

**OMBUDSMANDEN
FOR INATSIARTUTS
BERETNING
FOR 2016**



5. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

Afskedigelse

5.1 Afskedigelse. Tilsidesættelse af officialprincippet. Udvidet parts-høring. Beregning af opsigelsesvarsel. Notatpligt

En socialhjælper A klagede til ombudsmanden over en kommunes afgørelse om afskedigelse af A fra en børnehave. Klagen indeholdt desuden et krav om erstatning.

Ombudsmanden fandt, at baggrunden for kommunens beslutning om at afskedige A var, at A efter en operation i knæet efter kommunens opfattelse ikke længere var egnet til at varetage sine opgaver som socialhjælper i børnehaven.

Ombudsmanden noterede sig, at kommunen havde truffet sin afgørelse uden at have forholdt sig til dels A's raskmelding dels, at A ikke, af lederen af børnehaven, havde fået lov til at komme på arbejde efter operationen. Ombudsmanden fandt, at kommunen ikke var i besiddelse af oplysninger om, hvorvidt A i praksis var uegnet til arbejdet. Ombudsmanden fandt det meget kritisabelt, at kommunen ikke havde oplyst sagen tilstrækkeligt og dermed havde tilsidesat officialprincippet.

Ombudsmanden fandt det kritisabelt, at kommunen ikke forud for afskedigelsen af A havde foretaget partshøring i overensstemmelse med den ulovbestemte retsgrundlægning om udvidet partshøring.

Ombudsmanden fandt det videre beklageligt, at kommunen i sit partshøringsbrev havde anvendt en formulering, der kunne efterlade et indtryk af, at kommunen allerede havde truffet en afgørelse om afskedigelse, samt at kommunen ikke havde beregnet opsigelsesvarslet i overensstemmelse med overenskomstens regler herom.

Ombudsmanden fandt det ikke i overensstemmelse med notatpligten, at kommunen havde undladt at udarbejde notat om de samtaler, som kommunen havde haft med A, herunder notat om et høringsmøde.

Ombudsmanden henstillede til, at kommunen genoptog A's sag og i den forbindelse tillige forholdt sig til A's spørgsmål om erstatning (udtalelse af 14. april 2016, j.nr. 2014-323-0048).

A blev med virkning fra 1. januar 2013 ansat som socialhjælper med foreløbig placering ved børnehaven O i X By. Det fremgår af A's ansættelsesbrev, at A blev ansat i henhold til overenskomsten mellem Naalakkersuisut og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat for Barnehjælpere, socialmedhjælpere og socialhjælpere.

Den 26. juni 2013 fik A foretaget en operation af sit knæ. A blev herefter sygemeldt.

Ved brev af 12. december 2013 indledte K Kommune en partshøring af A om påtænkt afskedigelse. Af partshøringsbrevet fremgår bl.a. følgende:

”Påtænkt afskedigelse af dig fra din stilling som socialhjælper i børnehaven [O]

[K Kommune] skal herved meddele dig, at det iht. § 31, stk. 2 i overenskomst mellem Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat og Naalakkersuisut i Grønland og Finansministeriet om timelønnede faglært og ufaglært arbejdskraft er påtænkt at afskedige dig fra din stilling som socialhjælper i børnehaven [O].

Begrundelse

Efter knæoperation i midten af juli havde du sygeorlov frem til oktober på grundlag af en lægeerklæring. Du skulle have påbegyndt arbejdet den 11. november 2013, men har ønsket at forlænge sygefraværet. Lægen havde meddelt, at du kunne arbejde halvdags. Imidlertid havde du ikke fremlagt en lægeerklæring herom, hvorfor det hermed skal varsles forud, at man påtænker at afskedige dig.

Høring

Du har iht. § 19, stk. 1 i sagsbehandlingsloven mulighed for at fremkomme med dine bemærkninger i samarbejde med din fagforening om agterskrivelsen. Bemærkningerne skal være uddannelsesafdelingen i hænde senest den 17. december 2013 kl. 12.00.” (Min oversættelse)

Ved brev af 19. december 2013 sendte K Kommune et tilrettet partshøringsbrev til A. Det tilrettede partshøringsbrev var enslydende med partshøringsbrevet af 12. december 2013, med ændring af fristen for afgivelse af bemærkninger til den 27. december 2013 kl. 12.00.

Ved brev af 20. december 2013 skrev A følgende til S.I.P. (lokalafdelingen under S.I.K.):

”Jeg skriver, fordi jeg føler mig uretfærdigt behandlet, i håb om forståelse.

Jeg blev ansat som socialhjælper i [børnehaven O] den 1. januar 2013, og blev opereret på [sygehus Y] og fik indsat kunstigt knæled den 26. juni 2013.

Siden dengang var jeg sygemeldt med lægeerklæring. Jeg skulle have startet på arbejde igen den 1. september, men der var stadig knas med knæet, og siden da vurderede lægen knæet månedligt. Jeg går altid til arbejdspladsen efter lægevurderingen, med besked om, at [lederen af børnehaven] skal rekvirere en lægeerklæring, hvilket er vigtigt.

Jeg ringede til arbejdet den 6. november for at meddele, at lægen skulle se på knæet endnu engang, og ville give nærmere besked, når jeg har fået besked om knæet. Min chef svarede mig således: ”Jeg kan ikke give dig tilladelse til yderligere fravær, vi regner med at du kommer på arbejde, og du har næsten ingen sygedage tilbage.” [Lederen af børnehaven] spurgte også, om genoptræningen gik ordentligt til. Her følte jeg mig mistænkt for at pjække. Selv om jeg gjorde hvad jeg kunne for at komme på fode ingen, jeg var jo så glad for mit arbejde.

Jeg ved også, at jeg ikke skal søge om at være syg hos min chef, idet det kun er lægen, der kan afgøre, om jeg er syg og give mig sygemelding. Jeg skal også understrege, at jeg ikke beder om lægeerklæring selv hos lægen, men at det er lægen selv, der giver mig lægeerklæring.

Dagen efter, den 7. november var jeg til lægen, og han sagde, at jeg i starten i det mindste kunne arbejde halvdags, og at jeg kunne spørge lønkontoret eller mit arbejde, hvornår jeg nåede 120 dages grænsen. Han sagde også til mig, at jeg skulle sige til chefen, at [lederen] skulle anmode lægen om at sende en lægeerklæring.

Så gik jeg over til min arbejdsplads for at overbringe lægens ord. Jeg fik ingen rigtig hilsen, da jeg kom ind, men dette var allerede også min leders adfærd de seneste måneder. [Lederen af børnehaven] startede med at sige følgende: ”Personalet i lønkontoret skal ikke blande sig.” og ”Dine kollegaer er trætte, fordi vi bruger alt for mange vikarer. Der ses ingen fremgang med jeres børnegruppe, og hvis du starter at arbejde halvdags, kommer du bare til at belemre dine kollegaer med at bruge andre ressourcer. Endvidere kender de senest visiterede børn dig ikke, og du har heller ikke set dem endnu. Du kan heller ikke følge med, når børnene begynder at løbe. Derfor kan jeg ikke acceptere, at du starter som halvdags ansat. [Lederen af børnehaven] sagde herefter, at [lederen] ville sende et brev til lægen.

5. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

Jeg sagde til [lederen af børnehaven], at jeg godt kunne forstå, hvis mit fravær havde ramt børnene og mine kolleger.

Imidlertid er det ikke min skyld, at skaden i mit ben endnu ikke er helet. Så sagde [lederen af børnehaven], at en anden medarbejder, som lederen nævnte ved navn, heller ikke arbejdede 100 %, også på grund af problemer med benet.

