. april 2020 klagede til du Socialpædagogernes Kreds Nordjylland over blandt andet behandlingen af din sag som AMR. I din klage skrev du blandt andet:

"Da jeg tillader mig at ytre min utilfredshed med SL som forbund med hensyn til sagsbehandling af min sag som AMR og i opsigelsen af mig, skriver jeg for god ordens skyld denne mail. Jeg har intet personligt at udsætte på de konsulenter som har ageret bisiddere under forløbet men mangler handlekraft fra SL.

Jeg oplever, at SL har været for lidt udfarende og tilstede i forhold til arbejdspladsen ... trods jeres enorme viden om de udfordringer, der har været undervejs. Jeg oplever på overordnet niveau, en bekvemmelighed og manglende interessevaretagelse i forhold til at drøfte sagen om det dårlige arbejdsmiljø med AMR tilstede ved samtalen. Jeg oplever, at SL udelukkende har interesseret sig for at høre ledelsens version, trods den kendsgerning at SL må agere fungerende TR på arbejdspladsen.

Jeg har kontaktet SL flere gange og berettet om de udfordringer jeg er stødt på, såvel telefonisk som ved skriftlige henvendelser.

Jeg oplever, at jeg opfattes som værende til gene for SL og at jeg bevidst skulle optræde vrangvilligt og sætte SL i prekære situationer, eks. I forbindelse med afvisning af tilbud om fratrædelsesaftale, hvilket bestemt hverken er min facon eller hensigt. Min stress belastning er muligvis medvirkende årsag til misforståelser og kommunikationsbrist og derfor mener jeg, at SL sammen med mig burde have haft et større ansvar for at sikre - at kommunikationen var ok undervejs. Jeg har oplevet forvirring omkring indsigt i forløb og indhold fra SL, i gennem de forløbne sygefraværssamtaler.

Gentagne sygefraværssamtaler har lagt et stort pres på mig som stress sygemeldt, hvor min mentale belastning er forårsaget og udløst af det psykiske arbejdsmiljø under ledelse af ... Jeg mangler generel "followup" fra SL's side i forhold til at stille skarpt på baggrunden for mit sygefravær, hvorimod jeg har oplevelsen af en stiltiende accept af at jeg juridisk set kunne opsiges grundet højt sygefravær. Jeg har anmeldt "krænkende anmeldelser" af ... i situationer, hvor jeg har følt mig udsat for nedværdigende behandling, som jeg har haft svært ved at forsvare mig imod.

Jeg har den 16. april i forbindelse med et sygefraværsmøde/ på Skype (afholdt den 25. marts) afsendt e-mail med "Indvendinger" til ... cc SL og har intet hørt fra SL.

Herefter har jeg den 20. april modtaget brev fra ..., hvoraf det fremgår at der er taget en ny og afgørende beslutning i min sag. Jeg opfatter brevet som om, SL ikke har deltaget. Jeg havde forventet, at SL ville reagere, hvorfor jeg med god grund føler mig alene på skansen.

Min anke igennem dette langvarige forløb omhandler kritik af SL og forbundets reelle interesse og omsorg for sit medlem. Jeg oplever, at større opbakning og støtte i konflikten med min arbejdsgiver havde betydet større gennemslagskraft og modstand mod uordentlig behandling af organiseret arbejdskraft."

Socialpædagogerne Nordjylland traf afgørelse vedrørende din klage på et møde den 24. juni 2020. Du modtog besked om afgørelsen ved brev af 30. juni 2020, hvori der står:

"I din klage fremfører du en række ankepunkter, som vi vil besvare, med udgangspunkt i din tekst til os, som er markeret med kursiv.

Da jeg tillader mig at ytre min utilfredshed med SL som forbund med hensyn til sagsbehandling af min sag som AMR og i opsigelsen af mig, skriver jeg for god ordens skyld denne mail. Jeg har intet personligt at udsætte på de konsulenter som har ageret bisid-dere under forløbet men mangler handlekraft fra SL.

Vi beklager, at det er din oplevelse af processen, men vi vil samtidig forholde os objektivt til de konkrete hændelser, men det ændrer jo ikke på det, som er din oplevelse.

Jeg oplever, at SL har været for lidt udfarende og tilstede i forhold til arbejdspladsen ... trods jeres enorme viden om de udfordringer, der har været undervejs. Jeg oplever på overordnet niveau, en bekvemmelighed og manglende interessevaretagelse i forhold til at drøfte sagen om det dårlige arbejdsmiljø med AMR tilstede ved samtalen. Jeg oplever, at SL udelukkende har interesseret sig for at høre ledelsens version, trods den kendsger-ning at SL må agere fungerende TR på arbejdspladsen.

Kredsbestyrelsen har forholdt sig til det konkrete hændelsesforløb, hvor kredsen involveres meget direkte d. 9. maj 2019 i et møde med kommunaldirektør og direktør for området, om arbejdsmiljøet og kvalitet af ydelserne på ... Dette med baggrund i rapport fra Socialtilsynet, som kunne føre til en række påbud, da både arbejdsmiljø og faglighed scorede meget lavt.

