



2022-6

15. december 2022

All. nr./brevnr.:

2022-907-0003-20

Sull./sagsbeh.: LR

Kommuneqarfik Sermersooqs afholdelse af udgifter til feriefrirejser til medarbejdere i kommunens direktion

I forbindelse med behandlingen af en klagesag modtog ombudsmanden en række sagsakter, hvoraf det fremgik, at Kommuneqarfik Sermersooq havde afholdt udgifter til en feriefrirejse til en medarbejder i kommunens direktion og medarbejderens husstand.

På den baggrund valgte ombudsmanden, i medfør af ombudsmandslovens § 15, stk. 1, af egen drift at undersøge kommunens afholdelse af udgifter til en årlig feriefrirejse til medarbejderne i kommunens direktion og deres husstand inklusive hjemmeboende børn under 18 år.

Ombudsmanden fandt, at kommunens afholdelse af udgifter til betaling af en årlig feriefrirejse for medarbejderne i kommunens direktion og deres husstand inklusive hjemmeboende børn under 18 år var en uhjemlet ydelse, og at kommunen således uden hjemmel havde anvendt økonomiske midler til begunstiging af disse medarbejdere.

Dette fandt ombudsmanden meget kritisabelt.

Under ombudsmandens undersøgelse af sagen oplyste kommunen, at der ikke ses at være hjemmel til, at medarbejderne i kommunens direktion tildeles en årlig feriefrirejse til dem selv og deres husstand inklusive hjemmeboende børn under 18 år. I slutningen af oktober 2022 igangsatte kommunen derfor en proces vedrørende opsigelse af feriefrirejser for de

medarbejdere, der ikke har en sådan ret i henhold til de gældende overenskomster.

Ombudsmanden fandt i tilknytning hertil, at kommunen ikke behøvede at varsle medarbejdergruppen forud for en indstilling af en sådan uhjemlet praksis.

Ombudsmanden bad kommunen om at meddele, hvad ombudsmandens udtalelse gav kommunen anledning til at foretage sig.

Ombudsmanden havde ikke afsluttet behandlingen af sagen ved beretningsårets udløb.

(Udtalelse af 15. december 2022, j.nr. 2022-907-0003)

Jeg udtaler herefter:

1. Hvad har jeg undersøgt?

1.1. Jeg har rejst denne sag af egen drift. Jeg henviser til § 15, stk. 1, i inatsisartutlov nr. 7 af 1. juni 2017 om Ombudsmanden for Inatsisartut (herefter ombudsmandsloven), hvorefter ombudsmanden af egen drift kan tage en sag op til undersøgelse.

Jeg har valgt at undersøge kommunens afholdelse af udgifter til en årlig feriefrirejse til medarbejderne i kommunens direktionen og deres husstand inklusive hjemmeboende børn under 18 år.

Jeg har valgt ikke at forholde mig til spørgsmålet om, hvorvidt medarbejderne i kommunens direktion var i god tro i forhold til den manglende lovlighed af en sådan feriefrirejseordning.

1.2. Jeg har flere steder i min udtalelse taget udgangspunkt i dansk litteratur og Folketingets Ombudsmands praksis, i det omfang jeg ikke selv tidligere har haft lejlighed til at beskæftige mig med tilsvarende problemstillinger. Det skyldes, at retsgrundlaget i Grønland i det væsentligste er identisk med retsgrundlaget i

Danmark. Hvor retsgrundlaget i Grønland efter min opfattelse ikke er identisk med retsgrundlaget i Danmark, har jeg anført dette.

Min udtalelse er opbygget således:

- Afsnit 2. Sagen kort
- Afsnit 3. Retsgrundlaget
- Afsnit 4. Kommunens synspunkt
- Afsnit 5. Min vurdering

Jeg bemærker, at der følger en sagsfremstilling efter min udtalelse.

