

# **FOAs klageinstans**

## **Beretning 2019**

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

## INDHOLDSFORTEGNELSE

FOAs klageinstans' beretning 2019 .....	
Afgørelser truffet i 2019 .....	
279-2018 FOA Sydfyn .....	
280-2019 FOA Sjælland .....	
282-2019 FOA Nordjylland .....	
283-2019 FOA Viborg .....	
284-2019 FOA SOSU .....	
285-2019 FOAs a-kasse .....	
286-2019 FOA Aarhus .....	
287-2019 FOA Roskilde .....	
290-2019 FOA Horsens .....	
291-2019 LFS .....	
292-2019 FOA Nordjylland .....	
293-2019 FOA Holstebro .....	
294-2019 FOA Sydsjælland .....	
295-2019 FOA Vejle .....	
296-2019 FOA Esbjerg .....	
297-2019 FOA (Forbundet) .....	
298-2019 FOA Sydfyn .....	
300-2019 FOA (Forbundet) .....	
301-2019 FOA Horsens .....	
302-2019 FOA Nordjylland .....	
305-2019 FOA Køge .....	
Statistisk oversigt over afgjorte klagesager .....	
Retningslinjer for FOAs Klageinstans.....	

## FOAs KLAGEINSTANS' BERETNING 2019

Den uvildige klageinstans, som FOA oprettede i 1998 med det formål at sikre det enkelte medlems rettigheder i forhold til Forbundet, afdelingerne og arbejdsløshedskassen, har haft følgende dommere:

Tidligere præsident i Sø- og Handelsretten Frank Poulsen fra 1998 til og med 2001, tidligere højesteretsdommer Hans Kardel fra 2002 til og med 2006, tidligere højesteretsdommer Marie-Louise Andreasen fra 2007 til 30. juni 2014 og tidligere præsident ved Retten i Roskilde Niels Waage fra 1. juli 2014.

Fra 1. april 2020 varetages hvervet som dommer i FOAs klageinstans af dommer ved Retten i Lyngby Ulrik Jørgensen.

FOA (Forbundet) varetager følgende sekretæropgaver for Klageinstansen:

Modtagelse og videreforsendelse af sager og henvendelser til Klageinstansen, generel information om Klageinstansen samt trykning og udsendelse af årsberetning.

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

Klageinstansens dommer afgiver efter retningslinjernes § 10 hvert år en skriftlig beretning om sit virke. Beretningen offentliggøres den 1. april. Forud for offentliggørelsen forelægges beretningen for FOAs hovedbestyrelse.

Dommeren i FOAs klageinstans modtog i 2019 28 nye sager. Dommeren afgjorde 21 sager, herunder den sag, der verserede ved årsskiftet 2018-19. 1 sag blev trukket tilbage af klageren, før der blev truffet afgørelse (sag nr. 288/2019). 1 sag blev henlagt, fordi klageren ikke besvarede henvendelser fra Klageinstansen inden den fastsatte svarfrist (sag nr. 289/2019). 2 sager blev forligt under klagesagens behandling (sagerne nr. 281/2019 og 307/2019) og 1 sag blev afvist, da klageren ikke var medlem af FOA, da sagen opstod, jf. retningslinjerne for FOAs klageinstans § 4, stk. 2 (sag nr. 306/2019). Der var således 3 sager under behandling den 1. januar 2020 (sagerne nr. 299/2019, 303/2019 og 304/2019.)

1 af de afgjorte sager vedrørte FOAs a-kasse.

Årsberetningen indeholder en oversigt over de 21 afgørelser, der er truffet i 2019.

Da jeg fratræder som dommer i FOAs klageinstans med udgangen af marts 2020 bliver denne årsberetning for FOAs klageinstans den sidste, som jeg afgiver.

Jeg har været meget glad for at virke som dommer i Klageinstansen gennem 5½ år, og jeg vil hermed gerne takke forbundsformand Mona Striib og FOAs hovedbestyrelse for at have betroet mig hvervet. Jeg vil også takke de mange medarbejdere i Forbundet og afdelingerne, som jeg har haft kontakt med gennem årene, og som altid beredvilligt har bistået mig med at løse de opgaver, som hvervet har indebåret.

Jeg har fået stor respekt for det arbejde, Forbundet og afdelingerne hver dag udfører til gavn for FOAs mange medlemmer. Som det har været tilfældet i alle årene, viser denne årsberetning, at antallet af klagesager fra medlemmerne er forsvindende lille set i forhold til antallet af FOA-medlemmer. Dette viser, at medlemmerne generelt er godt tilfredse med deres fagforening, og at tillidsvalgte og medarbejdere som oftest selv løser de problemer, der fra tid til anden nødvendigvis må opstå under varetagelsen af medlemmernes interesser i et fagforbund af FOAs størrelse.

København, januar 2020

Niels Waage

## Afgørelser i FOAs KLAGEINSTANS i 2019

<b>FOA</b>	<p>20 af de 21 afgjorte klagesager var relateret til sagsbehandlingen i FOA (Forbundet) eller FOAs afdelinger.</p> <p>Afgørelserne var fordelt således:</p> <p>I 7 af de 20 sager fik klagerne helt eller delvist medhold. Klageinstansen foreslog en godtgørelse eller erstatning i alle disse 7 sager.</p> <p>I 13 sager fik klageren ikke medhold</p>

<b>FOAs a-kasse</b>	<p>1 klagesag var relateret til sagsbehandlingen i Arbejdsløshedskassen.</p> <p>I denne sag fik klager ikke medhold.</p>

## Afgørelser truffet i 2019

### **279-2018 (j. nr. 18/589351) FOA Sydfyn indklaget (afgørelse af 13. maj 2019)**

*Klage over, at FOA-afdelingen ikke kunne bistå medlemmet i en afskedigelsessituation med den begrundelse, at det var BUPL og ikke FOA, der havde forhandlingsretten på området for den overenskomst, som dækkede medlemmets ansættelse.*

Medlem af FOA A var ansat i kommunen K som pædagog ved ældre- og sundhedsområdet. Ifølge hendes ansættelsesbrev var hun ansat efter den til enhver tid gældende overenskomst mellem BUPL m.fl. og KL for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger. I oktober 2018 blev A afskediget. A ønskede, at FOA-afdelingen skulle rejse en sag om usaglig opsigelse mod K. Afdelingen meddelte imidlertid A, at den ikke kunne rejse sagen, da FOA ikke havde forhandlingsretten på det pågældende overenskomstmråde, idet forhandlingsretten tilkom BUPL.

Afdelingen anførte, at A i sin tid havde indmeldt sig i FOA-afdelingen elektronisk, og at hun i den forbindelse fejlagtigt havde angivet sig som ”uddannet SSH”. Da hendes løntilbud ikke var sendt til FOA-afdelingen, men formentlig til BUPL, havde afdelingen ikke haft mulighed for at fortælle A, at hun ikke skulle stå i FOA-afdelingen, og at FOA ikke havde forhandlingsretten.

Det var afdelingens opfattelse, at afdelingen ikke havde haft mulighed for at vejlede A med hensyn til, at hun var forkert indplaceret, og at afdelingen havde ydet den hjælp og vejledning, der var mulig, indtil afdelingen blev opmærksom på, at den ikke havde forhandlingsretten.

Både afdelingen og A rettede henvendelse til BUPL, der imidlertid ikke ønskede af bistå A, da hun ikke var medlem af BUPL.

Klageinstansen kunne ikke fastslå, om det skyldtes fejl fra As eller afdelingens side, at hun blev fejlregistreret som medlem af FOA.

Imidlertid stod det klart, at As medlemskab af FOA havde været uden reel værdi, da hun forgæves søgte hjælp fra afdelingen i forbindelse med sin afskedigelse og således ikke kunne få den bistand, der må anses som en af en fagforenings allervigtigste og helt elementære kerneydelser.