D. 29. maj 2019 deltager kredsen, sammen med FOA, ... ledelse, direktøren for området samt personalet fra ... i en temadag om arbejdsmiljøet, hvor formiddagen blev brugt til, at alle kunne fortælle om de dårlige oplevelser, samt hvad de så som udfordringer, og eftermiddagen blev brugt til at skue fremad, og lave aftaler om fremtidig samarbejde. Her

aftales der, at en faglig sekretær fra kredsen, varetager funktionen som TR i kommunikation og løsning af udfordringer mellem personale og ledelse. Du deltog ikke pga. sygdom.

I perioden frem til september arbejdes der med udfordringerne på arbejdspladsen. Du er sygemeldt i en væsentlig del af perioden.

Da der er kommet henvendelser om områder som ikke fungerer, afholdes der møder i september om kommunikation fra ledelse til medarbejdere, som ikke har fungeret tilfredsstillende.

D. 19. september 2019 er der temamøde med ledelse og medarbejdere, hvor kredsen holder oplæg om etik i arbejdet, og resten af dagen arbejdes der med det faglige indhold. Du deltager ikke pga. sygdom.

I perioden fra sidst i september 2019 til januar 2020, arbejdes der med arbejdsmiljø og faglighed på Du er i perioden fraværende pga. sygdom.

D. 8. januar 2020 er kredsen til møde med kommunaldirektør og direktør for området, da der er kommet en ny rapport fra Socialtilsynet. I denne rapport scorer ... meget højt på både arbejdsmiljø og faglighed.

Kredsbestyrelsen må på denne baggrund konkludere, at kredsen har været yderst deltagende i proces om arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, og mere direkte involveret end normalt som faglig organisation. Ydermere dokumenterer Socialtilsynets rapport, at der er sket en positiv udvikling på arbejdspladsen. Vi kan derfor ikke imødekomme din klage på dette punkt.

Jeg har kontaktet SL flere gange og berettet om de udfordringer jeg er stødt på, såvel telefonisk som ved skriftlige henvendelser. Jeg oplever, at jeg opfattes som værende til gene for SL og at jeg bevidst skulle optræde vrangvilligt og sætte SL i prekære situationer, eks. I forbindelse med afvisning af tilbud om fratrædelsesaftale, hvilket bestemt hverken er min facon eller hensigt. Min stress belastning er muligvis medvirkende årsag til misforståelser og kommunikationsbrist og derfor mener jeg, at SL sammen med mig burde have haft et større ansvar for at sikre - at kommunikationen var ok undervejs. Jeg har oplevet forvirring omkring indsigt i forløb og indhold fra SL, i gennem de forløbne sygefraværssamtaler.

Det er vanskeligt for Kredsbestyrelsen, at forholde sig til din oplevelse, da vi forholder os til om der har været bisidder med i de relevante sammenhænge, og at der har været møder til forberedelse og efterbehandling af møderne. Det har der været, og ligeledes er der lavet mere end en fratrædelsesaftale med kommunen, som du efterfølgende har takket

nej til. Det kan ikke sætte organisationen i prekære situationer, da en fratrædelsesaftale ene og alene kan accepteres af det medlem aftalen omhandler. Som du skriver i indledningen af din klage, har du heller intet at udsætte på de konsulenter som har været bisiddere, hvorfor vi må konkludere, at der ikke er sket svigt fra organisations side. Men din oplevelse ændrer det jo ikke på, hvilket vi selvfølgelig skal reflektere over.

Gentagne sygefraværssamtaler har lagt et stort pres på mig som stress sygemeldt, hvor min mentale belastning er forårsaget og udløst af det psykiske arbejdsmiljø under ledelse af Jeg mangler generel "followup" fra SL's side i forhold til at stille skarpt på baggrunden for mit sygefravær, hvorimod jeg har oplevelsen af en stiltiende accept af at jeg juridisk set kunne opsiges grundet højt sygefravær. Jeg har anmeldt "krænkende anmeldelser" af ... i situationer, hvor jeg har følt mig udsat for nedværdigende behandling, som jeg har haft svært ved at forsvare mig imod.

Socialpædagogerne Nordjylland og forbundet har været inddraget i din uansøgte opsigelse, hvor både kredsen og forbundet har vurderet, at opsigelsen har været sagligt begrundet fra ... kommune, med baggrund i antal af fraværs dage som er opgjort fra oktober 2018 til september 2019 til at være: Fuld sygemelding: 104 dage Delvis sygemelding: 133 dage af disse dage er 7 dage § 56-dage.

På denne baggrund har der ikke været grundlag for at sætte tvivl ved sagligheden, men at bruge dit sygdomsforløb på at sætte fokus på vilkår omkring fratrædelse, hvor der også fra kommunes side har været vilje til at finde frem til en aftale.