2. Sagen kort

I forbindelse med min behandling af en klagesag modtog jeg en række sagsakter, hvoraf det fremgik, at kommunen havde afholdt udgifter til en feriefrirejse til en medarbejder i kommunens direktion og medarbejderens husstand.

På baggrund heraf valgte jeg at iværksætte en undersøgelse af kommunens afholdelse af udgifter til en årlig feriefrirejse til medarbejderne i kommunens direktion og deres husstand inklusive hjemmeboende børn under 18 år.

Ved brev af 20. april 2022 anmodede jeg kommunen om akter og en udtalelse.

Ved e-mail af 9. juni 2022 modtog jeg akter og kommunens udtalelse, som var dateret 27. maj 2022. Jeg modtog yderligere akter den 14. juni 2022.

Kommunen oplyste, at medarbejderne i kommunens direktion har en årlig feriefrirejse for dem selv og deres husstand. Dette fremgår af de pågældende medarbejderes kontrakter.

Ved brev af 30. juli 2022 anmodede jeg kommunen om en supplerende udtalelse, og fremsendelse af kopi af en ansættelseskontrakt for en medarbejder i kommunens direktion samt manglende akter, som ikke var blevet sendt til mig i første omgang.

Jeg modtog de manglende akter og kommunens svar den 1. august 2022. Det fremgår af ansættelseskontrakten, at medarbejderen i kommunens direktion er ansat i henhold til den fælles cheftale "Aftale mellem Naalakkersuisut og Akademikerorganisationerne (Djøf, Dansk Magisterforening, Gymnasieskolernes Lærerforening, Ingeniørforeningen, IDA, Forbundet Arkitekter og Designere, Dansk Psykolog Forening) om løn- og ansættelsesvilkår for chefer ansat i Grønlands Selvstyre og i de Grønlandske kommuner".

Kommunen oplyste, at det er alle medarbejdere i kommunens direktion, der har en årlig feriefrirejse for dem selv og deres husstand inklusive hjemmeboende børn under 18 år.

For så vidt angår besvarelse af mit spørgsmål om, hvorvidt feriefrirejser, efter kommunens opfattelse, for medarbejderen og medarbejderens husstand ses at være omfattet af den fælles cheftale, oplyste kommunen, at kommunen ville vende tilbage efter den 1. september 2022.

Jeg modtog kommunens svar på dette spørgsmål ved brev af 14. november 2022. Kommunen oplyste, at der ikke ses at være hjemmel til, at medarbejderne i kommunens direktionen tildeles en årlig feriefrirejse til dem selv og deres husstand inklusive hjemmeboende børn under 18 år.

Kommunen oplyste dertil, at kommunen i slutningen af oktober 2022 havde igangsat en proces vedrørende opsigelse af feriefrirejser for de medarbejdere, der ikke har en sådan ret i henhold til de gældende overenskomster.

3. Retsgrundlaget

En offentlig myndighed kan normalt alene anvende økonomiske midler med hjemmel i lov. En kommune kan dertil foretage visse økonomiske dispositioner i medfør af kommunalfuldmagten. Kommunalfuldmagten er en betegnelse for de ulovbestemte og uskrevne regler, der regulerer en kommunes mulighed for uden en egentlig lovhjemmel at foretage visse dispositioner af økonomisk karakter. Kommunalfuldmagten finder imidlertid ikke anvendelse, hvis et område er reguleret ved lov eller overenskomster.

I forhold til ansættelse i den offentlige forvaltning, herunder i en kommune, er området reguleret af de arbejdsretlige regler, som eksempelvis ferieloven, funktionærloven og inatsisartutlov om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption. Området er desuden reguleret af overenskomster og de forvaltningsretlige regler og principper.

Jeg henviser til Hans Gammeltoft-Hansen m.fl., Forvaltningsret, 2. udg., Del II Forvaltningspersonalet, samt til Niels Fenger, Forvaltningsret, 1. udg. 2018, Del II Forvaltningspersonalet, særligt s. 207 ff og s. 754. Nærmere om kommunalfuldmagten henviser jeg til Karsten Revsbech og Jens Garde, Kommunalret, 4. udg., kap. 2.