Da jeg gik fra børnehaven, henvendte jeg mig igen til lægen, da jeg var i tvivl om, hvad der skulle ske med mig. Jeg fortalte lægen, at jeg fik et afslag på i første omgang at arbejde halvdag. Han bad mig om at tage det med ro. Da jeg spurgte, om jeg kunne få udstedt en lægeerklæring sagde han, at det var lederens opgave at rekvirere den. Jeg var så nødt til at ringe igen til min leder vedrørende lægens meddelelse om rekvirering af en lægeerklæring.

Da lægen den 9. december 2013 endelig sagde til mig, at jeg nu kunne komme på arbejde, ringede jeg til børnehaven. Da spurgte [lederen af børnehaven], om jeg havde en skriftlig dokumentation herpå, men jeg erindrede [lederen] igen om, at det var [lederen], der skulle bede om det, idet lægen havde sagt sådan. Jeg vil gøre opmærksom på, at jeg denne dag først kom op på 120 dages grænsen.

[Lederen af børnehaven] sagde, at [lederen] var kommet i tvivl og derfor havde rettet forespørgsel, og sagde videre at jeg ikke skulle arbejde, ind til [lederen] har fået noget skriftligt. [Lederen] sagde også, at [lederen] aldrig fik svar, når [lederen] skrev til lægen.

Efter ca. en uge ringede jeg til børnehaven for at høre nærmere, og her meddelte souschefen mig, at jeg ikke skulle komme på arbejde, og at jeg skulle regne med at få tilsendt et brev om det. Selvfølgelig blev jeg skuffet, og jeg besluttede at ville sende en skriftlig klage, da jeg nu vidste, at jeg blev behandlet ukorrekt.

Den 20. december 2013 modtog jeg afskedigelsesbrevet. Jeg vidste ikke hvad jeg skulle sige, da jeg læste deres begrundelser hertil, fordi de virkede så uanstændige og usande. De var på én gang meget skuffende og svære at tage.

Jeg gik med det samme over til sygehuset med brevet for at få en bekræftelse på, at begrundelserne var ukorrekte, idet lægen jo selv havde sagt, at børnehavederen selv måtte rekvirere en lægeerklæring, og at han anbefalede, at jeg i første omgang, måske på ca. 14-dages tid, kunne arbejde halvdags.

Med hensyn til høringen vil jeg gøre opmærksom på, at jeg først modtog afskedigelsesbrevet den 20. december og uddannelsesafdelingen i [X By] skulle have modtaget svaret senest den 17. december 2013 kl. 12:00.

Derfor kræver jeg, at høringsfristen forlænges, da det jo er mærkeligt, at jeg har modtaget brevet for sent.” (Min oversættelse)

Medarbejderrepræsentant i børnehaven O, ..., skrev ved brev af 14. januar 2014 følgende vedrørende A til K Kommune:

”Det er urealistisk at anvende § 31, stk. 2 i overenskomsten vedrørende faglærte og ufaglærte timelønsansatte i forbindelse med brevet om den påtænkte afskedigelse fra pågældendes stilling som socialhjælper i børnehaven [O]. Vi anmoder om, at dette rettes. For det andet anmoder vi om, at svarfristen forlænges, da brevet blev modtaget af hovedpersonen, efter at tidsfristerne i høringsbrevet var udløbet. Dette så en korrekt sagsbehandling kan finde sted.

Afskedigelse skulle have fundet sted til udgangen af én måned med 3 måneders varsel efter 6 måneders ansættelse i henhold til § 32, stk. 2 i overenskomst for barne-medhjælpere og socialmedarbejdere. Dette er ikke anvendt, og det opfatter vi som en overtrædelse.

Vi kræver, at der rettes op iht. overenskomsternes regler, da vi skal bruge dem til at videreføre sagen med.” (Min oversættelse)

Ved brev af 17. januar 2014 svarede K Kommune følgende til medarbejderrepræsentant i børnehaven O, ...:

”Dit brev vedrørende pågældende blev modtaget af børnehavernes kontor den 17. januar 2014. Tak for det.

Først vil jeg gøre opmærksom på, at pgl. har fået et brev fra HR afdelingen i hovedkontoret, dateret den 19. december 2013 med nr. 13-01-532.

Heri var bl.a. nævnt, at høringsfristen var fastlagt til den 27. december kl. 12.00. Jeg deltog under høringsdagen, hvor pgl. ikke havde en bisidder, da repræsentanten og dennes suppleant ikke var på arbejde.

Med hensyn til de nævnte ”begrundelser” i ovennævnte brev, meddeler jeg, at disse desværre er ukorrekte. Vi opdagede fejlen den 15. januar 2014. Vi beklager fejlen meget.

Derfor blev der udarbejdet et nyt brev den 15. januar 2014 med de korrekte begrundelser og med nummeret 14-0-01-030. P.g.a. it-mæssige problemer, blev brevet først underskrevet den 16. januar 2014 og bragt over til pågældende.

5. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

Jeg konstaterede imidlertid i forbindelse med udarbejdelsen af brevet, at brevet afsendt den 16. januar til pågældende, og at det skulle indeholde mere udførlige oplysninger. Derfor må det påregnes, at brevet til pågældende dateret den 15. januar 2014 og med nummeret 14-0-01-030, bliver erstattet med et nyt rettelsesbrev.

Jeg anbefaler, at alle de forrige breve bliver sendt retur i forbindelse med udarbejdelsen af det sidste brev.

Vi siger tak for det brev du har udfærdiget i din egenskab som ansvarlig repræsentant for medarbejderne på børnehaven [O].” (Min oversættelse)

Ved brev af 15. januar 2014 fremsendte K Kommune et nyt tilrettet partshøringsbrev til kommunens partshøringsbrev af den 19. december 2013 til A. Af kommunens (nye tilrettede) partshøringsbrev fremgår bl.a. følgende:

”Det er påtænkt at afskedige dig fra din stilling som socialhjælper ved børnehaven [O] i [K Kommune].

I henhold til § 31, stk. 2 i Overenskomsten mellem Finansministeriet, Grønlands Selvstyre og lønmodtagerorganisationen SIK vedrørende faglært og ufaglært timelønnet arbejdskraft skal [K Kommune] herved meddele, at man påtænker at afskedige dig fra din stilling som socialhjælper ved børnehaven [O].

Begrundelse

Din sidste arbejdsdag før du blev opereret i knæet var den 25. juni 2013. Du har været fraværende fra dit arbejde i længere tid, efter lægens anbefaling, da du efter operationen i knæet fik betændelse, så det gik længere tid med at hele. Din operation havde den negative bivirkning, at du blev bange for at gå hurtigere, da du følte, at du ikke længere kunne følge med, hvis barnet/børnene skulle stikke af afsides under gåturene. Desuden har du løfteopgaver, da du er ansat i vuggestuen, og dette ikke egner sig til gentagne bøjninger af knæet. Derfor har vi måttet tage hensyn til børnenes og din egen trykthed og besluttet, at det var bedst, hvis du ophører med dit arbejde som socialhjælper her i børnehaven [O]. Vi håber, at du finder et for dig egnet arbejde.

[...]” (Min oversættelse)

Fristen for afgivelse af bemærkninger var sat til den 22. januar 2014.

Den 21. januar 2014 afholdtes høringsmøde i børnehaven O med deltagelse af tidligere leder af børnehaven O, medarbejderrepræsentant [...] og A. Af referatet fremgår:

”Rettelsesbrevet blev skrevet den 15/1-14, brev nr. 14-0-030. [A] siger, at [A] ikke kunne acceptere begrundelsen med, at [A] har fået betændelse i knæet, da lægen heller ikke havde diagnosticeret det.