Du har 19. august 2019, anmeldt krænkende adfærd af leder til kommunen. Kommunen indkalder dig derfor til en samtale, hvor du opfordres til at uddybe din påstand. I den forbindelse har du flere telefoniske samtaler med ..., hvor du rådes til at deltage i samtalen, således at ... kommune reelt har en mulighed for at agere på din anmeldelse.

Du tilkendegiver skriftligt overfor ..., at du vil deltage i samtalen med ... kommune, men efterfølgende afslår du at deltage i samtalen, til trods for, at du 2 gange bliver opfordret til det af ... kommune.

Da kreds Nordjylland i sagerne omkring opsigelse og "krænkende anmeldelse", har deltaget aktivt i at få aftaler på plads, kan vi derfor ikke imødekomme din klage på dette punkt.

Jeg har den 16. april i forbindelse med et sygefraværsmøde/ på Skype (afholdt den 25. marts) afsendt e-mail med "Indvendinger" til ... cc SL og har intet hørt fra SL. Herefter har jeg den 20. april modtaget brev fra ... Kommune, hvoraf det fremgår at der er taget en ny og afgørende beslutning i min sag. Jeg opfatter brevet som om, SL ikke har deltaget.

Jeg havde forventet, at SL ville reagere, hvorfor jeg med god grund føler mig alene på skansen.

Kredsbestyrelsen har fået redegørelse om forløbet, og er oplyst om at der var konsulent med som bisidder ved samtalen, og som efterfølgende har korresponderet med dig både på medlemsportalen og på mail vedr. referatet. Du har d. 4. april 2020 fremsendt kommentarer til referatet, som konsulenten videresender med din tilladelse til ... kommune den 6. april.

Du sender yderligere kommentar til leder og cc til Socialpædagogerne ... hovedpostkasse og konsulenten den 16. april 2020. Vi kommenterer ikke på mailen, da du selv fremsender den til ... kommune, og Socialpædagogerne og konsulenten blot er sat på cc, hvilket gør at mailen betragtes som orientering.

... har på mail haft en korrespondance med ... kommune, om at de ville stoppe sygesamtalerne med dig. Der bliver aftalt at ... kommune giver dig beskeden.

Kredsbestyrelsen mener, at ... burde have kontaktet dig, så vi var sikre på du havde fået beskeden, hvilket vi beklager.

Kredsbestyrelsen må konkludere, at kreds ... har været med dig omkring den omtalte sygefraværssamtale, ligesom man ikke forventer, at kredsen svarer på mails som man modtager cc, da den må opfattes som værende sendt til orientering.

Min anke igennem dette langvarige forløb omhandler kritik af SL og forbundets reelle interesse og omsorg for sit medlem. Jeg oplever, at større opbakning og støtte i konflikten med min arbejdsgiver havde betydet større gennemslagskraft og modstand mod uordentlig behandling af organiseret arbejdskraft.

Som ovenstående svar viser, har Kredsbestyrelsen forholdt sig meget til, hvad der konkret er sket, og at der på arbejdspladsen har været en meget positiv udvikling i perioden. Ikke alt kan vendes fuldstændig på så kort en periode, så vi anerkender der forsat kan være udfordringer på arbejdspladsen, men når Socialtilsynets rapport viser så tydelig en ændring, er vi overbeviste om at kredsens involvering har medvirket til en positiv udvikling af arbejdspladsen. Ikke mindst i lyset af, at rapporten fra Socialtilsynet bygger på viden fra ansatte og ledelse.

Ligeledes, at der gennem hele dit individuelle forløb, har været deltagelse fra kredsen, og at du udtrykker tilfredshed med de konsulenter, som har deltaget i forskellig sammenhæng sammen med dig.

Vi håber svar er sat ind i en sammenhæng, som er klar i forhold til dine anker, ligesom kredsbestyrelsens konklusioner fremgår af de enkelte punkter."

Den 21. juli 2020 klagede du til Forretningsudvalget over kredsens afgørelse. I din klage skrev du blandt andet:

"Jeg kritiserer mangelfuld bistand overfor mig, som AMR og medlem af SL, Kreds

Min anke igennem mine henvendelser til SL, omhandler kritik af SL, og de konsulenter som har været inde over min sag. Jeg kritiserer forbundets manglende reelle interesse og omsorg for sit medlem. Jeg oplever, at større opbakning og støtte til mig som medlem, i konflikten med min arbejdsgiver havde betydet større gennemslagskraft og modstand mod uordentlig behandling af mig, således at jeg kunne være hjulpet videre på arbejdsmarkedet på en fremtidsorienteret og mere hensigtsmæssig og positiv måde.

...

Min kritik har omhandlet selve organisationens tilgang/ assistance overfor mig som medlem. Jeg oplever tilbagelænet, konfliktskyhed og ukritisk tilgang overfor min arbejdsplads, arbejdsgiver og nærmeste leder.