3.1. En kommunes anvendelse af økonomiske midler ved ansættelse af medarbejdere

En ansættelse i en kommune kan ske i henhold til en overenskomst, som det offentlige har indgået med en gruppe af relevante forhandlingsberettigede faglige organisationer, eller som tjenestemand efter tjenestemandsløven. Hvis ansættelsesforholdet ikke er reguleret ved lov, aftale eller omfattet af en overenskomst, kan der også ske ansættelse ved indgåelse af en individuel kontrakt.

Det betyder, at hvis der inden for et område er indgået aftaler eller overenskomster vedrørende ansættelsesforholdet, skal kommunen ansætte personalet i henhold de indgående aftaler eller overenskomster.

Når et område er reguleret ved overenskomster, har kommunen ikke mulighed for at indgå individuelle aftaler og vilkår for en given ansættelse. Hvis overenskomsten for en given medarbejdergruppe således eksempelvis ikke giver mulighed for afholdelse af feriefrirejser, vil kommunen ikke lovligt kunne afholde udgifter til sådanne rejser.

3.2. Ansættelse i chefstillinger i en kommune

Ansættelse i chefstillinger i en kommune er omfattet af en kollektiv overenskomst; Den fælles cheftale af 20. oktober 2020.

§ 4 i den fælles cheftale vedrører ferierejsebidrag og tilskud til ferierejsefond. § 4 er affattet således:

"§ 4

Ferierejsebidrag, ferierejsefond

Ferierejsebidrag. Til chefer som omfattes af uddannelsesbilaget i Djøf-overenskomsten og med uddannelser efter DSA overenskomsten, jf. **bilag 1** kan der efter ansøgning ydes et årligt ferierejsebidrag på kr. 16.500,00, såfremt den ansatte ikke i kraft af Djøf-overenskomstens § 35 eller § 36 eller DSA-overenskomsten § 35 eller § 36, sin ægtefælle eller dermed ligestillede opnår ret til feriefrirejse i det pågældende år. Optjeningen af ferierejsebidraget sker månedsvis og forholdsmæssigt med virkning fra ansættelsesdatoen. Optjeningsperioden går fra den 1. april til den 31. marts. Såfremt ansøgningen imødekommes, vil ferierejsebidraget komme til udbetaling med lønnen for april måned.

Stk. 2. Tilskud til ferierejsefond. Til chefer, hvis uddannelse/baggrund ikke dækkes af Djøf/DSA området, og som ikke har ret til feriefrirejse i henhold til § 3 i aftale af 20. april 1998 – NAL 4-1-48 – mellem Grønlands Landsstyre og Nunatisinni Atorfillit Kattuffissuat (NAK) om ferierejser og ikke i kraft af ægtefælles eller dermed ligestillede ansættelsesvilkår har ret til feriefrirejse, indbetaler arbejdsgiver pr. måned 620,- kr. til den fælles ferierejsefond, hvorfra der kan søges om ferierejsetilskud i henhold til fondens bestemmelser."

De, som ved ansættelse før 1. april 1998, som i medfør af kontinuerlig tjeneste har haft ret til feriefrirejse, jf. § 3 i aftale af 20. april 1998 – NAL 4-1-48 – mellem Grønlands Landsstyre og Nunatsinni Atorfillit Kattuffissuat (NAK) om frirejser vedbliver at kunne opnå feriefrirejse, jf. § 8, stk. 3, i den fælles cheftale.

Djøf-overenskomstens § 35 vedrører overgangsbestemmelser for jurister og universitetsøkonomer m.v. ansat pr. 31. marts 1991. § 36 vedrører overgangsbestemmelser vedrørende feriefrirejser for jurister og universitetsøkonomer m.v. ansat i perioden 1. april 1991 til 31. december 1996. Djøf-overenskomsten er "Overenskomst mellem Naalakkersuisut og Djøf for

juridiske kandidater og universitetsøkonomer m.fl. ansat i Grønlands Selvstyre og kommunerne”.

