

FOAs klageinstans

Beretning 2021

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

INDHOLDSFORTEGNELSE

BERETNING 2021	4
Klageinstansen sag nr. 319/2020	6
Afgørelse af 23. marts 2021 i klage af 19. august 2020 over FOA Vejle afdeling	6
Klageinstansen sag nr. 320/2021	7
Afgørelse af 10. juni 2021 i klage af 19. januar 2021 over FOA Ålborg afdeling	7
Klageinstansen sag nr. 321/2021	9
Afgørelse af 10. juni 2021 i klage af 28. februar 2021 over FOAs afdeling LFS.	9
Klageinstansen sag nr. 322/2021	10
Afgørelse af 29. september i klage af 5. maj 2021 over FOA Overenskomst.	10
Klageinstansen sag nr. 323/2021	11
Afgørelse af 11. oktober 2021 i klage af 11. maj 2021 over FOA Guldborgsund.	11
Klageinstansen sag nr. 324/2021	12
Afgørelse af 12. december 2021 i klage af 28. maj 2021 over FOA Afdeling 1 og tillidsrepræsentanter på Glostrup Hospital.	12
Klageinstansen sag nr. 325/2021	14
Afgørelse af 12. december 2021 i klage af 31. maj 2021 over FOA Afdeling 1.	14
Klageinstansen sag nr. 326/2021	15
Afgørelse af 5. december 2021 i klage af 7. juni 2021 over FOA PMF Afdeling 1.	15
Klageinstansen sag nr. 327/2021	16
Afgørelse af 15. december 2021 i klage af 12. juni 2021 over FOA Roskilde.	16
Klageinstansen sag nr. 328/2021	17
Afgørelse af 24. november 2021 i klage af 6. august 2021 over FOA Århus og FOA Overenskomst.	17
Klageinstansen sag nr. 329/2021	17
Afgørelse af 20. december 2021 i klage af 15. juli 2021 over FOA Nordjylland og FOA Overenskomst.	17
Klageinstansen sag nr. 330/2021	19
Afgørelse af 30. december 2021 i klage af 5. juli 2021 over FOA Overenskomst.	19
Klageinstansen sag nr. 331/2021	21
Afgørelse af 5. december 2021 i klage af 15. juni 2021 over FOA Roskilde.	21
Klageinstansen sag nr. 332/2021	22

Afgørelse af 31. december 2021 i klage af 2. september 2021 over FOA Overenskomst og FOA Nordsjælland.....	22
Statistisk oversigt over de afgjorte sager	23
Afgørelsernes fordeling på kvinder og mænd	23
Afgørelsernes fordeling på faggrupper	23
RETNINGSLINJER FOR FOAs KLAGEINSTANS	24
§ 1 Formål	24
§ 2 Klageinstansens dommer og sekretariatsfunktioner	24
§ 3. Dommerens funktion.....	24
§ 4. Klagen	24
§ 5. Fremgangsmåden ved indgivelse af klage.....	24
§ 6. Sagsbehandling	24
§ 7. Afgørelsen	25
§ 8. Genoptagelse	25
§ 9. Betaling af erstatning eller godtgørelse	25
§ 10. Årsberetning	25
§ 11. Ikrafttræden.....	25

BERETNING 2021

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

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

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

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

Klager, der modtages i klageinstansen, forsøges først løst ved direkte kontakt mellem den afdeling eller den del af forbundet, der er klaget over og medlemmet. Kun hvis det ikke lykkes, videresendes sagen til dommeren. Dommeren i FOAs klageinstans modtog i 2021 15 nye sager. Dommeren afgjorde 14 sager, herunder én sag, der verserede ved årsskiftet 2020/2021. Der var således 2 sager under behandling den 1. januar 2022. De er begge blevet afgjort nu, men medtages ikke i årsberetningen for 2021.

Af de 14 afgjorte sager vedrører de 12 klager over faglige afdelinger og 5 vedrører en klage over forbundet (FOA Overenskomst). Der er således 3 klager, der vedrører både en afdeling og forbundet. Der er ikke afgjort sager om arbejdsløshedskassen.

I 7 af sagerne blev der udtalt kritik. Kritikken vedrørte i 2 tilfælde forbundet og i 5 tilfælde en afdeling. Jeg har i ét tilfælde udtrykt "skarp" kritik (sag 330). Det var over FOA Overenskomsts meget lange og uforklarlige sagsbehandlingstid.

Årsberetningen indeholder en oversigt over og resume af de 14 afgørelser, der er truffet i 2021.

I årsberetningen for 2020 opfordrede jeg til en generel overvejelse af, om forbundet og afdelingerne i situationer, hvor det afvises at føre en fagretlig sag, bør oplyse medlemmerne om, at medlemmerne selv i medfør af Arbejdsretslovens § 11, stk. 2 kan rejse en sag ved de almindelige domstole, om løntilgodehavender og lignende, når forbundet har afvist at føre sagen i det fagretlige system. I år udtrykker jeg i én sag kritik af, at en sådan vejledning ikke er givet (sag 324), medens jeg i en anden sag (sag 329) konstaterer, at oplysningen er givet.

Det fremgår af Retningslinjer for FOAs klageinstans, at jeg kan foreslå, at der betales erstatning for et økonomisk tab eller godtgørelse for manglende eller mangelfuld medlemsservice. Det har jeg gjort 4 gange i 2021 (sagerne 322, 326, 329 og 330).