Klageinstansen fandt på den baggrund, at A – uanset hvad der var årsag til den uholdbare situation, som A var landet i – burde stilles, som om hun ikke havde været medlem af FOA, og at afdelingen derfor skulle tilbagebetale A de medlemskontingenter, hun havde betalt fra sin indmeldelse i FOA indtil datoen for Klageinstansens afgørelse.

**280-2019 (j. nr. 18/593491) FOA Sjælland indklaget (afgørelse af 22. februar 2019)**

*Klage over afdelingens bistand til medlemmet i forbindelse med en kommunens afskedigelse af medlemmet og det forløb, der gik forud for afskedigelsen, herunder at medlemmet havde været udsat for mobning.*

Klageinstansen fandt ikke konkrete holdepunkter for at give medlemmet A medhold i hendes generelt formulerede klagepunkt om, at afdelingen ikke havde ydet hende tilstrækkelig hjælp og støtte under hendes afskedigelsessag. Klageinstansen fandt heller ikke, at A havde givet konkrete eksempler på, at afdelingen skulle have ladet hende stå alene med de problemer, hun havde anmodet om bistand til, og henviste til, at A selv havde fravalgt bistand fra tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

Klageinstansen anerkendte, at en episode, som A havde opfattet som mobning fra kollegers side, havde været meget ubehagelig for hende. Klageinstansen fandt imidlertid ikke at kunne kritisere afdelingen for ikke at have foretaget sig yderligere i anledning af episoden, efter at ledelsen på arbejdspladsen på et personalemøde havde indskærpet over for As kolleger, at der var tale om uacceptabel adfærd, som i gentagelsestilfælde ville få ansættelsesretslige konsekvenser.

Klageinstansen fandt endvidere ikke grundlag for at kritisere afdelingen for ikke i tilstrækkelig grad at have involveret A i de overvejelser, der gik forud for en aftale mellem afdelingen og kommunen om fritstilling af hende.

Klageinstansen kunne heller ikke kritisere afdelingens skøn, hvorefter FOA sandsynligvis ikke ville have kunnet vinde en fagretlig sag om, hvorvidt afskedigelsen var usaglig. Det er derfor Klageinstansens opfattelse, at aftalen om fritstilling var fordelagtig for A.

**282-2019 (j. nr. 19/12057) FOA Nordjylland indklaget (afgørelse af 22. februar 2019)**

*Klage fra tidligere medlem af FOA over afdelingens bistand i forbindelse med, at den pågældende i maj 2012 blev afskediget som teknisk serviceleder af en kommune.*

Klageren A indgav i januar 2019 klage til Klageinstansen over afdelingen med krav om erstatning eller godtgørelse med den begrundelse, at afdelingen havde påført ham et økonomisk tab eller medvirket hertil, idet A fandt afdelingens bistand til ham i hans afskedigelsessag mangelfuld.

Da As krav på erstatning eller godtgørelse var baseret på afdelingens påståede handlinger eller undladelser i 2012 eller 2013, var det forældet efter forældelseslovens § 3, stk. 1, hvorfor der allerede af den grund ikke kunne gives A medhold i klagen.

**283-2019 (j. nr. 19/1880076). FOA Viborg indklaget (afgørelse af 28. februar 2019)**

*Klage fra to medlemmer over afdelingens indgåelse af lønaftale, der indebar, at medlemmerne ikke fik mulighed for yderligere lønforhandlinger i 2019.*

Afdelingen indgik den 20. december 2018 en lønaftale for medlemmerne af FOA A og B. Det fremgik bl.a. af aftalen, at den indebar, at der ikke skulle føres yderligere lønforhandlinger for de pågældende i 2019. Klageinstansen bemærkede, at aftalens gyldighed ikke var afhængig af, at aftalen var godkendt af A og B, idet en faglig organisation efter dansk kollektiv arbejdsret alene i kraft af en lønmodtagers medlemskab af organisationen kan disponere over krav, der baseres på en kollektiv overenskomst, og herunder kan indgå forlig uden lønmodtagerens samtykke.

Klageinstansen betragtede herefter klagen som et krav om erstatning for det økonomiske tab, som A og B mente, at de havde lidt, som følge af, at aftalen indebar, at de ikke havde adgang til lønforhandlinger i 2019.

Klageinstansen fandt det ikke godtgjort, at et sådant tab var lidt. For det første var der intet oplyst om, at lønforhandlinger i 2019 med sikkerhed ville have ført til et positivt resultat for klagerne. Men dernæst gik Klageinstansen ud fra, at afdelingen under forhandlingerne havde skønnet, at det var nødvendigt at acceptere vilkåret om, at der med aftalen var gjort op med lønforhandlinger i 2019, for at man kunne opnå de positive resultater for klagerne, der i øvrigt kom ud af aftalen.

Klageinstansen havde ikke grundlag for at tilsidesætte dette skøn og kunne således ikke give A og B medhold i klagen.



**Sag nr. 284/2019 (j. nr. 19/176904) FOA SOSU indklaget (afgørelse af 3. september 2019)**

*Klage over, at afdelingen ikke søgte at rejse en fagretlig sag om bortvisningen af et medlem, der havde udleveret medicin til en forkert beboer på et bofællesskab.*

Medlem af FOA A, der siden 1999 havde været ansat som beskæftigelsesvejleder ved et bofællesskab, blev bortvist fra sin stilling i december 2018. Begrundelsen var, at A havde udleveret medicin til en forkert beboer, som derfor straks måtte indlægges på et hospital.

Afdelingen fandt, at bortvisningen var sagligt begrundet og forelagde ikke sagen for Forbundet med henblik på, at det blev overvejet, om der skulle føres en fagretlig sag om bortvisningens berettigelse.

Klageinstansen bemærkede bl.a., at bortvisning af en lønmodtager ofte vil indebære alvorlige konsekvenser for den pågældende, såvel personligt som økonomisk. Derfor anser Klageinstansen det som helt åbenbart – hvad Klageinstansen også har tilkendegivet i tidligere afgørelser – at det som led i den medlemsservice, en fagforening forventes at yde sine medlemmer, påhviler fagforeningen at bistå et bortvist medlem så stærkt som muligt. Dette indebærer efter Klageinstansens opfattelse, at en fagforening, der orienteres om, at et medlem er blevet bortvist, over for sit medlem er forpligtet til grundigt at undersøge, om grundlaget for bortvisningen har været i orden, og at rejse eller søge at foranledige rejst en fagretlig sag eller en sag ved domstolene om bortvisningens berettigelse, medmindre det må anses som aldeles sikkert, at bortvisningen har været retmæssig.

I den foreliggende sag var arbejdsgiverens begrundelse for bortvisningen en enkelt fejlmedicinering, der utvivlsomt måtte betragtes som en alvorlig fejl. Ved vurderingen af, om den skete bortvisning havde været berettiget, måtte der lægges vægt på denne fejl, men det måtte samtidig overvejes, om der var andre momenter, der talte imod berettigelsen af en bortvisning, således at vurderingen af, om bortvisningen havde været retmæssig, blev baseret på en afvejning af samtlige omstændigheder i sagen.

I afgørelsen opregnes en række momenter, der efter retspraksis tages i betragtning ved afgørelsen af, om en bortvisning har været berettiget, herunder den pågældende medarbejders anciennitet.

Alt i alt fandt Klageinstansen, at afdelingen havde skønnet forkert, da man besluttede sig for ikke at forelægge bortvisningssagen for Forbundet med henblik på at få rejst en fagretlig sag om bortvisningens retmæssighed.

Da sagen blev indbragt for Klageinstansen, var den overenskomstmæssige frist for at indbringe bortvisningen for et afskedigelsesnævn udløbet.