DSA-overenskomstens § 35 vedrører til- og fratrædelsesrejser samt bohaveflytning. § 36 vedrører frirejse i Grønland, hvorefter der ved ansøgt eller beordret forflyttelse i Grønland kan ydes frirejse fra bopælen til det nye tjenestested. DSA-overenskomsten er ”Overenskomst mellem Naalakkersuisut (Grønlands Selvstyre) og De Samforhandlende Akademikerorganisationer (Ingeniørforeningen i Danmark, Forbundet Arkitekter og Designere, Gymnasieskolernes Lærerforening, DM (Dansk Magisterforening) og Dansk Psykologforening) og Kommunikation & Sprog samt Bibliotekarforbundet for ansatte i Grønlands Selvstyre og i de grønlandske kommuner.”

I udgangspunktet giver den fælles cheftale således mulighed for, at den ansatte, alt efter sin uddannelse eller baggrund, enten kan søge om et årligt ferierejsebidrag på 16.500 kr. eller søge den fælles ferierejsefond om et ferierejsetilskud. I begge tilfælde gælder dette alene i tilfælde, hvor den ansatte ikke i kraft af ægtefælles eller dermed ligestillede ansættelsesvilkår har ret til feriefrirejse i det pågældende år.

Den fælles cheftale indeholder ikke bestemmelser, der giver mulighed for, at der kan ske ansættelse på individuel kontrakt.

4. Kommunens synspunkt

Kommunen sendte mig sin udtalelse ved brev af 27. maj 2022 og akter pr. e-mail af 9. juni 2022. Samlet oplyste kommunen, at kommunen havde afholdt udgifter til en medarbejder i direktionen og medarbejderens husstands feriefrirejse i 2021.

For så vidt angår feriefrirejser oplyste kommunen, at medarbejderne i kommunens direktion har en årlig feriefrirejse for dem selv og deres husstand inklusive hjemmeboende børn under 18 år. Dette fremgår af de pågældende medarbejders kontrakter.

For så vidt angår besvarelse af spørgsmålet om, hvorvidt sådanne feriefrirejser efter kommunens opfattelse er omfattet af den fælles cheftale, oplyste kommunen, at kommunen i forbindelse med sin besvarelse havde indhentet en vurdering fra en advokat. Kommunen svarede på den baggrund, at der ikke ses at være hjemmel til, at medarbejderne i kommunens direktion tildeles en årlig feriefrirejse til dem selv og deres husstand inklusive hjemmeboende børn under 18 år, hverken i den fælles cheftale, DJØF-overenskomsten, DSA-overenskomsten eller andetsteds.

Kommunen har samtidig oplyst, at kommunens advokat har anbefalet kommunen, at retten til feriefrirejse opsiges for alle medarbejdere, der ikke har ret til en sådan efter gældende overenskomster. På den baggrund har kommunen oplyst, at kommunen i slutningen af oktober 2022 igangsatte en proces vedrørende opsigelse af feriefrirejser for de medarbejdere, der ikke har ret til en feriefrirejse efter gældende overenskomster.

Af de modtagne akter fremgår følgende af en intern e-mail af 31. oktober 2022 fra en medarbejder i direktionen til kommunens HR-afdeling:

”Alle der har en feriefrirejse uden for overenskomst skal opsiges for deres feriefrirejse med argumenterne fra NHD i vedhæftede.

Først en høring derefter en afgørelse.

Notat er udarbejdet på baggrund af sagen omkring direktionens frirejser men principperne er til for alle feriefrirejser udenfor overenskomster.

Opsigelsen af feriefrirejser gælder ikke dem i Tasiilaq og Paamiut, der har en særlig fastholdelsespakke som er godkendt i Kommunalbestyrelsen. Den kører separat.”