Jeg anfægter –

- Som tillidsvalgt AMR kritiserer jeg SL's manglende "follow up" i forhold til at stille skarpt på baggrunden for mit sygefravær i stedet for en stiltiende accept af, at jeg juridisk set kunne opsiges grundet højt sygefravær. Det psykiske arbejdsmiljø var udfordret i den grad og jeg har kun oplevet, at ... og ... har taget kontakt til ledelsespersoner i ... Kommune
- at SL Kredsformand, ... ikke har interesseret sig for min version af udfordringer i samarbejdet på arbejdspladsen. SL har gennem en længere periode været orienteret og velvidende om det dårlige arbejdsmiljø via mange henvendelser fra TR, kolleger og undertegnede
- Som AMR har man i AMO, ikke en chance UDEN et gensidigt samarbejde med nærmeste leder. Jeg har henvendt mig til min faglige organisation for sparring, bl.a. har jeg været i telefonisk kontakt med ... men fik at vide, at arbejdsmiljøproblemer hører under Arbejdstilsynet
- at SL Kredsformand, ... som jeg oplever det, ikke stiller undrende spørgsmål til ledelsespersoner i ... Kommune i forhold til at adskillige medarbejdere/ medlemmer af SL's faglige organisation pludselig forsvinder fra arbejdspladsen og at arbejdspladsen derefter bemannes af utallige vikarer fra vikarbureauer og nyanstattede?

- At SL's konsulenter ikke plæderer for genansættelse og omplacering til anden arbejdsplads for at undgå fyring af mig? Hvorfor handlede det for SL's konsulenter udelukkende om at bistå en fratrædelsesordning og imødegå påtænkte opsigelse ukritisk?
- At SL's konsulenter ved fravær af vanlig konsulent i et komplekst forløb med sygefraværssamtaler, ikke har sat sig ordentlig ind i min sag, hvilket har betydet utryghed og manglende tillid

... bliver kontaktet af en medarbejder fra ... Kommune for at stoppe sygefraværssamtaler for mit vedkommende. ... beklager, at jeg ikke blev orienteret, men med hvilken begrundelse blev der handlet på mine vegne uden mit vidende?? Er det tilladt ifølge persondataloven? (bilag 1)

... påstår, at hun har rådet mig til at deltage i et indbudt møde med ..., hvilket er en direkte løgn. ... oplyste mig ved min telefoniske henvendelse, at jeg ikke behøvede at deltage, da det var "indbydelse til møde" - derfor kunne jeg takke nej tak. Efterfølgende omgør jeg min beslutning og henvender mig til SL, som herefter afviser at deltage i mødet. (Bilag 2)

Kredsbestyrelsen jf. Kredsformand ... henviser - til møde den 9. maj 2019 med kommunal direktør og direktør samt møde den 29. maj 2019 med FOA, ... ledelse, direktør samt personalet omkring de dårlige oplevelser på arbejdspladsen hvor SL har deltaget.

På intet tidspunkt har jeg som AMR været involveret med bidrag til arbejdsmiljø samtaler fra Kredsformand ... Hvorfor undgik SL mig på arbejdspladsen trods kendskabet til arbejdsmiljøudfordringer?

Ved flere anliggender er der ytret utilfredshed og frustration mht. ... ledelsesstil overfor Erhvervspsykolog ... Kommune. Jeg blev syg første gang i mødet med ... den 10. oktober 2018. Grundet hendes facon, manglende involvering og krænkende adfærd overfor mig endte jeg som psykisk belastet og derefter sygemeldt. Sammen med øvrige syge kolleger blev jeg henvist til psykolog ... Kommune, og Arbejdsmedicinsk Klinik hvilket SL's konsulenter var bekendt med.

Kredsbestyrelsen og Kredsformand ... konkluderer, at SL har været yderst deltagende i proces om arbejdsmiljøet på arbejdspladsen og mere direkte involveret end normalt som faglig organisation. Og kan derfor ikke imødekomme min klage på dette punkt.

Kredsformand ... konstaterer og forsvare sig med mange møder med ledelsen. Jeg anfægter, den manglende involvering af de tillidsvalgte i processen. Jeg kunne ønske, at SL erkendte ærligt, at der er begået fejl overfor mig som AMR.

Jeg har anmeldt krænkende adfærd og handlinger begået af ... i situationer, hvor jeg har følt mig udsat for nedværdigende behandling, som jeg har haft svært ved at forsvare mig imod. SL er vidende derom, men har ikke reageret - hvorfor ikke? Konsulenterne har selv deltaget i møder hvor krænkelserne fandt sted - men har ikke taget min oplevelse til efterretning? Med hvilken begrundelse har konsulenter valgt at overse emnet? Jeg føler mig ladt i stikken, når konsulenterne ikke forholder sig til min fortælling.

Jeg beklager, at jeg har sendt mail cc, hvilket jeg naturligvis burde vide. At SL derfor "kun" er orienteret om en sag. Jeg havde håbet at få tilbagemelding fra SL om at det var derfor de ikke varetog min sagsanliggende.