Klageinstansen foreslog derfor i henhold til § 7, stk. 2, i retningslinjerne for FOAs klageinstans, at afdelingen betalte A en godtgørelse på 40.000 kr. for mangelfuld medlemsservice. Ved

fastsættelsen af dette beløb lagde Klageinstansen vægt på, at det efter Klageinstansens skøn vil gøre det økonomisk muligt for A til at føre en sag ved byretten mod arbejdsgiveren om bortvisningens berettigelse i medfør af arbejdsretslovens § 11, stk. 2, hvis hun besluttede sig herfor. Klageinstansen anbefalede A at rådføre sig med sin advokat, inden hun traf beslutning om, hvorvidt hun ville rejse en sådan sag.

#### **285/2019 (j, nr. 19/255880) FOAs a-kasse indklaget (afgørelse af 4. februar 2019)**

*Klage over a-kassens vejledning om reglerne om skattefri udbetaling af efterlønsbidrag.*

FOAs a-kasse afslog i august 2018 en ansøgning fra et tidligere medlem af FOA, A, om at få udbetalt sit efterlønsbidrag skattefrit med den begrundelse, at ansøgningen herom var indgivet for sent. Denne afgørelse blev senere stadfæstet af Center for Klager om Arbejdsløshedsforsikring (CKA) og af Ankestyrelsen.

A klagede over a-kassen til Klageinstansen og krævede a-kassen pålagt at betale A erstatning for mangelfuld eller vildledende vejledning om reglerne om skattefri udbetaling af efterlønsbidrag.

Klageinstansen havde ikke grundlag for at antage, at sagsbehandleren i a-kassen havde givet A forkert vejledning under et møde den 11. juni 2018, eller at vejledningen skulle have afvejet fra den korrekte vejledning, som fremgik af et bilag, som A underskrev.

Klageinstansen lagde dog til grund, at A havde misforstået den vejledning, hun modtog på mødet, idet det måtte anses for højst sandsynligt, at A ellers ville have søgt om skattefri udbetaling af sine efterlønsbidrag på FOAs hjemmeside straks efter, at hun havde modtaget vejledningen.

Klageinstansen havde imidlertid ikke tilstrækkeligt grundlag for at antage, at det kunne bebrejdes sagsbehandleren, at A misforstod den vejledning, hun fik på mødet. Klageinstansen lagde herved bl.a. vægt på, at det ikke fremgår af a-kassens indlæg i klagesagen eller af afgørelserne fra CKA eller Ankestyrelsen, at A skulle have gjort sagsbehandleren opmærksom på et læsehåndicap, som A havde beskrevet i et indlæg i klagesagen, og som havde betydet ikke blot, at A ikke kunne forstå skriftlige vejledning, hun havde modtaget, men også at hun ikke var i stand til at læse den.

Klageinstansen fandt derfor ikke grundlag for at anse a-kassen for erstatningsansvarlig for det økonomiske tab, som A led, fordi hendes ansøgning om skattefri udbetaling af efterlønsbidrag blev indgivet for sent.

#### **286-2019 (J.nr. 19/248318) FOA Aarhus indklaget (afgørelse af 19. marts 2019)**

*En klage over en beslutning truffet af generalforsamlingen i en brancheafdeling om en ændring af brancheafdelingens vedtægter blev afvist, da Klageinstansen ikke havde kompetence til at behandle klagen.*

### **287/2019 (j.nr. 19/238617) FOA Roskilde indklaget (afgørelse af 19. juli 2019)**

*Klage over en FOA-afdelings for sent iværksatte inddrivelse af et lønkrav.*

Afdelingen rejste den 5. oktober 2018 et lønkrav på 20.844,60 kr. på medlemmet As vegne mod As arbejdsgiver, en kommune. Kommunen nægtede at betale under henvisning til, at lønkravet var forældet.

Klageinstansen lagde til grund, at det rejste lønkrav var berettiget og korrekt udregnet, og at FOA derfor ville have vundet en fagretlig sag mod kommunen om kravets berettigelse, hvis man så bort fra forældelsesproblematikken.

Lønkravet var imidlertid forfaldent til betaling ved udgangen af maj 2013. Kommunen havde derfor ret i, at kravet var forældet ved udgangen af maj 2018. Dette fremgår dels af forældelseslovens § 4, stk. 1, hvorefter forældelsesfristen er 5 år for fordringer, der støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold, dels af lovens § 2, stk. 1, hvorefter lovens forældelsesfrister regnes fra det tidligste tidspunkt, til hvilket fordringshaveren kan kræve at få fordringen opfyldt.

Klageinstansen fandt, at afdelingen allerede i efteråret 2017 måtte have været i besiddelse af tilstrækkelige oplysninger til at vide eller burde vide, at lønkravet ville være forældet med udgangen af maj 2018. Selv om det måske kunne være vanskeligt at dokumentere kravet i efteråret 2017, ville det derfor have været muligt at indlede en fagretlig sag mod kommunen på dette tidspunkt og i hvert fald i begyndelsen af 2018, hvorved forældelsesfristen ville have været afbrudt.

Klageinstansen fandt, at det skyldtes forsømmelse fra afdelingens side, at man ikke i tide tog de fornødne skridt til, at der blev rejst en fagretlig sag mod kommunen med henblik på at gøre As lønkrav gældende. Klageinstansen anså derfor afdelingen for erstatningsansvarlig over for A for det tab, hun blev påført ved, at lønkravet var forældet, inden det blev rejst over for kommunen.

Klageinstansen foreslog herefter, at afdelingen betalte A en erstatning på 20.844,60 kr. med procesrente fra klagens indgivelse til Klageinstansen den 10. februar 2019.

**290-2019 (j.nr. 19/306008) FOA Horsens indklaget (2 afgørelser af 17. august 2019)**

*Afgørelse nr. 1:*

*Klage over afdelingens håndtering af medlemmets afskedigelsessag.*

Medlemmet A, der i en meget lang årrække havde været beskæftiget som dagplejer i eget hjem og endvidere havde fungeret som aflastningsfamilie, blev afskediget fra sin stilling af arbejdsgiveren, en kommune K. Det fremgik af sagen, at afskedigelsen skyldtes en henvendelse til K fra en mor til et aflastningsbarn om vold mod barnet fra As side. K havde foretaget politianmeldelse. Imidlertid frafaldt politiet sigtelsen mod A for vold. Afdelingen, der havde bistået A i forbindelse med afskedigelsessagen, forelagde ikke afskedigelsen for Forbundet med henblik på, at dette kunne tage stilling til, om afskedigelsen skulle søges fagretligt behandlet, og da A klagede over afdelingens håndtering af afskedigelsessagen, var den overenskomstmæssige tidsfrist for indbringelse af sagen for et afskedigelsesnævn udløbet.

Som sagen forelå oplyst, fandt Klageinstansen, at afskedigelsen af A var klart urimelig. Klageinstansen lagde derfor til grund, at et afskedigelsesnævn – hvis en fagretlig sag havde været indledt rettidigt – ville have fastslået, at opsigelsen af A ikke var rimeligt begrundet i As (eller i Ks) forhold, og ville have underkendt opsigelsen eller fastsat en godtgørelse til A.

Klageinstansen fandt derfor, at afdelingen som følge sin forsømmelse med at søge afskedigelsen fagretligt behandlet var erstatningsansvarlig over for A.

Under henvisning til den lange tid, A havde været beskæftiget som dagplejer i Ks tjeneste fastsatte Klageinstansen erstatningen til et beløb svarende til 4 måneders løn.

Klageinstansen bemærkede herved bl.a., at den ikke havde fundet tilstrækkeligt grundlag for at fastsætte erstatningen højere. Dette skyldtes, at Klageinstansen ikke havde samme muligheder for at få belyst de forhold, der førte til kommunens beslutning om afskedigelsen af A, som en domstol, hvor der afgives parts- og vidneforklaringer under strafansvar. Klageinstansen havde heller ikke mulighed for at afkræve kommunen nogen forklaring om baggrunden for afskedigelsen.