[A's] ønske var at vende tilbage til sit arbejde. [A] ville først snakke med sin familie, og det fik [A] lov til det. Således blev det aftalt at [A's] svar udskydes til i morgen.

Da afskedigelsen ikke var sket med 3 måneders varsel efter 6 måneders ansættelse i henhold til § 24, stk. 2 i overenskomst for barnemedhjælpere og socialmedarbejdere, blev [A] tilbudt at afskedigelsen fik virkning fra udgangen af marts måned.

Dagen efter havde [A] besluttet at tage afsked ved udgangen af marts, og skrev således under på månedssedlerne for januar, februar og marts. [A] skal have løn i disse måneder.” (Min oversættelse)

Ved brev af 23. januar 2014 meddelte K Kommune sin afgørelse om afskedigelse af A. Af afskedigelsesbrevet fremgår bl.a. følgende:

”Din ansættelse som socialhjælper ved [K Kommunes] børnehave [O] i [X By] bringes herved til ophør.

Under henvisning til [K Kommunes] brev af 15. januar 2014 vedrørende påtænkt afskedigelse af dig meddeler vi hermed, at din sidste arbejdsdag som socialhjælper ved børneinstitutionen [O] vil være den 31. marts 2014, således at dit arbejde ophører den 1. april 2014.

Tavshedspligten er fortsat gældende indtil afskedigelsen og efter afskedigelsen.

[...]” (Min oversættelse)

Herefter klagede A til mig ved brev af 31. marts 2014 med bilag. I sin klage skrev A bl.a. følgende:

”Jeg retter henvendelse for at få hjælp, fordi jeg føler mig uretfærdigt behandlet.

Jeg har i første omgang rettet henvendelse til SIP i december 2013, og fagforeningen var ellers meget positivt indstillet på at hjælpe mig.

Da jeg blev gjort bekendt med afskedigelsen, fik det mig langt ned, hvilket også gik hårdt ud over hjemmet, familien og min evne til at tænke klart.

5. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

Tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen hjalp mig også. Det skete i januar 2013, at min chef på arbejdspladsen og tillidsrepræsentanten havde samtale med mig, og under denne samtale sagde chefen, at hvis jeg klagede over afskedigelsen, ville lønudbetalingen stoppe med det samme, men hvis jeg ikke gjorde det, ville udbetaling af lønnen først blive stoppet i slutningen af marts. Jeg bad om betænkningstid til dagen efter, da jeg ikke havde kræfter til at svare på stående fod, og da jeg ønskede at tale med familien først. Chefen sagde i første omgang nej, men ombestemte sig.

[...]

Jeg ser mig selv stadig som et menneske uden selvværd, jeg glemmer aldrig min chefs udtalelse om, at jeg havde løjet mig frem til ikke at komme på arbejde. Selv for mig ukendte personer siger til mig, at jeg er slem til at lyve, da chefen havde sagt, at folk talte om mig ude i byen. Alle disse uretfærdige forhold har fået mig så langt ned, at jeg end ikke ønsker at gå uden for.

Endvidere føler jeg mig snydt af min chef, hvorfor jeg retter henvendelse med henblik på at kræve erstatning. Jeg skal understrege, at jeg i første omgang har rettet henvendelse til SIP, der gerne ville hjælpe, men på grund af begrænset viden på området har henvist mig til Jer. Jeg har også rettet henvendelse til IKIU, der meddelte, at de ikke kunne hjælpe mig.

[...]” Min oversættelse)

Ved brev af 23. maj 2014 anmodede jeg K Kommune om samtlige sagsakter vedrørende A’s sag.

Ved brev af 10. september 2014 sendte A mig yderligere to bilag til klagen.

Efter at have rykket K Kommune flere gange for sagsakterne modtog jeg sagsakterne ved e-mail af 11. september 2014 og ved fax af 14. oktober 2014.

Ved brev af 20. oktober 2014 anmodede jeg K Kommune om en udtalelse til sagen, jeg skrev endvidere bl.a. følgende til kommunen:

”[...]

Jeg forstår på [K Kommunes] partshøringsbrev af 15. januar 2014, at baggrunden for kommunens beslutning om at afskedige [A] er, at [A] efter en operation i knæet den 25. juni 2013 efter kommunens opfattelse ikke længere har været egnet til at varetage sine opgaver som socialhjælper i børnehaven [O]. [K Kommune] henviser i brevet til, at [A] efter operationen var blevet bange for at gå hurtigt og følte, at [A] ikke længe-

re kunne følge med børnene, samt at [A] ikke længere egnede sig til løfteopgaver med gentagne bøjninger af knæet.

Jeg beder [K Kommune] om i kommunens udtalelse at redegøre for, hvorvidt kommunen i forbindelse med sin beslutning om at afskedige [A] indhentede de nødvendige oplysninger for at kunne vurdere prognoserne for, at [A] igen ville blive i stand til at udføre de pågældende opgaver. Jeg beder samtidig [K Kommune] om at redegøre for, hvorvidt kommunen, inden der blev truffet beslutning om afskedigelse, gjorde sig overvejelser om mulighederne for at omplacere [A] i en anden stilling.”

Jeg rykkede herefter K Kommune for svar flere gange.

Ved brev af 9. februar 2015 svarede K Kommune bl.a. følgende på min anmodning om en udtalelse til sagen:

”[...]

- Ovennævnte blev ansat som socialhjælper i børnehaven [O] i stuen [P] den 1. januar 2013. Ingen oplysninger herom vedlagt.
- På ovennævntes ansættelsestidspunkt var jeg ansat som leder i den pågældende børnehave.
- Ovennævnte blev opereret i knæet. Der foreligger lægeerklæring. Ikke vedlagt her.
- Tør ikke rigtig at komme på arbejde – da knæet er meget hævet og ikke kan bøjes. Hvis [A] skal ud at gå tur med børnene, kan [A] ikke engang løfte babyer. Kort sagt, [A] kan ikke klare fysisk arbejde. Det har stået på gennem en længere tid. Når den tid nærmer sig, [A] skal påbegynde sit arbejde, kommer [A] her og melder, at [A] ikke er klar til at begynde at arbejde.
- Børnehaven [O] har kontaktet sundhedsvæsenet via mail for at rette forespørgsel til lægen, fordi ovennævnte efter hver lægekonsultation kommer her til institutionen med påstand om, at lægen vil have, at institutionen selv rekvirerer lægeerklæring, hvorfor vi har kontaktet sundhedsvæsenet for at få det bekræftet. Intet vedlagt herom. Jeg ved ikke, om denne korrespondance stadig findes i børnehaven [O's] mailkonto.
- Vedlagt fremsendes agterskrivelse fra HR- afdelingen, brev. nr. 13-01-532, af 19. december 2013.

5. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

- Vedr. brev nr. 13-01-532 rettede ovennævnte personlig henvendelse hertil alene den 27. december 2013, da bisidder og dennes suppleant var sygemeldte. Ovennævnte orienteredes af lederen af institutionen samt dennes fungerende stedfortræder om, at såfremt [A] havde indsigelser i sagen, skulle disse afleveres til HR-afdelingen i [K Kommune], eller [A] kunne aflevere sit brev til os til videresendelse herfra, hvilket [A] ikke gjorde. Intet vedlagt herom.
- Undertegnede er fratrukket fra stillingen i børnehaven [O] ved slutningen af 2013. Jeg blev ansat som koordinator på pædagogområdet i [K Kommune] i starten af 2014.
- Brev nr. 13-01-532 var behæftet med fejl, hvilket SIP repræsentanten krævede at få rettet, dateret den 14/1-14. Brevet vedlægges.
- Fejlene blev rettet som ønsket mht. henvisning til lovgrundlag m.m. (se rettellesbrevet, brev nr. 14-01-030 af 15. januar 2014).
- Jeg besvarede efter anmodning herom SIP's brev den 17. januar 2014 som koordinator på pædagogområdet. Vedlagt.
- Der blev yderligere foretaget høring den 21. januar 2014 om rettelserne. Se SIP-repræsentantens referat herom.