5. Min vurdering

Kommunen har i sin udtalelse af 14. november 2022 oplyst mig om, at kommunen efter en gennemgang af gældende overenskomster og aftaler m.v., herunder de gældende aftaler om feriefrirejser, har konkluderet, at der ikke ses at være hjemmel til, at medarbejderne i kommunens direktion tildeles en årlig

feriefrirejse med husstand inklusive hjemmeboende børn under 18 år – hverken i den fælles cheftale, Djøf-overenskomsten, DSA-overenskomsten eller andetsteds.

Jeg deler kommunens opfattelse.

Det er således min vurdering, at kommunen ikke kan anvende økonomiske midler til betaling af en årlig feriefrirejse for medarbejderne i kommunens direktion og deres husstand inklusive hjemmeboende børn under 18 år. Det afgørende er efter min opfattelse, at ansættelsesforholdet er reguleret i henhold til den fælles cheftale, og at medarbejderen ikke er omfattet af overgangsbestemmelserne.

For medarbejderne i kommunens direktion uden ret til feriefrirejse i henhold til den fælles cheftale eller anden overenskomst, som de er ansat i henhold til, finder jeg, at kommunens afholdelse af udgifter til betaling af en årlig feriefrirejse er en uhjemlet ydelse, og at kommunen således uden hjemmel har anvendt økonomiske midler til medarbejderne i kommunens direktion og deres husstand inklusive hjemmeboende børn under 18 år.

Det er min vurdering, at kommunen alene kan afholde ydelser til medarbejderne i kommunens direktion, hvis dette følger af den fælles cheftale. Denne giver ikke ret til en feriefrirejse, hverken for medarbejderen selv eller medarbejderens husstand og eventuelle børn under 18 år, medmindre medarbejderen er omfattet af overenskomstens særlige overgangsbestemmelser.

Det fremgår af den indhentede kopi af ansættelseskontrakten for medarbejderen i kommunens direktion, at kommunen har ansat medarbejderen i henhold til den fælles cheftale. Det fremgår af medarbejderens ansættelseskontrakt, at medarbejderen har ret til en årlig feriefrirejse for sig selv og sin husstand inklusive hjemmeboende børn under 18 år.

Det er på baggrund af ovenstående min vurdering, at det er uden betydning for spørgsmålet om lovligheden af kommunens ordning med afholdelse af udgifter til feriefrirejser til medarbejderne i kommunens direktion og deres husstand

inklusive hjemmeboende børn under 18 år, at retten til feriefrirejser er nedfældet i de pågældende medarbejderes ansættelseskontrakter.

Jeg finder derfor, at kommunen ikke kan afholde udgifter til sådanne rejser for medarbejderne i kommunens direktionen og deres husstand.

Jeg finder på den baggrund kommunens praksis med uden hjemmel at afholde udgifter til betaling af en årlig feriefrirejse for medarbejderne i kommunens direktion og deres husstand meget kritisabel.

Kommunen har oplyst mig om, at kommunens advokat har anbefalet kommunen, at retten til feriefrirejse opsiges for alle medarbejdere, der ikke har ret til en sådan efter gældende overenskomster. Det fremgår af kommunens udtalelse, at kommunen på den baggrund i slutningen af oktober 2022 har igangsat en proces vedrørende opsigelse af feriefrirejser for de medarbejdere, der ikke har ret til en feriefrirejse efter gældende overenskomster.

Jeg forstår det således, at kommunen er af den opfattelse, at den uhjemlede ordning med kommunens afholdelse af udgifter til feriefrirejser til medarbejdere i kommunens direktion og deres husstand inklusive hjemmeboende børn under 18 år skal opsiges med normalt varsel og med forudgående høring af den ansatte, før kommunen kan opsiges retten til feriefrirejser.

Dette er jeg ikke enig med kommunen i. Efter min opfattelse behøver en sådan uhjemlet praksis ikke at opsiges efter forudgående varsel eller høring.