Klageinstansen tilføjede, at dens afgørelse ikke var til hinder for, at A – i medfør af arbejdsretslovens § 11, stk. 2, eller § 22, stk. 1, jf. § 11, stk. 2 – på egen hånd og for egen regning anlagde sag mod K med påstand om godtgørelse for uberettiget eller urimelig afskedigelse. Da Klageinstansen i sin afgørelse havde bestemt, at afdelingen skulle betale A en betydelig erstatning, traf Klageinstansen dog ikke bestemmelse om, at afdelingen tillige skulle afholde omkostningerne ved en evt. civil retssag rejst af A.

Klageinstansen bemærkede endvidere, at A – hvis hun valgte at rejse en civil retssag mod kommunen – skulle refundere afdelingen erstatningen i det omfang, kommunen blev dømt til at betale

hende en godtgørelse (eller kommunen forligsmæssigt betalte hende en godtgørelse) med fradrag af de omkostninger, der havde været forbundet med at føre retssagen.

Klageinstansen bestemte endvidere, at afdelingen ud over erstatning skulle betale A en godtgørelse for mangelfuld medlemservice på 5.000 kr.

*Afgørelse nr. 2:*

*Klage over, at afdelingen ikke havde fulgt op på en aftale mellem afdelingsformanden og kommunen om, at A kunne modtage løn fra kommunen i de sidste to måneder af opsigelsesperioden, selv om hun havde fået nyt job uden for kommunen.*

Afdelingsformanden aftalte i december 2018 eller januar 2019 mundtligt med kommunen K, at A, der var opsagt af K til fratræden ved udgangen af februar 2019, kunne modtage løn af K i januar og februar 2019, selv om hun havde fået nyt job uden for kommunen pr. 2. januar 2019. Efter det oplyste var det en betingelse for aftalen, at A trak en klage, som hun havde afleveret til kommunaldirektøren i K i forbindelse med afskedigelsen af hende, tilbage.

A opfyldte denne betingelse, men søgte straks herefter aktindsigt i sin afskedigelses-sag. A modtog herefter et udkast til fratrædelsesaftale fra K, hvoraf bl.a. fremgik, at hun var ubetinget fritstillet fra indgåelse af aftalen og frem til den 28. februar 2019 (hvilket i overensstemmelse med aftalen indgået mellem K og afdelingsformanden indebar, at A kunne tage nyt arbejde i januar og februar 2019 uden at blive trukket i løn af K). Udkastet til fratrædelsesaftale indeholdt endvidere en passus om, at aftalen var til fuld og endelig afgørelse, idet der var gjort op med samtlige indsigelser af forvaltningsretlig og overenskomst-mæssig karakter, som relaterede sig til sagen om fratrædelsen. Det fremgik desuden af aftaleudkastet, at såfremt fratrædelsesaftalen ikke blev indgået, ville lønnen til A fra K blive stoppet pr. 31. december 2018.

A underskrev ikke udkastet til fratrædelsesaftale, og K meddelte herefter, at lønudbetalingen ophørte pr. 31. december 2018.

A klagede til Klageinstansen over, at afdelingen ikke havde fulgt op på aftalen.

Som sagen forelå oplyst, fandt Klageinstansen, at K ikke havde været berettiget til at stille andre betingelser for at opfylde aftalen med afdelingsformanden, end at A trak klagen til kommunaldirektøren tilbage. Klageinstansen fandt således, at det havde været uberettiget af K, at den – efter at A havde anmodet om aktindsigt i sin afskedigelses-sag

– præsenterede hende for et udkast til fratrædelsesaftale og krævede, at hun skulle underskrive dette, som betingelse for at opnå den lovede løn for januar og februar 2019.

Klageinstansen henstillede derfor, at afdelingen tog skridt til at få K til at opfylde den indgåede aftale med afdelingsformanden, om fornødent ved at rejse en fagretlig eller en civilretlig sag mod K.

#### **291-2019 (J.nr. 18/31804708) LFS indklaget (afgørelse af 12.juli 2019)**

*Klage over, at en faglig sekretær i LFS havde givet medlemmet fejlagtig rådgivning med hensyn til betingelserne for at modtage fratrædelsesgodtgørelse.*

Et medlem A indgav klage over, at en faglig sekretær i afdelingen havde givet fejlagtig rådgivning med hensyn til betingelserne for at modtage fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a i forbindelse med As opsigelse fra en kommunal stilling. A måtte tilbagebetale en modtaget fratrædelsesgodtgørelse, idet hun havde tiltrådt en ny stilling i K i forlængelse af den hidtidige ansættelse. Det stod imidlertid påstand mod påstand med hensyn til, hvad sekretæren havde rådgivet A om, og Klageinstansen fandt derfor ikke grundlag for at anse afdelingen for erstatningsansvarlig over for A. På den anden side fandt Klageinstansen, at den faglige sekretær ikke i tilstrækkelig grad havde fulgt op på sin rådgivning, da A oplyste ham om, at hun agtede at søge en stilling i K i umiddelbar forlængelse af den stilling, hun var blevet afskediget fra. Der var derfor grundlag for, at A kunne tilkendes en compensation for utilstrækkelig medlemservice. Klageinstansen fandt imidlertid ikke grundlag for at fastsætte compensationen højere, end hvad afdelingen allerede havde tilbudt A forligsmæssigt.

#### **292-2019 (j. nr. 19/300806) FOA Nordjylland indklaget (afgørelse af 16. september 2019)**

*Klage over den indsats i en sag om påstået mobning, som en medarbejder i afdelingen havde ydet.*

Medlem A klagede til Klageinstansen over, at en medarbejder i afdelingen, C, ikke havde varetaget As interesser tilstrækkeligt i en sag, hun havde rejst, fordi hun følte sig udsat for mobning.

Det fremgik af oplysningerne i sagen, herunder en anmeldelse til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (tidligere Arbejdsskadestyrelsen), at A arbejdede som SSH på et

plejecenter, og at den mobning, A havde følt sig udsat for, alene var udøvet af kollegaen B, der var SSA. Mobningen havde ifølge A bestået i, at B under en samtale mellem A og B, som ingen andre overværede, havde beskyldt A for bl.a. at være dominerende. B havde endvidere sagt, at hun ikke ønskede at være ansat på arbejdspladsen længere på grund af A. Beskyldningerne kom som lyn fra en klar himmel, men A fik efterfølgende den opfattelse, at Bs tidligere adfærd over for hende også havde været mobning.

A havde efter eget udsagn forgæves forsøgt at få en dialog med B om de beskyldninger, B havde rettet imod hende, og dette påvirkede hende yderligere negativt, således at hun måtte sygemelde sig. Det forværrede As psykiske tilstand, at ledelsen i marts 2017 besluttede at overføre A fra nattevagt til dagvagt (således, at A ikke længere skulle arbejde sammen med B), idet hun følte det urimeligt, at det var hende, der skulle bøde for den mobning, hun mente at have været udsat for fra Bs side.

A var sygemeldt, indtil hun frivilligt lod sig overføre til et andet plejecenter, men her trivedes hun heller ikke, bl.a. fordi hun følte, at hendes oplevelser med kollegaen B ikke var blevet ordentligt bearbejdet.

Den klage, A havde indgivet til Klageinstansen, gik nærmere på, at C's bistand under sagens forløb var mangelfuld, idet C ikke handlede på, at A både mundtligt og på mail havde fortalt, at det, A oplevede, var direkte eller indirekte mobning af hende. C blev derimod ifølge A ved med at fortælle, at det var As tidligere leders ret at flytte A til dagvagt, da der skulle være en SSA i nattevagt.