Således er bemærkningerne, da vedlagte bilag vedrører ovennævnte.

Det skal understreges, at ovennævnte flere gange har meddelt ikke at kunne påbegynde sit arbejde, da [A] fysisk ikke er i toppen og samtidig ikke kan bøje sit knæ, og at [A] ikke ved, hvornår [A] kan være klar til at starte.

Vi har derfor ikke kunnet finde et andet egnet arbejde, der svarer til [A's] uddannelse." (Min oversættelse)

Kommunens svar var vedlagt kopi af medarbejderrepræsentant i børnehaven, ... brev af 14. januar 2014 til kommunen, kommunens tilrettede partshøringsbrev af 19. december 2013 til A samt kommunens partshøringsbrev af 15. januar 2015 til A.

Ved brev af 13. februar 2015 sendte jeg K Kommunes udtalelse i partshøring hos A.

Jeg modtog ved fax den 9. marts 2015 A's bemærkninger ved brev af 6. marts 2015. A havde følgende bemærkninger:

”Jeg skriver, fordi jeg er uenig i indholdet af den tidligere leder af børnehaven [O], [...] brev.

Som jeg allerede har skrevet, har lægen udtalt, at jeg først kan begynde på arbejdet igen i slutningen af december. Der var mit ben til gengæld så godt, at jeg var blevet i stand til at arbejde. Jeg har altid været sikker på, at jeg kan klare, hvad jeg skal, og mit knæ fungerer da også igen.

[Lederen af børnehaven] bad mig om at møde op på arbejdet 7. november, selvom lægen havde sagt, at jeg ikke måtte arbejde i den periode. Der begyndte lederen på at ville afskedige mig, men [lederens] motiv var baseret på flere usande begrundelser. [Lederen] påstod også, at der var betændelse i mit knæ. [Lederen] ville bare afskedige mig uden at have set eller talt med mig. Jeg har talt med dem med bistand fra SIP.

Jeg blev ikke henvist til andet arbejde, de ville kun afskedige mig. Dette har gjort ondt på mig og har været tungt at bære, det nedbryder et menneske. Når [lederen af børnehaven] blev bedt om at rekvirere en lægeattest, har [lederen] ikke gjort noget for at gøre det. Og [lederen] beskyldte mig for at have skylden for alt.

Jeg vil ikke lade løgne vinde.” (Min oversættelse)

Herefter kontaktede en af mine medarbejdere den 16. april 2015 A telefonisk for at få uddybet nogle forhold. A oplyste, at A efter et lægebesøg den 7. december 2013 havde ringet til lederen af børnehaven og meldt sig rask til at starte på fuld tid. A oplyste videre, at lederen havde sagt, at A ikke skulle møde op på arbejde. Lederen havde henvist til, at man fra børnehavens side havde sendt brev til kommunen om, at man ønskede at afskedige A. A havde herefter modtaget partshøringsbrevet af 12. december 2013 om påtænkt afskedigelse.

Ved brev af 24. april 2015 sendte jeg en kopi af A's brev til K Kommune og bad om kommunens eventuelle bemærkninger. Herudover skrev jeg følgende til kommunen:

”[...]

Jeg forstår på [K Kommunes] partshøringsbrev af 15. januar 2014 samt kommunens brev af 9. februar 2015 med bilag til mig, at baggrunden for kommunens beslutning om at afskedige [A] var, at [A] efter en operation i knæet den 25. juni 2013 havde været fraværende i længere tid og flere gange havde meddelt, at [A] ikke kunne påbegynde sit arbejde, og at [A] ikke vidste, hvornår [A] ville være klar til at starte igen.

5. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

Ved telefonisk samtale med en af mine medarbejdere den 16. april 2015 har [A] præciseret, at [A] den 7. december 2013 over for den daværende leder af børnehaven [O] meddelte, at [A] nu var klar til at møde på arbejde på fuld tid igen. [A] har oplyst, at [A] af den daværende leder fik besked på, at [A] ikke skulle møde på arbejde, da der var sat en afskedigelsesproces i gang. [A] blev imidlertid først ved brev af 12. december 2013 (rettelse af 15. januar 2014) partshørt over den påtænkte afskedigelse, og [K Kommune] traf først afgørelse om afskedigelse af [A] ved brev af 23. januar 2014.

Jeg beder [K Kommune] om at redegøre for, hvorvidt [A] nåede at melde sig rask og klar til at møde på arbejde på fuld tid, inden kommunen traf afgørelse om at afskedige [A]. I så fald beder jeg videre [K Kommune] om at redegøre for, hvilket grundlag kommunen havde for at afskedige [A], efter at [A] havde meldt sig rask.”

Ved brev af 15. maj 2015 svarede K Kommune følgende:

”[...]

- Ovennævnte blev ansat som socialhjælper den 1. januar 2013. [A] blev opereret i knæet i juni 2013. [A] skulle have startet igen efter 1 månedes sygeorlov – men starttidspunktet blev udsat igen og igen. December 2013 blev det besluttet, at [A] skulle afskediges.
- [A] afleverede flere lægeerklæringer. På hvert lægeerklæring angives det, hvornår sygdommeldingen er slut. Det betyder, at man er i stand til at arbejde igen efter denne dato.
- Afskedigelsesdatoen har [A] selv accepteret iht. SIP’s råd og vejledning.
- Ud fra [A] anciennitet blev det besluttet, at lønnen skulle fortsætte frem til og med den 31. marts 2014, hvilket [A] selv også accepterede.
- [A] fik brev om afskedigelse, brevnr. 14-0-01-030, hvori begrundelse for afskedigelsen fremgik.” (Min oversættelse)

En af mine medarbejdere kontaktede herefter den 12. juni 2015 K Kommune telefonisk. Adspurgt oplyste sagsbehandler ..., at sagsbehandleren ikke umiddelbart kunne huske, hvorvidt A nåede at raskmelde sig inden kommunen traf afgørelse om at afskedige A. Sagsbehandleren ville undersøge dette nærmere og vende tilbage. Sagsbehandleren blev endvidere bedt om at fremsende kopi af A’s lægeerklæringer.

Ved e-mail af 15. juni 2015 fremsendte K Kommune to lægeerklæringer for A. Det fremgår af den ene lægeerklæring, at A blev sygemeldt i en måned fra den 9. oktober 2013. Lægeerklæringen er underskrevet den 10. oktober 2013.

Af den anden lægeerklæring fremgår det, at A var sygemeldt fra den 9. oktober 2013 og raskmeldt medio december 2013. Lægeerklæringen er underskrevet den 23. december 2013.

En af mine medarbejdere kontaktede den 22. juni 2015 K Kommune telefonisk for at få uddybet kommunens svar. Forelagt lægeerklæringen, hvoraf det fremgår, at A var raskmeldt medio december 2013, oplyste sagsbehandler ..., at sagsbehandleren ikke kunne huske, om A havde raskmeldt sig medio december 2013. Sagsbehandleren kunne ligeledes ikke huske, hvorvidt A havde nået at raskmelde sig inden kommunen traf afgørelse om at afskedige A.