Jeg beder kommunen om at meddele mig, hvad min udtalelse giver kommunen anledning til at foretage sig.

Nærværende udtalelse vil blive offentliggjort på min hjemmeside og omtalt i min beretning for 2022.

SAGSFREMSTILLING

Den 20. april 2022 bad jeg Kommunekarfik Sermersooq om sagens akter og en udtalelse.

Vedrørende afholdelse af udgifter til feriefrirejser anmodede jeg kommunen om at oplyse, om kommunen havde afholdt udgifter til en feriefrirejse i 2021 for medarbejderen i direktionen og medarbejderens husstand.

På grund af it-problemer, som betød, at mit brev ikke kom frem til kommunen, genfremsendte jeg brevet den 26. april 2022 og igen den 12. maj 2022.

Den 20. maj 2022 kontaktede en af mine medarbejdere Sekretariatet for Kommunernes Tilsynsråd for at forespørge, om sagen eventuelt var under behandling i Tilsynsrådet. Tilsynsrådets sekretariat oplyste, at sagen ikke var under behandling i Tilsynsrådet.

Kommunen sendte sin udtalelse og akter ved e-mail af 9. juni 2022. Kommunen anførte i sin udtalelse dateret 27. maj 2022, at kommunen i 2021 havde afholdt udgifter for i alt 31.481,86 kr. for én feriefrirejse for medarbejderen og medarbejderens husstand. Kommunens svar var vedlagt dokumentation herfor og en redegørelse udarbejdet af medarbejderen.

Den 14. juni 2022 eftersendte kommunen nogle manglende sagsakter, som ved en fejl ikke var sendt med kommunens svar den 9. juni 2022.

Bilag 1 indeholdt en redegørelse udarbejdet af medarbejderen underskrevet den 23. maj 2022. For så vidt angår feriefrirejsten fremgik det, at medarbejderen, ligesom de øvrige direktører, har en årlig feriefrirejse for sig selv og sin husstand, som anført i sin kontrakt.

Kommunens svar var endvidere vedlagt kommunens interne retningslinjer vedrørende feriefrirejser.

Ved brev af 30. juni 2022 anmodede jeg kommunen om en supplerende udtalelse samt om fremsendelse af manglende akter, herunder medarbejderens ansættelseskontrakt. Jeg anmodede endvidere kommunen om en udtalelse til sagen, idet jeg bl.a. anførte:

"[...]

Endvidere anmoder jeg Kommuneqarfik Sermersooq om en udtalelse til sagen.

Jeg beder Kommuneqarfik Sermersooq om særligt at forholde sig til det forhold, at feriefrirejser hverken for den ansatte eller den ansattes familie ses at være omfattet af Aftale mellem Naalakkersuisut og Akademikerorganisationerne (Djøf, Dansk Magisterforening, Gymnasieskolernes Lærerforening, Ingeniørforeningen, IDA, Forbundet Arkitekter og Designere, Dansk Psykolog Forening) om løn- og ansættelsesvilkår for chefer ansat i Grønlands Selvstyre og i de Grønlandske kommuner (den fælles cheftale).

[...]."

Jeg bad endvidere kommunen om at oplyse mig om, hvilke ansatte i kommunen, som har en årlig feriefrirejse for sig selv og sin husstand.

Kommunen svarede følgende ved brev af 1. august 2022 sendt pr. e-mail samme dag:

"[...]

1. Jf. Retschef [...]'s forespørgsel den 30. juni 2021 er samtlige akter i forbindelse med sagen blevet gennemgået og sammenholdt med det, det tidligere er blevet sendt til Ombudsmanden den 9. juni 2021. Ud fra denne gennemgang kan det konstateres, at det beklageligvis ikke er samtlige akter, der er blevet tilsendt den 9. juni. De manglende akter er nu blevet samlet i en mappe, som er vedhæftet mailen sendt pr. dags dato.
2. Se venligst bilag 2.1.
3. Kommuneqarfik Sermersooq er i dialog med personalestyrelsen ift. de gældende regler omkring feriefrirejser. Kommuneqarfik Sermersooq

ønsker derfor at eftersende vores udtalelse til sagen, når forløbet med personalestyrelsen er afsluttet. Grundet ferie hos den medarbejder i personalestyrelsen, der er involveret i sagen, forventes der først en tilbagemelding efter den 1. september.