Kredsformanden bryster sig med " at "skuden er vendt" på Boformen ... MEN der er mange "lig" i lasten. I denne klage forholder jeg mig ikke til ... pt. men til min egen oplevelse af SL som faglig aktør og organisation i forhold til mit ansættelse og funktion på omtalte arbejdsplads.

Jeg anfægter endnu engang, at SL som faglig organisation ikke ønsker at assistere mig i fremstilling af min sag for Ligebehandlingsnævnet og jeg fastholder at SL er bekendt med, at jeg fortsat stiller krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven overfor ... Kommune.

INGEN fra SL har kontaktet mig eller rettet henvendelse til mig i forbindelse med denne sag, hvorfor jeg opfatter at SL ikke ønsker at tage ansvar overfor mig personligt."

Forretningsudvalget behandlede din klage på et møde den 24. september 2020, og du modtog besked om afgørelsen ved brev af 29. september 2020. I Forretningsudvalgets afgørelser står der:

...

Den 19. oktober 2020 klagede du til klagenævnet. Du anførte i din klage blandt andet:

"Jeg gør gældende, at jeg oplever Kredskontoret ... som passiv og afventende i rollen overfor udspil fra ... Kommune hvorfor jeg som medlem oplever mangelfuld bistand i ansættelsesforholdet.

Jeg finder det kritisabelt og bekymrende:

- At jeg i forhold til tillid og anerkendelse i rollen som AMR svigtes af SL Kredskontoret ... ift. støtte på arbejdspladsen. Jeg føler mig udsat for magtanvendelse og krænkende adfærd som har svækket mig i rollen som tillidsvalgt overfor mine kolleger, idet ... har opført sig krænkende overfor mig med kredskontorets vidende, uden at det har fået konsekvens
- At flere anmeldelser med sager om krænkende adfærd er bl.a. tilgået SL, og bearbejdes pt. hos Arbejdsmarkedets Erhvervssikring uden at konsulenterne virker bekendt dermed
- At kredskontoret ikke på noget tidspunkt har imødekommet min forespørgsel såvel telefonisk og på mail om bistand
- At det ikke bliver taget til efterretning og fulgt op på, at jeg som medlem og AMR var sygemeldt med stress pga. arbejdsmiljøproblemer og mobning fra nærmeste leder
- At begrundelsen for afgørelsen fra kredsbestyrelsen omhandler mit fravær og at forbundets indsats på ... fremhæves, således at der udelukkende fokuseres på kredsens hævde af sig selv
- At der henvises til proces og tilsynsrapport fra januar 2020 - hvilket opleves som decideret krænkende for min person når argumentationen samtidig påpeger, at jeg var fraværende på tidspunktet
- at AMR friholdes for yderligere belastninger - hvilket jeg ikke var klar over. Er dette begrundelsen for at jeg ikke fik assistance ved mine henvendelser til SL?
- At ... har udtalt " Bitches" om mig/ kolleger i Socialtilsynets rapport og ikke har beklaget personligt for udtalelsen - opfatter jeg som krænkende adfærd som kredskontoret kendte til og ikke fulgte op på overfor ...
- At kredsen afviste at deltage som bisidder ved mødet med Centerchef ... i forhold til opfølgning på mobning og krænkende adfærd finder jeg uordentligt hvorfor kredsforbundet bør følge sagen til dørs og tilbyde undskyldning overfor mig
- At der ikke tages hensyn til stress ramt medlem i det konkrete sagsforløb jf. konsulentbistand
- At jeg stadig har store personlige psykiske og mentale eftervirkninger af at være udsat for et dårligt arbejdsmiljø og krænkende handlinger fra ..., ... sammenholdt

med at stå alen og savne bistand fra SL. Jeg mener at SL, Kredskontoret ... bærer det fulde ansvar for at beklage i denne sag overfor mig personligt."

Klager af 30. oktober 2020

Klagen drejede sig navnlig om, hvorvidt der var grundlag for at tilbagebetale kontingent til medlemmet som følge af kritisabel sagsbehandling.

Ved klagenævnets afgørelser af 11. december 2020 tiltrådte et flertal i klagenævnet Forretningsudvalgets afgørelse om, at der ikke var grundlag for tilbagebetaling af kontingent.

Ved afgørelsen blev der lagt vægt på følgende forhold:

”[To medlemmer]

Vi stemmer for at tiltræde Forretningsudvalgets afgørelse. Ud over de grunde, som Forretningsudvalget har anført, har vi tillige lagt vægt på, at modydelsen for [klagers] kontingentbetaling – der også dækker andet, end den konkrete hjælp og rådgivning, som et medlem kan få – ikke har været uden eller af væsentlig ringere værdi for [klager]. Vi henviser herved også til, at [klager] faktisk modtog svar på sine spørgsmål og dermed endte op med at få den rådgivning, som han havde bedt om. Selv om behandlingen af [klagers] forespørgsel var for lang, hvilket vi tilslutter os, er der ikke grundlag for at antage, at dette har medført et tab for [klager].