Ved brev af 23. juni 2015 sendte jeg A en kopi af kommunens brev og bad A tilsende mig eventuelle bemærkninger. Jeg meddelte samtidig A, at sagen var moden, og at jeg ville forsøge at færdigbehandle sagen på grundlag af de modtagne oplysninger.

Ved brev af 29. juni 2015 afgav A følgende bemærkninger:

”Rettelser til brevet fra den tidligere leder af børnehaven [O].

Jeg blev opereret i mit knæ 26. juni 2013. Den gang var det planen, at jeg først skulle begynde på arbejde 1. september. Det er derfor ikke korrekt, når [lederen af børnehaven] udtaler at jeg skulle være startet på arbejdet igen en måned efter operationen.

Imidlertid har jeg ikke kunnet vende tilbage til arbejdet pr. 1. september, og det var altså lægens beslutning. Lægen har derefter vurderet min tilstand måned til måned. Jeg skal her gøre det klart, at jeg efter hvert lægebesøg har været forbi min arbejdsplads for at informere min chef om, at [lederen af børnehaven] skulle rekvirere en lægeattest på mig, for det var noget [lederen] skulle, ifølge lægen.

Dog kan jeg forstå, at der ikke har været rekvireret nogen lægeattest, og jeg selv har ikke haft ret til at indberette et dokument på, at jeg ikke var i arbejde.

Jeg blev meget ked af det, da jeg hørte at jeg ville blive afskediget. Jeg har ikke kunnet forstå, hvorfor begrundelserne til afskedigelsen var så forskellige og oveni købet var usande.

5. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

Jeg har til sidst været nødt til at beslutte at acceptere afskedigelsen, fordi jeg ikke kan blive ved med at kæmpe – de vil jo ikke have, at jeg begynder at arbejde igen. Jeg var også træt.

Ifølge SIP skulle lønnen køre således, når jeg stoppede, og jeg blev nødt til at acceptere det, for der var ikke noget at gøre.

Svar til brevet med j.nr. 14-0-01-030.

For det første vil jeg sige, at jeg havde sidste arbejdsdag 20. juni 2013 før operationen, og jeg rejste til [sygehus Y] 21. juni.

Såret på mit knæ havde ikke problemer med at hele efter operationen, og jeg har ikke haft betændelse i knæet en eneste gang. Lægen har ikke overfor mig nævnt noget om, at der var gået betændelse i knæet. Så operationssåret på mit knæ havde altså ikke svært ved at hele igen. Jeg vil kraftigt tilbagevise alle disse gætterier.

7. december 2013 fortalte lægen mig, at jeg kunne begynde at arbejde igen. Jeg var i stand til at arbejde normalt og havde ellers glædet mig til at starte igen. Jeg kan derfor ikke forstå og heller ikke acceptere begrundelserne, gætterierne eller løgnene i brevet fra [lederen af børnehaven] sendt før 7. december 2013.

Jeg har aldrig anset mig selv som en, der ikke var i stand til at begynde på arbejdet igen, og lægen har ikke sagt noget specifikt om det. Jeg har bare ikke kunnet starte at arbejde igen, ifølge lægen.” (Min oversættelse)

Jeg udtalte herefter:

”1. Afgrænsning af min undersøgelse

Nærværende sag vedrører spørgsmålet om, hvorvidt [K Kommune]’s afgørelse om afskedigelse af [A] må anses for at være i overensstemmelse med gældende ret.

I det følgende foretager jeg en generel beskrivelse af grundlaget for official-princippet og kravene til en forvaltningsmyndigheds sagsoplysning. I forlængelse heraf forholder jeg mig til [K Kommune]’s sagsoplysning i forbindelse med kommunens afgørelse om afskedigelse af [A] (afsnit 2). Herefter fremkommer jeg kort med nogle bemærkninger om udvidet partshøring og om arbejdsgivers opsigelsesvarsel (afsnit 3). Til sidst afslutter jeg med en opsummering af sagen (afsnit 4).

I forbindelse med min undersøgelse har jeg, til brug for uddybning og fortolkning af grønlandsk lovgivning samt ulovbestemt praksis, henvist til dansk lovgivning og dansk litteratur. Dette skyldes, at retsgrundlaget i Grønland i det væsentlige er identisk med retsgrundlaget i Danmark, som det fremgår af de nævnte henvisninger.

2 Officialprincippet

2.1. Regelgrundlaget

Officialprincippet gælder på ulovbestemt grundlag, som et grundlæggende princip i forvaltningsretten. Det påhviler den enkelte forvaltningsmyndighed selv, eventuelt i samarbejde med andre myndigheder, at fremskaffe fornødne oplysninger om de foreliggende sager eller dog at foranledige, at private, navnlig parterne, yder medvirken til sagens oplysning, og således sørge for, at en sag er tilstrækkeligt oplyst, før myndigheden træffer afgørelse i sagen. Dette grundlæggende forvaltningsretlige princip kaldes officialprincippet eller undersøgelsesprincippet. Princippet har til formål at sikre, at forvaltningen træffer den materielt rigtige afgørelse i sagen.

Om officialprincippet fremgår det af selvstyrets ”Vejledning om sagsbehandlingsloven” (af Grønlands Hjemmestyre, Lovkontoret, december 1994) punkt 198 bl.a., at en myndighed skal undersøge en sag så langt, som det er nødvendigt i det enkelte tilfælde for at træffe en forsvarlig afgørelse. Hvilke oplysninger, myndigheden skal tilvejebringe for at træffe den materielt rigtige afgørelse i sagen, afhænger af den konkrete sag, jf. Karsten Revsbech m.fl., Forvaltningsret – sagsbehandling, 2014, side 145 ff.

Officialprincippet indebærer, at myndigheden har pligt til at sikre dels, at myndigheden er i besiddelse af de oplysninger, der er nødvendige for at træffe en afgørelse i den foreliggende sag, og dels at disse oplysninger er korrekte.

Det er endvidere forvaltningsmyndighedernes pligt at sørge for, at de fornødne oplysninger tilvejebringes på den hurtigste og mest hensigtsmæssige måde. En sag skal således undersøges af myndigheden så langt, som det er nødvendigt i det enkelte tilfælde for at træffe en forsvarlig afgørelse. Ved vurderingen af, hvor omfattende undersøgelser der bør foretages, indgår en række hensyn. Foruden hensynet til at nå frem til den materielt rigtige afgørelse spiller hensynet til, at afgørelsen træffes uden unødigt forsinkelse, en væsentlig rolle.

På grund af den indgribende karakter, som en afgørelse om afskedigelse har, stilles der generelt høje krav til myndighedens undersøgelser og til sikkerheden for de relevante oplysningers rigtighed, jf. Kaj Larsen i Hans Gamlemtoft- Hansen m.fl., Forvaltningsret, 2002, side 226 f. Samme sted anføres endvidere, at hvis der er tvivl om holdbarheden af et væsentligt faktum, hører det med til en fyldestgørende sagsoplysning at søge denne tvivl afklaret.

2.2. Kommunens sagsoplysning

I denne sag fremgår det af [K Kommune]'s partshøringsbrev af 12. december 2013 samt det tilrettede partshøringsbrev af 19. december 2013, at kommunens begrundelse for påtænkt afskedigelse af [A] var [A]'s manglende dokumentation for sygefravær i form af lægeerklæring.

[K Kommune] fremsender dog et nyt tilrettet partshøringsbrev af 15. januar 2014, som er kommunens endelige partshøringsbrev. Kommunen nævner i sin begrundelse for påtænkt afskedigelse af [A] ikke noget om manglende lægeerklæring. Jeg finder derfor ikke anledning til at komme nærmere ind på kommunens begrundelse i partshøringsbrevene af 12. og 19. december 2013.