Imidlertid kom C først ind i sagen i forbindelse med, at hun blev bedt om at være bisidder for A ved en sygesamtale, efter at A havde været sygemeldt en måned, på hvilket tidspunkt ledelsen allerede havde besluttet at løse samarbejdsproblemerne mellem A og B på den måde, at A kom i dagvagt.

C bistod senere A med at rette indsigelse mod beslutningen om at overføre A til dagvagt. I indsigelsen nævnes intet om, at A havde været udsat for mobning, og Klageinstansen gik derfor ud fra, at A ikke, da indsigelsen blev udfærdiget, havde bragt dette på bane over for C.

Klageinstansen fandt, at plejecenterets ledelse under de foreliggende omstændigheder, hvor det var åbenbart, at samarbejdet mellem A og B ikke burde fortsætte, og hvor A var sygemeldt, i kraft af arbejdsgiverens ledelsesret var berettiget til at bestemme, at det var A, der skulle forlade nattevagten. Klageinstansen kunne derfor ikke kritisere C eller afdelingen for ikke at have forhindret dette. C kunne således heller ikke kritiseres for at

have tilkendegivet over for A, at plejecenterets ledelse var berettiget til at flytte hende til dagvagt.

Med overflytningen af A til dagvagt blev samarbejdet mellem B og A bragt til ophør. B ville således ikke længere kunne udsætte A for den behandling, som A opfattede som mobning, og mobningsproblemet var således allerede løst fremadrettet, da C kom på banen. Klageinstansen fandt derfor, at C ikke kunne have gjort noget ved den mobning, som A havde fundet sig udsat for fra Bs side.

Klageinstansen fandt heller ikke, at C eller afdelingen kunne have hjulpet A bedre med at få bearbejdet sine psykiske gener, end man faktisk gjorde ved at skaffe A psykologbistand, ved at få henvist A til Arbejdsmedicinsk klinik og ved at anmelde generne som en arbejdsskade til AES.

Klageinstansen kunne herefter ikke kritisere den bistand, som C havde ydet A under sagens forløb.

**293-2019 (j. nr. 19/332237) FOA Holstebro indklaget. (Afgørelse af 31. juli 2019)**

*Klage over afdelingens vejledning af medlemmet i forbindelse med, at hun på grund af sygdom ikke var i stand til at gennemføre sin uddannelse som pædagogisk assistent som oprindeligt planlagt.*

Klageinstansen opfattede klagen således, at den angik det forhold, at afdelingen ikke på noget tidspunkt, (og specielt ikke under et møde den 11. april 2019 med medarbejderen B) havde gjort det klart for A, at hun – hvis hun valgte at tage en pause fra uddannelsen – måtte opgive sin stilling (med henblik på en senere genoptagelse) med den forringelse af hendes økonomiske situation, dette indebærer.

Klageinstansen fandt imidlertid ikke, at afdelingen burde have vidst, at den pågældende kommune stillede et sådant krav som betingelse for at acceptere, at A, der var sygemeldt, fik en pause i sit uddannelsesforløb.

Det fremgik af As egne oplysninger, at der ikke var noget, der tydede på, at kommunen ville stille en sådan betingelse, under de samtaler, A havde med afdelingens medarbejdere. A havde selv oplyst, at hun først blev klar over, at hun skulle opgive sin stilling, under en samtale den 12. april 2019 med kommunens medarbejder C, og herefter indgav hun straks sin opsigelse uden at søge yderligere rådgivning herom i afdelingen.

Som erkendt af afdelingen havde det været hensigtsmæssigt, hvis B den 11. april 2019 havde bedt A om at få aftalen om pause at se, inden den blev underskrevet. I så fald ville afdelingen formentlig have haft anledning til nærmere at rådgive A om, hvorvidt det



ville være til hendes fordel at tage en pause, når det var en betingelse herfor, at hun opsagde sin stilling.

Klageinstansen fandt dog, at det først og fremmest var As eget ansvar, at hun – uden at søge yderligere rådgivning i afdelingen – opsagde sin stilling i en situation, hvor hun må have været klar over, at afdelingen ikke i sin hidtidige rådgivning havde taget højde for, at kommunen forlangte en opsigelse fra hende for at acceptere, at hun fik en pause i uddannelsesforløbet.

Klageinstansen havde derfor ikke tilstrækkeligt grundlag for at kritisere afdelingens rådgivning af A.

#### **294-2018 (j.nr. 18/330727) FOA Sydsjælland indklaget (afgørelse af 2. august 2019)**

*Klage over afdelingens indsats i medlemmets arbejdsskadesag.*

Medlemmet A, en tidligere teknisk serviceleder, klagede over afdelingens håndtering af hans arbejdsskadesager og af nogle sager, som vedrørte forløbet op til et stress-sammenbrud, der var årsag til, at han kom på førtidspension. A klagede endvidere over den bistand, to af Forbundets advokater havde ydet i forbindelse med hans arbejdsskadesager.

Efter Klageinstansens gennemgang af sagen, herunder af afgørelser truffet af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og af Ankestyrelsen fandt Klageinstansen ikke grundlag for at antage, at det skyldtes fejl eller forsømmelser fra afdelingens side, at de nævnte afgørelser gik A imod.

Klageinstansen fandt endvidere ikke grundlag for at tilsidesætte vurderingen fra afdelingen og to advokater i Forbundet, hvorefter der ikke var udsigt til, at FOA kunne vinde en erstatningsansvarssag over As tidligere arbejdsgiver, en kommune.

Klageinstansen fandt det endelig ikke godtgjort, at afdelingen i øvrigt skulle have begået fejl eller forsømmelser under behandlingen af de sager, der var omfattet af As klage.

As klage kunne herefter ikke tages til følge.

#### **295-2019 (j. nr. 19/336077) FOA Vejle indklaget (afgørelse af 9. oktober 2019)**

*Klage over en tillidsrepræsentants håndtering af et tidligere medlems sag om et løntillæg.*

Et tidligere medlem af FOA, A, der var ansat som teknisk serviceleder på en skole, klagede over en tillidsrepræsentants håndtering af hans sag om et løntillæg. Sagens

problem er, hvad der blev aftalt på et møde mellem A, tillidsrepræsentanten (TR) og skolelederen i februar 2018.

A gjorde gældende, at det på mødet blev aftalt, at han skulle have et dispositionstillæg med tilbagevirkende kraft fra hans ansættelse den 1. juni 2014, hvis dispositionstillægget fremgik af overenskomsten, og hvis andre serviceledere i kommunen modtog tillægget. A anførte videre, at det var aftalt, at TR skulle sørge for at få oplyst, dels om dispositionstillægget fremgik af overenskomsten, dels hvor mange af de øvrige serviceledere i kommunen, der modtog tillægget.

TR var af den opfattelse, at der ikke blev indgået en aftale på mødet som hævdet af A, men at skolelederen alene lovede, at han ville undersøge, om tillægget kunne udbetales med tilbagevirkende kraft.

Klageinstansen bemærkede, at det fremgik af den relevante overenskomst, at ansættelsesmyndigheden kunne yde ansatte et dispositionstillæg. Herefter havde A ikke haft et retskrav på at få udbetalt dispositionstillægget og dermed heller ikke på at få udbetalt tillægget med tilbagevirkende kraft. Det beroede således alene på udfaldet af forhandlingerne mellem A, TR og skolelederen, om det var lykkedes at sikre A tillægget med tilbagevirkende kraft tilbage til ansættelsen i juni 2014.

Da der ikke forelå noget referat eller andet skriftligt materiale fra mødet i februar 2018, og da oplysningerne om, hvad der præcist blev aftalt på mødet, var modstridende, havde Klageinstansen ikke tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at der blev indgået en aftale som hævdet af A. Klageinstansen kunne derfor ikke kritisere afdelingen for at have undladt at føre en fagretlig sag mod skolen eller kommunen med henblik på at få As ret til at få udbetalt tillægget med tilbagevirkende kraft til ansættelsestidspunktet fastslået.