[Et medlem]

Jeg mener, at [klager] skal have sit kontingent for perioden tilbagebetalt. Jeg lægger herved vægt på, at [klagers] kontingentbetaling har været uden værdi for [klager], da [klager] ikke rettidigt modtog den rådgivning, som han havde krav på. Hvis [klager] ikke havde rykket for svar, ville han måske aldrig have fået svar på sine spørgsmål. Jeg lægger i den forbindelse også vægt på den pressede situation, som [klager] var i, hvilket taler for en hurtig reaktion fra SL's side. Selv om [klager] til sidst modtog svar på sine spørgsmål, bør [klager] på den baggrund kompenseres ved, at kontingentet helt eller i hvert fald delvist tilbagebetales, da [klager] ikke har modtaget den ydelse fra SL, som han med rette kunne forvente.”

I anledning af klagen fandt det samlede klagenævn i øvrigt anledning til at udtale følgende:

”I sagen har [klager] og sagsbehandleren to forskellige opfattelser af begivenhedsforløbet. Sagsbehandleren skriver således i sin redegørelse, at hun besvarede [klagers] spørgsmål mundtligt den 24. marts 2020. Sagsbehandleren skriver endvidere, at hun ikke har nogen dokumentation på, om hun ringede til [klager] efter den 21. april 2020, hvor [klager] sendte en mail med spørgsmålene, ligesom sagsbehandleren ikke kan huske, om [klager] blev kontaktet.

[klager] har heroverfor anført, at sagsbehandleren alene svarede mundtligt på, at han skulle melde et barn til politiet, hvis han blev slået. Derudover blev [klager] bedt om at sende alle spørgsmål på skrift, hvilket han gjorde.

Klagenævnet har tidligere vedrørende behandling af en klage af 23. september 2019 udtalt:

”Klagenævnet finder dog anledning til at bemærke, at det i forbindelse med kredsens sagsbehandling kan være hensigtsmæssigt, at den enkelte sagsbehandler gør notat om, hvilken rådgivning og vejledning der mundtligt er givet til et medlem, samt at sagsbehandleren skriftligt følger op over for medlemmet med en bekræftelse på hovedindholdet af samtalen. Herved undgås det, at sagsbehandleren og medlemmet kan have to forskellige opfattelser af indholdet af en rådgivning/vejledning. Dette er med til at sikre, at det efterfølgende kan klarlægges, hvad der er sket i sagen.”

På baggrund af sagens forløb finder klagenævnet på ny anledning til at gentage ovennævnte.”

Forretningsudvalget anførte i sin afgørelse af 29. oktober 2020, som klager modtog besked om ved brev af 30. oktober 2020, følgende:

”Vi finder ligesom kredsbestyrelsen, at der er anledning til at udtale kritik af den sagsbehandling, du har modtaget i kredsen.

Det er vores opfattelse, at når man som medlem bliver bedt om at sende sine spørgsmål på skrift, så kan man også forvente at få et skriftligt svar inden for rimelig tid.

I din sag sender du dine spørgsmål den 21. april 2020 og får oplyst, at du vil få svar senest den 27. april, hvilket ikke sker. I henhold til de akter vi har i sagen, får du først svar den 7. august 2020.

Du har oplyst, at du flere gange har rykket. Vi skal gøre dig opmærksom på, at det nummer du har sendt dine sms'er til er et fastnetnummer, hvorfor kredsen ikke har modtaget dine rykkere. Det ændrer dog ikke ved vores opfattelse af, at sagsbehandlingstiden i kredsen har været for lang.

Du skriver i din klage, at du vil have tilbagebetalt dit kontingent.

Vi har ligesom kredsen vurderet, at der ikke er grundlag for at tilbagebetale dit kontingent, idet du ikke har lidt et tab som følge af den langsommelige sagsbehandling.

Vi skal beklage forløbet”

Baggrunden for klagen var nærmere følgende (uddrag fra klagenævnets afgørelser af 11. december 2020):

”I marts 2020 rettede du henvendelse til kredsens med en række spørgsmål i forhold til din ansættelse. Du blev af kredskonsulenten bedt om at sende dine spørgsmål på skrift, hvilket du gjorde den 21. april 2020. Kredskonsulenten bekræftede modtagelsen og meddelte, at hun ville vende tilbage med svar senest den 27. april 2020. Du modtog først svar på dine spørgsmål i august 2020, hvilket var efter, du havde klaget til kredsformanden.

Socialpædagogerne, kreds Storkøbenhavn behandlede din klage på et møde den 10. september 2020. Du modtog besked om afgørelsen ved brev af 14. september 2020, hvori der står:

”Bestyrelsen noterer sig, at der har været tale om et langt sagsforløb og anerkender at der undervejs har været tidspunkter hvor du skulle have haft en hurtigere tilbagemelding. Kredsbestyrelsen forstår den frustration som det har skabt hos dig, men konkluderer samtidig ud af sagsfremstillingen, at der har været en række misforståelser i kommunikationen mellem dig og [sagsbehandleren], som har skabt den situation som har ført frem til din klage. Det er bestyrelsens opfattelse, at det lange sagsforløb ikke har haft direkte arbejdsmæssige konsekvenser for dig, men forstår samtidig at der er arbejdsmiljømæssige problemer på din arbejdsplads, som kredsbestyrelsen opfordrer til at der tages hånd om og handles på fra kredskontorets side.