4. Ift. hvilke ansatte der har en årlig feriefrirejse for dem selv og deres husstand, kan det informeres, at dette gælder for kommunens direktion."

Medarbejderens ansættelseskontrakt var vedlagt som bilag 2.1. For så vidt angår ansættelsesforholdet fremgår det af ansættelseskontrakten bl.a., at:

"For ansættelsesforholdet gælder Overenskomst mellem Naalakkersuisut og Akademikernes Sammenslutning Grønland (ASG) om løn- og ansættelsesvilkår for administrative chefer under Grønlands Selvstyre og kommunerne i Grønland af 21. januar 2016."

Vedrørende feriefrirejse fremgår det under øvrige vilkår:

"Du har ret til en årlig feriefrirejse, der omfatter din husstand inkl. hjemmeboende børn under 18 år."

Ved brev af 15. september 2022 erindrede jeg kommunen om, at kommunen havde meddelt, at kommunen ville vende tilbage efter den 1. september 2022 med hensyn til en udtalelse vedrørende feriefrirejser.

Den 14. november 2022 modtog jeg kommunens svar. Kommunen oplyste mig om, at kommunen i forbindelse med udarbejdelsen af sit svar havde indhentet en vurdering fra en advokat.

"[...]"

Advokaten har efter gennemgang af gældende overenskomster og aftaler m.v., herunder de gældende aftaler om feriefrirejser, konkluderet, at der ikke ses at være hjemmel til at direktionen tildes en årlig feriefrirejse med husstand – hverken i cheftalen, Djøf-overenskomsten, DSA-overenskomsten eller andetsteds.

Advokaten anfører videre, at såfremt lønmodtagere får udbetalt for meget eller på anden vis begunstiges udover det, der er hjemmel til i overenskomstgrundlaget, kan der alene kræves tilbagebetaling af erlagte ydelser, såfremt der foreligger ond tro.

Advokaten og kommunen anser ikke, at direktionens medlemmer kan have været i ond tro om at det var berettiget, at de havde kontraktmæssig ret til feriefrirejse med husstand.

På den baggrund anbefaler advokaten, at retten til feriefrirejse, herunder med husstand, opsiges for alle medarbejdere der ikke har ret til en sådan efter gældende overenskomster.

I slutningen af oktober 2022 er proces vedrørende opsigelse af feriefrirejser igangsat.

Opsigelsen af feriefrirejse gælder for alle ansatte i kommunen der ikke har overenskomstmæssig ret dertil med undtagelse af medarbejdere i Tasiilaq og Paamiut, der er omfattet af en særlig fastholdelsespakke der er godkendt i kommunalbestyrelsen. Denne fastholdelsespakke er pt. under nærmere vurdering.”

Jeg har efterfølgende modtaget yderligere akter i sagen, herunder kommunens korrespondance med advokaten.

Der foreligger desuden en intern e-mail af 31. oktober 2022 fra direktionen til kommunens HR-afdeling. Følgende fremgår af e-mailen:

”Alle der har en feriefrirejse uden for overenskomst skal opsiges for deres feriefrirejse med argumenterne fra NHD i vedhæftede.
Først en høring derefter en afgørelse.

Notat er udarbejdet på baggrund af sagen omkring direktionens frirejser men principperne er til for alle feriefrirejser udenfor overenskomster.

Opsigelsen af feriefrirejser gælder ikke dem i Tasilaq og Paamiut, der har en særlig fastholdelsespakke som er godkendt i Kommunalbestyrelsen. Den kører separat.”