Af partshøringsbrevet af 15. januar 2014 fremgår det, at [K Kommune]'s begrundelse for påtænkt afskedigelse af [A] er, at [A] efter operationen blev bange for at gå hurtigt, og at [A] derfor ikke følte, at [A] kunne følge med børnene, hvis et barn skulle stikke af under en gåtur. Jeg har noteret mig, at kommunen ikke har anført, hvorfra kommunen har sine oplysninger herom. Der fremgår ikke noget herom blandt de sagsakter, som jeg har modtaget fra kommunen. Som begrundelse anfører kommunen videre, at [A]'s arbejde indebærer løft og gentagne bøjninger af knæet, hvilket kommunen finder ikke er egnet arbejde for [A].

I sin afgørelse af 23. januar 2014 om afskedigelse af [A] henviser [K Kommune] vedrørende begrundelse til den begrundelse, som fremgår af partshøringsbrevet af 15. januar 2014.

På baggrund heraf forstår jeg det således, at baggrunden for kommunens beslutning om at afskedige [A] er, at [A] efter en operation i knæet efter kommunens opfattelse ikke længere var egnet til at varetage sine opgaver som socialhjælper i børnehaven.

[A] henvendte sig til børnehavens leder den 7. november 2013, hvor [A] meddelte, at [A] var klar til at arbejde på halv tid. Ifølge [A] gav lederen [A] besked på ikke at møde på arbejde.

[A] meldte sig rask den 7. eller 9. december 2013. Ifølge [A] bad lederen [A] om dokumentation for, at [A] var klar til at komme på arbejde. Ca. en uge efter kontaktede [A] igen lederen for at forhøre sig om, hvornår [A] kunne møde på arbejde. Ifølge [A] gav lederen endnu en gang [A] besked på ikke at møde på arbejde. Lederen oplyste ydermere, at [A] ville modtage et brev herom.

Jeg bemærker, at der blandt de sagsakter, som jeg har modtaget fra [K Kommune], ikke findes nogen notater om de ovennævnte samtaler mellem lederen af børnehaven og [A]. Ved samtaler med kommunen har kommunen ikke over for mig været i stand til at afdække, om [A] meldte sig rask forud for kommunens indledning af afskedigelsessagen.

[K Kommune] holdt et møde med [A] den 27. december 2013 om partshøringsbrevet af 19. december 2013 med henblik på at modtage [A]'s bemærkninger. Jeg bemærker, at der blandt de sagsakter, som jeg har modtaget fra [K Kommune], ikke findes noget notat herom.

På høringsmødet den 21. januar 2014, hvor blandt andre lederen af børnehaven deltog, udtrykte [A] ønske om at møde på arbejde.

[K Kommune] afskedigede herefter [A] ved afgåelse af 23. januar 2014.

Det fremgår af en lægeerklæring, underskrevet den 23. december 2013, at [A] blev raskmeldt medio december 2013.

På baggrund af ovenstående lægger jeg til grund, at da [K Kommune] den 23. januar 2014 traf afgørelse om afskedigelse af [A], var kommunen i besiddelse af en lægeerklæring, der dokumenterede, at [A] var raskmeldt. Jeg lægger videre til grund, at kommunen på dette tidspunkt var klar over, at [A] i tiden efter operationen ikke havde været på arbejde. Dette til trods for at [A] flere gange, og senest den 21. januar 2014, meddelte lederen af børnehaven, at [A] var klar til at møde på arbejde.

[K Kommune] traf således afgørelse om afskedigelse af [A] uden at have forholdt sig til [A]'s raskmelding. Kommunen forholdt sig derudover ikke til, at [A] ikke havde været på arbejde i tiden efter operationen. Kommunen var så-

ledes ikke i besiddelse af oplysninger om, hvorvidt [A] i praksis var uegnet til arbejdet som socialhjælper i børnehaven. Jeg finder således, at kommunens vurdering af [A]'s uegnethed savner objektivt grundlag.

En myndighed har ansvaret for at tilvejebringe de oplysninger, som er nødvendige for at træffe den materielt rigtige afgørelse, samt ansvaret for, at oplysningerne er korrekte, jf. officialprincippet som beskrevet under afsnit 2.1. De oplysninger, som myndigheden skal tilvejebringe for at træffe den materielt rigtige afgørelse, afhænger af den konkrete sag.

På baggrund af [A]'s raskmelding, og det forhold, at [A] ikke har fået lov til at påbegynde arbejdet efter operationen, er det min opfattelse, at [K Kommune]'s sagsoplysning har været meget mangelfuld. Kommunen sikrede således ikke, at kommunen havde et sikkert bevismæssigt grundlag for begrundelsen om uegnethed, som kommunen lagde til grund for sin afgørelse om afskedigelse af [A]. Dette uanset [A] ikke afgav skriftlige bemærkninger til partshøringsbrevet af 15. januar 2014.

Som nævnt i afsnit 2.1 gælder officialprincippet på ulovbestemt grundlag som et grundlæggende princip i forvaltningsretten. Jeg finder, at [K Kommune] ved sin manglende fyldestgørende oplysning af sagen ikke har oplyst sagen i overensstemmelse med officialprincippet forinden kommunen traf afgørelse om afskedigelse af [A]. Dette finder jeg meget kritisabelt.

3. Yderligere bemærkninger

3.1. Udvidet partshøring

De almindelige regler om myndighedernes pligt til at foretage partshøring, inden de træffer afgørelse, fremgår af § 19 i landstingslov nr. 8 af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning med senere ændringer (sagsbehandlingsloven). Formålet med reglerne er at sikre, at den, der er part i sagen, får lejlighed til at gøre sig bekendt med og kommentere det faktiske afgørelsesgrundlag, inden sagen afgøres. Parten får således mulighed for at påpege eventuelle misforståelser, unøjagtigheder og ufuldstændigheder ved det foreliggende sagsmateriale.

Ved siden af sagsbehandlingslovens § 19 gælder der i sager om afskedigelse på grund af disciplinære forhold (tilsidesættelse af tjenesteplichter), samarbejdsvanskeligheder og uegnethed en regel om udvidet partshøring.

Reglen om udvidet partshøring har karakter af en ulovbestemt retsgrundsætning. Den er oprindeligt udviklet i praksis af Folketingets Ombudsmand og er tillige anerkendt af domstolene, jf. Hans Gammeltoft-Hansen m.fl., a.st., side 533 f. Jeg har i flere tilfælde tilsluttet mig Folketingets Ombudsmands formulering af reglen om udvidet partshøringspligt. Jeg kan herved for eksempel henvide til min rapport af 4. december 2014 om undersøgelse af uansøgt afskedigelse i Kommuneqarfik Sermersooq (j.nr. 2014-901-0048), som er optrykt i min beretning for 2014, afsnit 8.4.

Partshøringen benævnes som udvidet, fordi den ansatte ikke alene skal partshøres over sagens faktum, men også det retlige grundlag. Myndigheden skal således i almindelighed give den ansatte en redegørelse for myndighedens egen foreløbige opfattelse af sagen, herunder den retlige bedømmelse af de faktiske omstændigheder. Hvis der er bevismæssige spørgsmål i sagen, skal redegørelsen også indeholde myndighedens bevismæssige vurdering. Endelig skal myndigheden ligeledes gøre det klart for den ansatte, hvilken reaktion myndigheden påtænker at anvende i den konkrete situation, således at den ansatte har mulighed for at vurdere om det forvaltningsretlige krav om proportionalitet er opfyldt. Redegørelsen bør fortrinsvis være skriftlig.