Det er ikke kredsbestyrelsens vurdering at du i forbindelse med sagsforløbet har lidt et økonomisk tab.

Kredsbestyrelsen anerkender at din kontakt til- og dialog med [sagsbehandleren] ikke har været god nok, hvilket påtales overfor [sagsbehandleren].

Men dit krav om tilbagebetaling af kontingent kan kredsbestyrelsen ikke imødekomme.”

Du klagede over denne afgørelse til Forretningsudvalget. Over for Forretningsudvalget anførte du blandt andet følgende:

”Jeg blev i slut 2019 via mine kollega opmærksom på en sag mod behandlingsskolen.

...

Jeg havde på daværende tidspunkt, været medlem hos HK, hvor der ingen problemer havde været.

Nogle meldte sig ind hos SL, andre gjorde det ikke.

Jeg gjorde ikke, da jeg ikke havde tillid til SL, efter jeg havde hørt flere gange, at [sagsbehandleren] har aflyst diverse møder med kollegaerne.

Efter nytår skabes der nu endnu et rygte af de ansatte, omkring endnu et møde med [sagsbehandleren] og jeg melder mig stadig ikke ind. [sagsbehandleren] aflyser igen, selvfølgelig på dagen ca. Januar måned.

...

Jeg bliver nysgerrig på sagen og ringer selv ind til SL i Februar måned.

Jeg taler med en meget høflig herre ..., som fortæller mig, at [sagsbehandleren] har sagen ude i Stenløse og han formår faktisk at overtale mig til at melde mig ind hos SL.

Jeg spørg ind til [sagsbehandleren] kontaktoplysninger, og prøver at komme i kontakt med hende slut februar.

Det lykkedes mig at komme i kontakt med [sagsbehandleren] i Marts måned først.

Hun var svær at få fat i, men meget høflig, og det "virker" til hun har styr på alt.

Jeg fortæller hende, at jeg skal have svar på mine ting og hun gerne må tage det seriøst, da jeg har det hårdt for tiden.

Jeg fortæller hende, at jeg har nogle punkter, som jeg ikke forstår helt omkring mit arbejde.

Hun beder mig om at sende disse punkter på e-mail og lover at besvarer dem.

Disse punkter sender jeg afsted på e-mail d. 30 marts.

Jeg får intet svar og beslutter mig for at skrive igen d. 21 april om spørg hun modtager mine e-mails.

[sagsbehandleren] svarer på dagen, at det gør hun, men hun vender tilbage senest mandag og jeg naturligvis altid kan ringe til hende.

Siden dag har jeg intet hørt fra hende. På daværende tidspunkt er jeg meget stresset på arbejde, og ikke et af mine ca. 5 punkter har jeg fået svar på.

Når jeg ringer ind til SL, fortæller de mig, at [sagsbehandleren] har sagen og hun kontakter mig, der sker absolut intet. Jeg sms'er hende, hun svarer ikke. Ringer hende op, hun tager den ikke.

Jeg spørg de andre kollegaer, de fortæller mig, at hun er sådan.

Jeg beslutter mig, at det vil jeg ikke finde mig i. Det show skal slutte nu.

Jeg skriver herefter en klage til SL ca. Start august efter hun er umuligt at få fat på, og wupti wupti så ringer [sagsbehandleren].

Det eneste hun siger, er "jeg beklager rigtig meget, undskyld, undskyld". Jeg bliver oprigtig frustreret og sur på hende. Jeg fortæller hende, at hun skal stå til rådighed og besvarer mine mail og opkald og jeg endda har sms'et hende. Hun spørg hvilket nummer jeg har kontaktet hende på. Jeg nævner nummeret, inden hun nævner det. Hendes eneste mission er, at jeg ikke skal gå videre med det og først her siger hun,

at rent faktisk har jeg karatæne de første seks måneder og hun har hjulpet mig alligevel??? Jeg falder ikke for den og siger hun skal tænke over sin praksis og vende tilbage med noget bedre at sige.

Jeg fortæller hende også, at det ikke er personligt, men at jeg har betalt en masse penge og det ikke er ok, at ignorerer et medlem (kunde efterhånden). Hun virker tydeligvis ked af situationen og vi lægger herefter på.

Jeg sender alt dokumentation (Sms'er, e-mail osv.) til ... og har endda været til møde inde i Ballerup.