Afdelingen anførte, at det var en ledelsesopgave at udfærdige et referat af et møde som det, der foregik i februar 2018, hvilket Klageinstansen var enig i. Klageinstansen mente imidlertid, at det påhvilede TR at sikre sig, at arbejdsgiveren rent faktisk påtog sig denne opgave og straks følge op herpå, hvis referatet ikke fremkom inden for kort tid. Klageinstansen lagde til grund, at TR forsømte dette og dermed havde et medansvar for, at det efterfølgende ikke var tilstrækkeligt klart, hvad der var blevet aftalt på mødet.

Hertil kom, at TR efter As beskrivelse af sagens forløb, som afdelingen ikke havde bestridt, efterfølgende måtte antages at have udvist en uacceptabel passivitet, der medførte, at sagen trak urimeligt længe ud til ulempe for A.

Klageinstansen fandt herefter, at TR ikke havde ydet A den medlemsservice, som han har haft krav på som medlem af fagforeningen. Klageinstansen foreslog derfor, at afdelingen betalte A en godtgørelse for manglende medlemsservice, som Klageinstansen efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder fastsatte til 5.000 kr.

Klageinstansens afgørelse blev truffet under henvisning til § 9, stk. 2, i retningslinjerne for FOAs klageinstans, hvorefter afdelingen udreder den godtgørelse eller erstatning, som FOAs klageinstans måtte foreslå, i klagesager, hvor en tillidsrepræsentant er involveret, og hvor afdelingen har uddelegeret ansvarsområdet til tillidsrepræsentanten.

#### **296-2019 (j. nr. 19/343979) FOA Esbjerg indklaget (afgørelse af 6. august 2019)**

*Klage afvist, da klager, et tidligere medlem af FOA, ikke havde en konkret, individuel interesse i det forhold, klagen vedrørte.*

Et tidligere medlem af FOA, A, indgav klage over, at en fællestillidsrepræsentant F ikke havde gjort noget ved et problem på As tidligere arbejdsplads (om hvorvidt medarbejdere på arbejdspladsen havde pligt til at tage arbejdsredskaber med hjem), som A havde henvendt sig til hende om, ud over at F 25 dage efter henvendelsen havde givet A et intetsigende svar.

Da A ikke længere var ansat på den arbejdsplads, som hendes henvendelse til F vedrørte, fandt Klageinstansen, at A ikke havde nogen konkret, individuel interesse i dette spørgsmål. Klageinstansen kunne derfor ikke behandle klagen, jf. § 4, stk. 1, i retningslinjerne for FOAs klageinstans, hvorefter Klageinstansen kun kan behandle klager, der vedrører sager, som behandles eller er blevet behandlet som led i den service, som ydes til medlemmer, og hvori klageren har en konkret individuel interesse.

#### **297-2019 (j. nr. 19/343803) FOA (Forbundet) indklaget (afgørelse af 12. juli 2019)**

*Klage over, at FOA (Forbundet) havde oversiddet en frist for indbringelse af en afskedigelsessag for et afskedigelsesnævn.*

Medlem af FOA A blev den 26. februar 2019 afskediget fra sin stilling som pædagogmedhjælper i et seniorjob i en kommune på grund af et omfattende sygefravær.

Sagen forhandlede lokalt den 14. marts 2019. Enighed kunne ikke opnås. Den 21. marts 2019 indsendte afdelingen sagen til Forbundet (FOA Overenskomst), hvor konsulent B blev sagsbehandler. B oplyste, at hun ikke var tilstrækkeligt opmærksom på, at der var tale om en igangværende sag, og derfor umiddelbart - og fejlagtigt - troede, at der var tale om en ny sag, som ikke var hastende. B var af flere årsager, herunder

undervisning og ferie, fraværende fra kontoret fra den 9. til den 22. april. Såfremt sagen skulle have været videreført i et afskedigelsesnævn, skulle en begæring herom efter overenskomsten have været sendt senest den 12. april 2019. Da en sådan begæring ikke var afsendt, var fristen for en evt. videreførelse overskredet.

Forbundet anførte bl.a., at det var Forbundets juridiske vurdering af afskedigelses sagen, at en opmand sandsynligvis ville vurdere, at afskedigelsen på baggrund af As omfattende sygefravær var sagligt begrundet, og at A derfor ikke havde lidt noget økonomisk tab ved Forbundets forsømmelse. Forbundet havde erkendt og undskyldt over for A, at Forbundet havde begået en fejl ved at oversidde fristen for indbringelse af As afskedigelsessag for et afskedigelsesnævn. Forbundet havde tilbudt A en godtgørelse på 3.000 kr. for ikke tilfredsstillende medlemservice og oplyst, at A herudover også havde mulighed for at klage til Klageinstansen.

Klageinstansen vurderede lige som FOA Overenskomst, at der ikke havde været udsigt til, at en fagretlig sag, hvor FOA havde påstået afskedigelsen kendt usaglig, ville kunne være vundet af FOA. Klageinstansen var dermed også enig med Forbundet i, at A ikke havde lidt noget økonomisk tab på grund af Forbundets forsømmelse. Der var derfor ikke grundlag for at tilkende A erstatning. Derimod fandt Klageinstansen – som Forbundet – at der var grundlag for at tilkende A en godtgørelse for mangelfuld medlemservice i anledning af Forbundets forsømmelse. Klageinstansen fandt, at denne passende kunne fastsættes i overensstemmelse med det tilbud, som Forbundet havde fremsat over for A.

Klageinstansen foreslog herefter, at Forbundet betalte A en godtgørelse for mangelfuld medlemservice på 3.000 kr.

#### **298-2019 (j. nr. 19/367522) FOA Sydfyn indklaget (afgørelse af 7. oktober 2019)**

*Klage over bl.a. afdelingens behandling af medlemmets sag om løntræk foretaget af arbejdsgiveren (en kommune).*

Medlem af FOA, A, der var dagplejer i kommune K, blev i april 2018 uden varsel trukket ca. 20.000 kr. i løn, idet kommunen angav, at A i 2017 – på grund af fejl fra kommunens side – havde fået for meget udbetalt i løn. Fejlen bestod i, at A i perioder havde fået løn for at have passet 5 børn, selv om hun kun havde passet 4 børn. I juni 2018 trak kommunen yderligere 19.000 kr. i As løn.

A kontaktede i maj 2018 afdelingen i anledning af løntrækket. Afdelingen foretog et løntjek og konstaterede, at A havde fået 13.000 kr. for lidt i løn i en periode. Dette beløb betalte kommunen A i oktober 2018.

Under en forhandling mellem afdelingen og kommunen den 15. november 2018 beklagede kommunen, at A var trukket i løn uden varsel, men kommunen ville ikke tilbagebetale pengene for så senere at trække dem i mindre portioner.

A ophørte siden som dagplejer.

A klagede i juni 2019 til Klageinstansen over afdelingen. Klagen omfatter tre klagepunkter, nemlig

1) den bistand, afdelingen havde ydet hende i anledning af kommunens løntræk. A mente, at afdelingen burde have rejst en sag mod kommunen med henblik på at få fastslået, at løntrækket var uberettiget. Hun mente også, at afdelingen var for længe om at få forhandlet løntrækket med kommunen, og hun følte, at afdelingen havde taget kommunens parti, fordi afdelingen accepterede, at kommunen havde foretaget løntrækket og havde undladt at tilbyde en rimelig afdragsordning for tilbagebetalingen af den for meget udbetalte løn. Hun mente også, at afdelingen burde have rejst en sag mod kommunen for at have undladt at udfærdige 5. barns kontrakter med hende. A anførte, at denne undladelse bevirkede, at det ikke var muligt for hende at overskue, om hun havde fået den rigtige løn.