I denne sag har [K Kommune] i partshøringsbrevet af 15. januar 2014 ikke nærmere redegjort for de faktiske omstændigheder, beviser og retlige grunde, der efter kommunens opfattelse taler for, at [A] ikke var egnet til at varetage sit arbejde som socialhjælper i børnehaven. Kommunen har ikke forholdt sig til [A]'s raskmelding, og til [A]'s ønske om at vende tilbage til sit arbejde. Jeg finder det kritisabelt, at [K Kommune] herved ikke har foretaget partshøring i overensstemmelse med den ulovbestemte retsgrundsætning om udvidet partshøring.

Jeg bemærker derudover, at [K Kommune] i partshøringsbrevet har anvendt formuleringen. ”Derfor har vi måttet tage hensyn til børnenes og din egen tryghed og besluttet, at det var bedst, hvis du ophører med dit arbejde som socialhjælper her i børnehaven [O]. Vi håber, at du finder et for dig egnet arbejde.” En sådan formulering kan efter min opfattelse efterlade indtrykket af, at kommunen allerede har truffet afgørelse om afskedigelse. En sådan formulering bør derfor undgås.

3.2. Opsigelsesvarsel

[K Kommune] traf den 23. januar 2014 afgørelse om afskedigelse af [A]. Det fremgår af afgørelsen, at [A]'s sidste arbejdsdag herefter vil være den 31. marts 2014. Kommunen afskedigede således [A] med to måneders varsel.

[A] blev, som tidligere nævnt, ansat med virkning fra den 1. januar 2013. På det tidspunkt, hvor [K Kommune] træffer afgørelse om afskedigelse af [A], har [A] således været ansat i lidt over et år.

Jeg bemærker, at opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side efter seks måneders ansættelse er tre måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang, jf. § 31, stk. 2, i overenskomst mellem Naalakkersuisut og S.I.K. for Barnehjælpere, socialmedhjælpere og socialhjælpere af 21. marts 2013, som var gældende på daværende tidspunkt.

[K Kommune]'s opsigelsesvarsel ved afgørelse af 23. januar 2014 skulle således havde været ved udgangen af april 2014 for at være i overensstemmelse med overenskomsten.

Jeg finder det beklageligt, at [K Kommune] ikke har beregnet opsigelsesvarslet i overensstemmelse med overenskomstens regler herom.

4. Opsummering

På baggrund af min behandling af sagen finder jeg det meget kritisabelt, at [K Kommune] har begået væsentlige sagsbehandlingsfejl ved ikke at oplyse sagen tilstrækkeligt i overensstemmelse med officialprincippet. Jeg finder det videre kritisabelt, at kommunen ikke har foretaget udvidet partshøring i overensstemmelse med den ulovbestemte retsgrundsætning om udvidet partshøring. Hertil finder jeg det beklageligt, at [K Kommune] i sit partshøringsbrev anvendte en formulering, der kunne efterlade et indtryk af, at kommunen allerede havde truffet afgørelse om afskedigelse, samt at kommunen ikke har beregnet opsigelsesvarslet i overensstemmelse med overenskomstens regler herom.

Jeg bemærker, at jeg ved min behandling af sagen har noteret mig, at kommunen ikke har udarbejdet notat om de samtaler, som kommunen har haft med [A] om manglende lægeerklæring, [A]'s henvendelser om, at [A] var klar til at møde på arbejde halv tid i november 2013, [A]'s efterfølgende henvendelser om raskmelding, samt om et høringsmøde, som kommunen havde med [A] den 27. december 2013. Offentlighedslovens § 6, stk. 1, (landstingslov nr. 9 af

13. juni 1994 om offentlighed i forvaltningen) fastsætter regler om myndigheds pligt til at gøre notat om oplysninger af betydning for en sags afgørelse. Jeg finder det ikke i overensstemmelse med notatpligten, at kommunen har undladt at udarbejde notat om høringsmødet.

Samlet set henstiller jeg således til, at [K Kommune] genoptager [A]'s sag og behandler denne i lyset af mine ovennævnte bemærkninger, herunder bemærkninger om at kommunen ikke har behandlet sagen i overensstemmelse med officialprincippet og princippet om udvidet partshøring, der gælder på ulovbestemt grundlag. Jeg beder endvidere [K Kommune] om, at kommunen også over for [A] forholder sig til [A]'s spørgsmål om erstatning.”

Ved e-mail af 23. juni 2016 med bilag modtog jeg K Kommunes opfølgning på sagen. Som bilag var vedlagt K Kommunes breve af 27. maj 2016 og 23. juni 2016 til A. Af brevet af 27. maj 2016 fremgår følgende:

”Jf. Afskedssag anlagt fra [K Kommune] mod dig som socialhjælper, som efterfølgende er blevet taget op af ombudsmanden for Inatsisartut.

Af ombudsmandens undersøgelse og efterfølgende beretning har [K Kommune] begået en række (processuelle) fejl i forbindelse med afskedigelsen af dig som socialhjælper ved daginstitutionen “[O]”.

Ombudsmanden indstiller at:

- kommunen genoptager [A] sagen,
- herunder også forholder sig til [A]'s spørgsmål om erstatning.

Du har været ansat fra den 1. januar 2013 i henhold til den gældende SIK overenskomst for Grønlands Landsstyre og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat for barnehjælpere, socialmedhjælpere og socialhjælpere.

I høringen til afskedigelsen har der været henvist til den gældende SIK overenskomst om *timelønnede faglærte og ikke faglærte arbejdere* afsendt; den 12. december, 19. december samt 15. januar 2014 (der fremgår 3 forskellige høringsbreve).

Ansættelsesmyndighed har tiltænkt at bruge forkortet varsel, jf. din overenskomst § 24 stk. 2. For at det skal kunne ske, kræves der en udførlig opgørelse af sit fravær, og høring til afsked med forkortet opsigelsesvarsel skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens funktionæren endnu er syg. **Dette er ikke opfyldt. Forkortet opsigelsesvarsel kunne dermed ikke gøres gældende.**

5. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

Da forkortet opsigelsesvarsel ikke kunne bruges, har ombudsmanden i sin undersøgelse meddelt, at opsigelsesvarslet burde have været 3 måneder, jf. § 32 stk. 2 i den gældende SIK overenskomst for barnehjælpere, socialmedhjælpere og socialhjælpere.

Indholdsmæssigt noteres der, at officialprincippet og principperne om udvidet parthøring ikke har været opfyldt.

Dvs. at kommunen ikke i tilstrækkeligt omfang har fremskaffet de fornødne oplysninger om de faktuelle oplysninger i sagen tilstrækkeligt. For på den måde sikre forinden der træffes en afgørelse, at faktuelle oplysninger er fremskaffet for at kunne sikre at det rigtige grundlag til at kunne skaffe en korrekt afgørelse.

Ved udvidet parthøring tilkendegives at kommunen i parthøringsskrivelsen ikke har redegjort for de nærmere faktiske omstændigheder, beviseligt og den retlige grundlag.

Dvs. at der ikke findes faktuelle oplysninger til hvordan kommunen kommet frem til at du, [A], ikke kan varetage sit arbejde som socialhjælper i børnehaven. Og at vi som arbejdsgiver i kommunen har ikke forholdt sig til din ([A]'s) raskmelding, og dit ønske om at vende tilbage til dit arbejde.