En ... tilbød mig, at sende punkterne til ham, men jeg fortalte, jeg har fået at vide flere gange nu, at [sagsbehandleren] har sagen og de ikke kan svare hos SL, og nu når hun så vælger at lyve, vil jeg gerne have hende til at svare efter jeg har ventet i ca. Halv år. Det er virkeligt lavt, og det bliver nu virkelig personligt for mig, da hun direkte LYVER og påstår, at hun har svaret mig???? Så selvfølgelig skal hun svare???

Jeg føler, ... forstår min situationen, det er det han siger (face to face), og kan se hvad der er sket. Han påpeger flere gange, at det ikke må ske, og han vil tage hånd omkring dette.

[sagsbehandleren] begynder herefter at lyve omkring situationen i stedet for at erkende tingene til sin leder.

Hun fortæller, at hun har givet mig svarmundtligt til trods for hun ikke har svaret på mine punkter på mailen eller taget mine opkald eller besvaret mine sms'er, hvor har jeg fået svar??

Vi kan sagtens kontakte telefonselskabet også, og se hvor mange gange jeg har været i dialog med hendes nummer.

Jeg får herefter svar for nyligt, som er skrevet meget nyt (nemt at gennemskue) og som ikke rigtig er svar som sådan. Derfor fortæller jeg ..., at det ikke rigtig er et svar jeg kan bruge til noget, og det endnu et bevist på at hun har sjusket og ignoreret mig i så mange måneder.

... foreslår nu et møde igen, problemet med dette er, at [sagsbehandleren] er kendt for at aflyse, jeg kan få flere kollega til at bekræfte dette, som sagt. Så sent som forleden, hørte jeg en kollega, som heller aldrig hørte fra [sagsbehandleren] angående en stress-sag. Ham kan I også kontakte.

Jeg synes det er virkelig lavt og til grint, at jeg er blevet snydt for halv års medlemskab hos jer pga. en [sagsbehandleren]. Det er tyveri og bedrageri.

Derfor klager jeg nu igen over at blevet IGNORERET og ikke "misforstået eller at der har været en miskommunikation som sådan".

Jeg er blevet ignoreret og vil gerne have mine kontingent penge tilbage for fagforenings-delen. Jeg har allerede meldt mig ud af fagforenings-delen så længe [sagsbehandleren] er på den sag, jeg har nu kun a-kasse hos jer.

Jeg håber i vælger det rigtig denne gang, for jeg går hele vejen nu.

Det er personligt for mig, især når man beskylder mig for at lyve.
...”

Forretningsudvalget behandlede din klage på et møde den 29. oktober 2020. Du modtog besked om Forretningsudvalgets afgørelse ved brev af 30. oktober 2020. I brevet står der:

...

Du indgav herefter klage til klagenævnet den 30. oktober 2020. I klagen står der blandt andet:

”Jeg har en klagesag hos SL, som igen er afvist ift tilbagebetaling af mit kontingent i perioden fra indmeldelse indtil ca. august måned, selvom de erkender, at det er et dårligt stykke arbejde som er udført og de beklager. Det kan jeg bare ikke bruge til så meget. SL [sagsbehandleren] har snydt mig for flere tusind kr. og anklaget mig for at lyve, så nu er det blevet meget personligt for mig.

Der står i vedhæftet, at de forstår situationen og bla bla bla., men da jeg ingen tab har lidt, så vil SL ikke dække det. Derudover, at jeg har sendt sms til et fastnetnummer, hvad med de 20 andre gange, hvor jeg fik at vide fra SL telefonisk, at [sagsbehandleren] har sagen og derfor skal jeg tage den med hende?? Hvad kan jeg seriøst gøre udover at klage?? Og hjælper det? heller ikke nej.

Jeg har STADIG ikke modtaget ordentlig svar på mine spørgsmål på email, det er ... enig i, og ... foreslår at vi kan tage dem mundtligt, fordi det er svært at svare på skriftligt?? Det er præcis det der går galt, det er det mundtlige. Jeg har sidenhen meldt mig ud af fagforeningsdelen, da jeg betaler for sjovt og er blevet snydt direkte af [sagsbehandleren].

Jeg forstår ikke, hvad der skal til for at man forstår, at jeg har betalt på en ydelse jeg ikke har fået i de omtalte måneder, jeg er blevet ignoreret og smidt til side af en [sagsbehandleren], som har udført et dårligt stykke arbejde ift. behandlingsskolerne. Jeg er IKKE den eneste, som kender [sagsbehandleren] på denne måde. Og alt dette på trods af at jeg har sendt dokumentation på det hele.

Først NU, er der aftalt et møde hos behandlingsskolen, efter JEG har klaget over hende. Ca. 1,5 år efter. Det er virkelig ekstremt dårlig arbejde. halvandet år...


Jeg kræver mine penge retur, da det skal koste SL det, det har kostet mig, for at blive ignoreret og betalt 500 kr. ekstra hver måned ved siden af a kassen i den omtalte periode. Det siger sig selv...

Jeg har sendt alt dokumentation til SL flere gange nu.

...”

Den 9. april 2021

På klagenævnets vegne


Jesper Stage Thusholt
Formand