2) at afdelingen ved sektorformand B havde forholdt sig passiv over for dårligt arbejdsmiljø i kommunen, selv om B var bekendt med det dårlige arbejdsmiljø.

3) manglende kommunikation fra Bs side og Bs sprogbrug.

Vedr. klagepunkt 1 var Klageinstansen enig med afdelingen i, at kommunen burde have tilbudt A en rimelig afdragsordning. Klageinstansen lagde til grund, at afdelingen under forhandlingerne med kommunen om løntrækket den 15. november 2018 anmodede kommunen at tilbagebetale A det beløb, der var trukket i løn med henblik på, at A gennem en rimelig afdragsordning herefter kunne tilbagebetale beløbet over en længere periode, men at afdelingens anmodning herom blev afvist.

A havde fejlagtigt fået udbetalt ca. 40.000 kr. for meget i løn over en ca. 1-årig periode. Klageinstansen fandt herefter, at A efter almindelige retsprincipper var forpligtet til at tilbagebetale kommunen dette beløb, medmindre A hverken vidste eller burde have vidst, at hun havde fået for meget udbetalt i løn.

Det var Klageinstansens opfattelse, at det beløb, A havde fået udbetalt for meget i løn, var så højt, at en faglig voldgiftsret eller en domstol ville være nået frem til, at hun

burde have opdaget, at hun havde fået udbetalt for meget i løn. Det ville derfor næppe have været muligt for FOA gennem en fagretlig sag eller en retssag at få kommunen dømt til at tilbagebetale det beløb, hvormed A var blevet trukket i løn. Juridisk set var de løntræk, som kommunen foretog i april og juni 2018 formentlig berettigede.

Klageinstansen kunne derfor ikke kritisere afdelingen for ikke at have rejst en sag mod kommunen med henblik på at få fastslået, at løntrækket var uberettiget. At det ikke lykkedes afdelingen at formå kommunen til at tilbagebetale det beløb, som kommunen havde trukket i løn, med henblik på at A herefter gennem en rimelig afdragsordning kunne betale beløbet tilbage til kommunen over en længere periode, kunne Klageinstansen heller ikke kritisere afdelingen for.

Med hensyn til 2. klagepunkt fandt Klageinstansen ikke grundlag for at kritisere afdelingen, idet afdelingen under forhandlinger med kommunen har påtalt de episoder, som A havde henvist til, for så vidt ledelsens behandling af hende. Afdelingen havde således reageret på As indberetninger herom, og Klageinstansen havde svært ved at se, hvad afdelingen ellers kunne have gjort. Afdelingen havde i øvrigt efter det oplyste over for kommunen påtalt arbejdsmiljøet i kommunen generelt.

Sagen efterlod indtrykket af en kommune, der havde haft rod i lønningsbogholderiet og forsømt at sikre medarbejderne et godt arbejdsmiljø. Dette var imidlertid ikke afdelingens ansvar, og Klageinstansen havde ikke tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at afdelingen ikke havde reageret på rimelig måde heroverfor.

Vedr. 3. klagepunkt fandt Klageinstansen ikke, at A havde fremført noget, der tydede på, at B havde gjort sig skyldig i faglige fejl eller forsømmelser. Klageinstansen anså derfor As tredje klagepunkt som vedrørende kemien mellem medlem og sagsbehandler, og en sådan problematik egner sig ikke til at blive afgjort af Klageinstansen. Dette klagepunkt blev derfor afvist i medfør af § 6, stk. 2, i retningslinjerne for FOAs klageinstans, hvorefter Klageinstansen kan afvise sager, der på grund af usikkerhed om bedømmelsen af de fremkomne faktiske oplysninger eller af andre særlige grunde findes uegnet til afgørelse i Klageinstansen.

**300-2019 (j. nr. 19/367522) FOA (Forbundet) indklaget (afgørelse af 7. oktober 2019)**

*Klage over, at FOA (Forbundet) ikke orienterede et medlem om forhandlinger med KL om et løntillæg for medlemmers aften- og natarbejde, og at medlemmet derfor ikke fik ret til tillægget.*

SOSU-overenskomsten forud for 2015 indeholdt et funktionstillæg for aften- og nattevagter. Dette tillæg bortfaldt efter overenskomstforhandlingerne i 2015, men det blev samtidig aftalt mellem FOA og KL, at de ansatte, der hidtil havde haft tillægget, beholdt det som en personlig ordning.

KL opfattede denne aftale således, at den personlige ordning bortfaldt for en medarbejder, der skiftede stilling, også når medarbejderen skiftede job internt i kommunen. Dette var FOA uenig i, og der blev af de lokale afdelinger rejst indsigelse mod denne fortolkning af aftalen over for kommunerne.

FOA optog forhandlinger med KL om problematikken, og der opnåedes i juli 2019 enighed om, at det personlige tillæg blev opretholdt også for personer, der havde skiftet stilling inden for kommunen. Det var dog en del af aftalen, at dette kun skulle gælde for ansatte, for hvem afdelingen senest den 15. marts 2019 havde rejst indsigelse over for kommunen mod bortfaldet af funktionstillægget.

Medlem af FOA, social- og sundhedshjælper A havde tidligere modtaget funktionstillægget, men kommunen udbetalte det ikke længere til ham, efter at han den 1. april 2017 flyttede arbejdsplads inden for kommunen. Imidlertid var hverken han eller afdelingen opmærksom på dette, før han den 22. marts 2019 fik foretaget et løntjek i afdelingen. Afdelingen kunne derfor ikke nå at gøre indsigelse mod bortfaldet af funktionstillægget for As vedkommende, før ovennævnte frist, som FOA og KL havde aftalt, var udløbet, og A opnåede således ikke at få sin ret til funktionstillægget fornyet.

A klagede til Klageinstansen over, at Forbundet ikke havde underrettet ham og hans kolleger om de forhandlinger, der foregik omkring bibeholdelsen af funktionstillægget for personer, der havde flyttet tjenestested inden for kommunen, evt. ved omtale heraf i FOA Bladet, således at han i tide kunne have gjort afdelingen bekendt med, at han havde mistet sit funktionstillæg, og afdelingen kunne have gjort indsigelse herimod over for kommunen.

Klageinstansen bemærkede, at det fremgår af retningslinjerne for FOAs klageinstans § 4, stk. 4, at Klageinstansen ikke kan behandle klager vedr. sager, der vedrører FOAs almindelige virke som interesseorganisation, f.eks. OK-forhandlinger eller andre forhandlinger om generelle ansættelsesvilkår.

Klageinstansen havde derfor ikke mulighed for at tage stilling til As klage, i det omfang denne måtte gå på resultatet de forhandlinger mellem FOA og KL, der indebar, at kun de ansatte, hvis sag havde været under behandling inden den 15. marts 2019 fortsat kunne modtage funktionstillægget.

Klageinstansen gik ud fra, at Forbundet forudsatte, at alle de medlemmer, der havde mistet deres personlige tillæg, fordi de havde skiftet stilling inden for kommunen, og som ønskede FOAs hjælp til at gøre indsigelse heroverfor, havde henvendt sig til deres lokale afdeling herom.

Klageinstansen fandt endvidere, at Forbundet var berettiget til at gå ud fra, at de medlemmer, der havde henvendt sig til deres afdeling, fordi de havde mistet deres personlige tillæg, var gjort bekendt med forhandlingerne mellem FOA og KL af afdelingen. Klageinstansen fandt derfor ikke, at det kunne bebrejdes Forbundet, at man ikke havde taget særlige initiativer til at orientere medlemmerne om de igangværende forhandlinger.