Såfremt, en forkortet opsigelsesvarsel havde været anvendt korrekt, burde der have stået følgende i høring til afsked, med forkortet varsel:

”Dit ansættelsesforhold hos [K Kommune] som socialhjælper ved område for Uddannelse i [X By] påtænkes opsagt

Begrundelsen er, at du i længere tid, ikke har været på arbejde. Sygefraværsopgørelse 1 år tilbage fra d.d., viser at du har været sygemeldt i 120 dage, se opgørelsen i vedlagte bilag. **(Dette opgørelse er ikke at se, i personalesagen)**

Som Socialhjælper i daginstitutionen “[O]” er der bl.a. følgende opgaver:

Institutionen er normeret til 88 børn, fra 0-6 år, og fordelt på 6 stuer.

Vuggestueafdeling, alle med 12 børn på 0-3 år. Stuen [S], - [T] og stuen [U].

Børnehaveafdeling, alle med 72 børn på 3-6 år
Stuen [P], - [Q] og stuen [R] 20 børn.

Der er normeret til 3 personale i hver stue: Pædagog, social-/barnehjælper, medhjælper.

- At børnene oplever en sammenhængende tryk hverdag i positive og nærværende omgivelser.
- At der er fokus på det enkelte barns udvikling og læring
- At du har en god samarbejdsevne i forhold til børn, kollega og andre samarbejdspartnere
- mv.

Daginstitutionen “[O]” er en enhed, der er vigtig for at brugerne sikkert og trygt kan få passe deres børn. Det kan informeres at driften af “[O]”, konkret i den afdeling hvor du har været ikke har været optimal grundet dit sygefravær, og dine kollega løbende overtager dine opgaver foruden deres egne opgaver. Det er ikke holdbart i længden.

Dit fravær har ramt driften i “[O]” så hårdt, at institutionen har hyret en langtidsvikar for at kunne følge med i opgaverne. Kommunen kan på sigt ikke bære at have denne ekstra lønomkostning.

Det er [K Kommune]’s konkrete vurdering at driften nu belastes så meget, at der nu er taget beslutning om at foretage en høring til uansøgt afsked.

Opsigelsen skal ske umiddelbart efter, at du har haft din 120. sygedag samt at aftalen om anvendelse af 120-dages reglen skal fremgå klart af din ansættelseskontrakt for at være gyldig. **Der fremgår ikke en sygefraværs opgørelse.**

Begrundelsen til opsigelsen er derfor, at institutionen “[O]” ikke længere kan undvære en socialhjælper, da en den stue du er i ikke længere kan bære at undvære en socialhjælper, som skal understøtte stuens pædagog og medhjælper.

Varsel

[K Kommune] meddeler dig herved at påtænke at opsigelse fra din stilling som socialhjælper, jf. § 24 stk. 2 til den gældende SIK overenskomst for Grønlands Landsstyre og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kattuffiat for barnehjælper, socialmedhjælper og socialhjælper.

Henviende til § 7 stk. 2 i Inatsisartut lov nr. 11 af 29. november 2013 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktioner:

“Det kan dog ved skriftlig kontrakt i det enkelte tjenesteforhold bestemmes at funktionæren kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har modtaget løn under sygdom i alt i 120 dage og sygefraværet ikke skyldes en arbejdsskade. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af

5. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

de 120 sygedage, og mens funktionæren endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at funktionæren er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket”

Dvs. at kommunen påtænker at afskedige dig med 1 måneders varsel til fratræden ved udgangen af (sidst afsendt høring 15. januar 2015 og med 3 ugers høringsfrist er vi inde i februar, burde det have været til udgangen februar 2015). Du er ansat 1. januar 2013, som socialhjælper, hvilke vil sige at du havde været ansat 1 år, da høringsperioden pågik.

Der afleveres en ekstra kopi af høringsbrevet, således at du kan inddrage din faglige organisation, såfremt du måtte ønske det.

Høring

Du har efter sagsbehandlingslovens § 19 stk. 1, mulighed for, evt. i samråd med din faglige organisation at komme med bemærkninger til dette høringsbrev.

Bemærkningerne skal være [K Kommune] i hænde sendes den (3 uger)...

Såfremt du ikke har kommentarer vil der blive truffet en afgørelse på det foreliggende grundlag”.

[K Kommune] beklager at der har været sket en række fejl ved sagsbehandlingen af din sag ved uansøgt afskedigelse.

[K Kommune] skal give dig 1 måneds løn, hvor du jf. opsigelsesvarslet burde have været 3 måneder, og du har reelt “kun” fået 2 måneder. Den rettighed skal du have.

Som skadeserstatning for ovennævnte vil [K Kommune] foreslå, at der gives der 1 måneds løn, som erstatning. Dvs. at der gives dig to måneders løn i alt i denne sag om uansøgt afskedigelsessag.

Imødeser din tilbagemelding på ovennævnte, fra dags dato om 3 uger.

Derudover kan vi fra HR afdelingen se, at du den 16. november 2015 er ansat som timelønnet faglært personale i bokollektiv i [X By]. I henhold til den gældende SIK overenskomst for Grønlands Landsstyre og Sulinermik Inuussutissarsiuqartut Kafiffiat for barnehjælpere, socialmedhjælpere og socialhjælpere, og denne § 34 skal timelønnede som har været beskæftiget mere end 3 måneder overgå til månedsløn. Du har dog stadigvæk mulighed for at timelønnede såfremt du foretrækker. Imødeser dit svar hvad det angår. Såfremt du foretrækker at være månedslønnet, vil vi udfærdige et ansættelsesbrev som månedslønnet.”

Af K Kommunes brev af 23. juni 2016 til A fremgår følgende:

”[K Kommune] har sendt en skrivelse til dig den 27. maj 2016, brevets indhold er vedr. en afskedssag anlagt fra [K Kommune] mod dig som socialhjælper for et par år siden, som efterfølgende er blevet taget op af ombudsmanden for Inatsisartut.

Kopi af skrivelsen vedlagt.

Kort skitseret har [K Kommune] i forbindelse med sagsbehandlingen af omtalte afskedssag begået en række fejl ved sagsbehandlingen.

En sag anlagt fra [K Kommune] mod dig som socialhjælper. Den 27. maj 2016 har [K Kommune] meddelt dig, at er stadigvæk er berettiget til 1 måneds løn mere, hvor du jf. opsigelsesvarslet burde have haft 3 måneder, og du har reelt “kun” fået 2 måneders opsigelsesvarsel. Den rettighed skal du have, dermed vil [K Kommune] udbetale 1 månedsløn snarest.

Derudover har [K Kommune] som skadeserstatning for nævnte sag foreslået, at der gives der 1 månedsløn, som erstatning.

[K Kommune] har modtaget en skrivelse fra dig dateret den 13. juni 2016, hvori du accepteret det meddelte i brevet af den 27. maj 2016. Dvs. der gives dig to måneders løn i alt, i denne sag om uansøgt afskedigelsessag ved [O].

Såfremt du stadigvæk havde været ansat i dag, ville du have været berettiget til at blive månedslønnet som timelønnet faglært personale i bokollektiv i [X By]. I dit brev skriver du at du selv har fratrukket din stilling ved bokollektivet, da familien ellers havde planlagt at flytte ud af [X By]. Det, at du selv har fratrukket dit arbejde ved bokollektivet i [X By] tager kommunen til efterretning.”

Ved brev af 8. juli 2016 meddelte jeg K kommune og A, at jeg noterede mig, at K Kommune havde taget min kritik til efterretning og genoptaget sagen og efterfølgende afsluttet den ved indgåelse af forlig med klager. Jeg meddelte på denne baggrund A og K Kommune, at jeg ikke foretog mig yderligere i sagen.