Klageinstansen lagde desuden til grund, at den eneste grund til, at As lokale afdeling ikke havde rejst indsigelse mod tillæggets bortfald for As vedkommende inden fristens udløb den 15. marts 2019 over for kommunen, således at A ikke blev berettiget til på ny at få funktionstillægget, var, at A først meddelte afdelingen, at hans tillæg var bortfaldet efter fristens udløb (ca. 2 år efter, at tillægget var bortfaldet). Dette kunne hverken afdelingen eller Forbundet kritiseres for.

Klageinstansen kunne derfor ikke give A medhold i klagen.



**301-2019 (j. nr. 19/429278) FOA Horsens indklaget (afgørelse af 4. november 2019)**

*Klage over afdelingens håndtering af medlemmets afskedigelsessag.*

Medlem af FOA, A, blev den 10. februar 2016 afskediget fra sin stilling som dagplejer i en kommune. A modtog i forbindelse med afskedigelsessagen bistand fra en medarbejder i afdelingen B.

Ved e-mail af 15. september 2019 klagede A over Bs indsats i afskedigelsessagen. Klageinstansen bemærkede, at klagen vedrørte en sagsbehandling, der lå mere end 3 år forud for klagens indgivelse til Klageinstansen. I det omfang klagen gik ud på krav på erstatning eller godtgørelse for mangelfuld medlemservice, var kravet derfor forældet efter forældelseslovens § 3, hvorefter forældelsesfristen for bl.a. erstatningskrav er 3 år. Allerede af den grund kunne afdelingen hverken pålægges at betale erstatning eller godtgørelse for mangelfuld medlemservice til A.

Desuden forelå der en sådan uoverensstemmelse mellem afdelingens og As fremstillinger af sagsforløbet, at Klageinstansen ikke nu – mere end 3 år efter sagsforløbets afslutning – havde grundlag for at kritisere Bs håndtering af sagen.

Der kunne derfor ikke gives A medhold i klagen.

**302-2019 (j. nr. 19/600210) FOA Nordjylland indklaget (afgørelse af 11. december 2019)**

*Klage over, at afdelingen havde afslået at yde medlemmet bistand vedr. medlemmets lønkrav mv. fra en beskæftigelse i restaurationsbranchen ud over at rejse kravet over for arbejdsgiveren, da restaurationsbranchen lå uden for FOAs faglige område.*

Medlem af FOA A klagede over, at afdelingen, der i sommeren 2019 bistod hende med at afkræve hendes tidligere arbejdsgiver, en restaurant, skyldig løn, havde afslået at yde hende yderligere bistand i forbindelse med lønkravet og hendes afskedigelse.

Afdelingen havde fra As første henvendelse gjort det klart for A, at restaurationsbranchen lå uden for FOAs faglige overenskomstområde, og at FOA derfor ikke kunne føre en fagretlig sag for hende i anledning af hendes afskedigelse og lønkrav. Afdelingen opfordrede hende endvidere til at melde sig ind i 3F, under hvis faglige område restaurationsbranchen henhører. Afdelingen påtog sig dog at bistå A med at fremsætte hendes lønkrav. Da det imidlertid viste sig, at den tidligere arbejdsgiver bestred kravet, tilkendegav afdelingen, at man ikke kunne påtage sig at videreføre sagen.

As medlemskab af FOA skyldtes hendes tidligere beskæftigelse som social- og sundhedshjælper, og Klageinstansen fandt ikke at kunne kritisere, at afdelingen havde afslået at bistå hende videre i hendes strid med den tidligere arbejdsgiver i

restaurationsbranchen, der ligger klart uden for FOAs faglige område, end at hjælpe hende med at formulere hendes lønkrav.

**305-2019 (j. nr. 19/413693) FOA Køge indklaget (afgørelse af 18. november 2019)**

*Klage over, at medlemmets arbejdsskadesag på grund af en fejl fra afdelingens side lå ubehandlet i ca. 8 måneder.*

Medlem af FOA A klagede over, at hun i januar 2019 talte med en sagsbehandler i afdelingen om en afgørelse fra Ankestyrelsen i en arbejdsskadesag, som var gået hende imod. Hun aftalte med sagsbehandleren, at sagen skulle forelægges FOA (Forbundet) med henblik på, at det skulle overvejes, om der var grundlag for at rejse en retssag mod Ankestyrelsen.

Den 27. august 2019 oplyste afdelingen A om, at sagen ikke var blevet sendt ind til Forbundet, og at A derfor havde ventet 8 måneder forgæves.

Afdelingen erkendte, at sagen ved en fejl fra afdelingens side ikke blev sendt til Forbundet i januar 2019. Efter at afdelingen i august 2019 havde opdaget fejlen og indsendt sagen til Forbundet, meddelte dette, at man havde vurderet sagen og ikke fundet, at der var tilstrækkeligt grundlag for at anlægge sag mod Ankestyrelsen. A havde accepteret dette.

A fastholdt imidlertid sin klage.

Klageinstansen fandt, at afdelingen ved sin forsømmelse havde påført A en betydelig ulempe og foreslog, at afdelingen skulle betale A en godtgørelse for mangelfuld medlems-service på 2.000 kr.

## Statistisk oversigt over de afgjorte sager

### Afgørelsernes fordeling på kvinder og mænd.

Klager	kvinde	mand	I alt
	15	6	21

### Afgørelsernes fordeling på faggrupper

<b>Social- og Sundhedssektoren:</b>	<b>9</b>	Beskæftigelsesvejleder (1), Plejehjemsassistent (1) Social- og sundhedsassistent (2), Social- og sund- hedshjælper (5)
<b>Pædagogisk sektor:</b>	<b>6</b>	Dagplejer (3), Pædagogmedhjælper (1), Pædagogisk assistent (1), Pædagogisk konsulent (1)
<b>Kost- og Servicesektoren:</b>	<b>0</b>	
<b>Teknik- og Servicesektoren:</b>	<b>5</b>	Teknisk serviceleder (3) Teknisk servicemedarbej- der (1) Buschauffør (1)
<b>Uoplyst</b>	<b>1</b>	
<b>I alt</b>	<b>21</b>	

### Afgørelser fordelt på forbund, afdelinger, a-kasse

	Klager medhold (helt eller delvist)	Foreslået erstatning/godtgørelse	Klager ikke medhold	Klager i alt	
FOA Forbundet	1	1	1	2	
A-kasse			1	1	
Esbjerg			1	1	
Holstebro			1	1	
Horsens	1	1	1	2	
Køge	1	1		1	
LFS			1	1	
Nordjylland			3	3	
Roskilde	1	1		1	
SOSU	1	1		1	
Sjælland			1	1	
Sydfyn	1	1	1	2	
Sydsjælland			1	1	
Vejle	1	1		1	
Viborg			1	1	
Aarhus			1	1	
<b>I alt</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	

### Afgørelsernes fordeling på forbund, afdelinger, a-kasse

Antal	Forbund	Afdelinger	a-kasse	i alt
<b>I alt</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>21</b>

# RETNINGSLINJER FOR FOAs KLAGEINSTANS

(vedtaget af FOAs hovedbestyrelse den 10. oktober 2018)

## § 1 Formål

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

## § 2 Klageinstansens dommer og sekretariatsfunktioner

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

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

## § 3. Dommerens funktion

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

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

## § 4. Klagen

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

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

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

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

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

## § 5. Fremgangsmåden ved indgivelse af klage

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

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

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

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

## **§ 6. Sagsbehandling**

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

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

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

Dommeren er ikke bundet af forbundets vurdering.

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

## **§ 7. Afgørelsen**

Sagen afgøres på grundlag af det fremkomne skriftlige materiale.

Stk. 2. Dommeren kan

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

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

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

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

## **§ 8. Genoptagelse**

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

## **§ 9. Betaling af erstatning eller godtgørelse**

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

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

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

## **§ 10. Årsberetning**

Dommeren udarbejder hvert år en skriftlig beretning om sit virke.

## **§ 11. Ikrafttræden**

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