Jeg finder anledning til i årsberetningen at komme med et par generelle bemærkninger om forslag om økonomisk kompensation.

Der er flere udfordringer.

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

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

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

Det andet problem vedrører godtgørelse for mangelfuld medlemservice.

Her er to typer sager:

Der er sager, hvor servicen har været af en sådan karakter, at det ikke er rimeligt, at medlemmet har betalt kontingent. Jeg har i 2021 afgjort en sag (326), hvor FOA havde optaget en pædagog som medlem, vel vidende at man ikke kunne varetage hendes interesser i det fagretlige system. Der kom jeg frem til, at hun skulle have sit forbundskontingent tilbage for hele perioden (men ikke a-kassekontingentet, da forsikringen havde været i kraft). Her er der i realiteten også tale om en reel erstatning, da hun havde betalt for noget, hun ikke havde fået. Det eksempel viser, at der ikke kan sættes et standardbeløb, da beløbet både kan være afhængigt af den omhandlede periode, men det kunne også indgå i en vurdering, om det var det fulde forbundskontingent, der skulle betales tilbage, eller der trods alt var ydet eller ved behov herfor kunne være ydet nogen service i perioden.

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

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

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

I de sager, der er omtalt i denne årsberetning, er der rejst følgende mere principielle spørgsmål:

Klageinstansen finder, at det bør overvejes, om forbundet kun oplyser en arbejdsgiver om henvendelser fra medlemmer med angivelse af medlemmernes navne, efter at have indhentet udtrykkeligt tilsagn fra medlemmerne (sag 319).

Klageinstansen tilkendegav, at man som afdeling burde overveje, hvorvidt mundtlig vejledning burde følges op af en skriftlig bekræftelse. I det omfang afdelingen alligevel laver notater om medlemshenvendelser, ville det være en meget begrænset ekstra arbejdsopgave at sende notatet som mail til medlemmet. Dette ville muligvis kunne hindre, at der opstår misforståelser om indholdet af givne beskeder og rådgivning (sag 320).

København, marts 2022

Ulrik Jørgensen

Klageinstansen sag nr. 319/2020

Afgørelse af 23. marts 2021 i klage af 19. august 2020 over FOA Vejle afdeling.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at et medlem ved henvendelse til en afdeling ikke fik svar på sit akutte relevante faglige spørgsmål, men blev henvist til at få svar fra arbejdsgiveren.

Klageinstansen har videre udtalt kritik af den tone, som afdelingsmedarbejderen anvendte over for medlemmet.

Klageinstansen fandt ikke grundlag for at kritisere, at afdelingsmedarbejderen drøftede spørgsmålet med arbejdsgiveren og oplyste, hvilket medlem, der havde rejst spørgsmålet, da medlemmet var orienteret om, at afdelingsmedarbejderen ville kontakte arbejdsgiveren og bede arbejdsgiveren kontakte medlemmet, uden medlemmet fremkom med indvendinger mod det.

Klageinstansen finder, at det bør overvejes, om forbundet kun oplyser en arbejdsgiver om henvendelser fra medlemmer med angivelse af medlemmernes navne, efter at have indhentet udtrykkeligt tilsagn fra medlemmerne.

Sagen vedrørte et medlem, der arbejdede som dagplejer. I forbindelse med genåbningen efter coronaen havde forbundet skrevet på sin hjemmeside, at der ikke måtte åbnes, uden der var håndsprit til rådighed, medens den pågældendes dagplejepædagog havde sagt, at kommunen ikke kunne nå at distribuere håndsprit, men så måtte man i stedet vaske hænder. Medlemmet ringede til afdelingen for at få vejledning. Det førte til, at afdelingen kontaktede ledelsen.

Det fremgår af dommerens afgørelse:

Klagen udspringer af et forløb, der fandt sted den dag, hvor den kommunale dagpleje skulle genåbne efter nedlukning som følge af covid. Det klagende (nu forhenværende) medlem havde på forbundets hjemmeside læst, at dagplejen ikke måtte åbne, hvis man ikke havde håndsprit. Da medlemmet af en dagplejepædagog havde fået oplyst, at kommunen ikke kunne nå at distribuere håndsprit til hende, henvendte hun sig telefonisk til afdelingen for at få at vide, hvordan hun skulle forholde sig.

Der er tre forhold i det efterfølgende forløb, der kan overvejes i forbindelse med klagen.

1) Tonen

Medlemmet har i klagen oplyst, at afdelingsmedarbejderen virkede irriteret og vred under samtalen.

Det er svært at træffe afgørelse i en sag om tonen i en samtale, når man ikke har overværet samtalen, og når der ikke finder bevisførelse sted for klageinstansen.

Klagen har imidlertid været forelagt for afdelingen, der ikke har taget afstand fra medlemmets fremstilling, der derfor lægges til grund.

Da medlemmet har henvendt sig til afdelingen for at få svar på et meget relevant fagligt spørgsmål, har det været uberettiget, at afdelingsmedarbejderen reagerede irriteret og vredt. Det må jeg naturligvis udtrykke kritik af.

Kritikken begrænses dog af, at der var tale om den dag, hvor dagplejen genåbnede efter covid nedlukning, hvorfor afdelingsmedarbejderen både må formodes at have haft meget travlt, og hvor der var mange presserende uafklarede spørgsmål, der skulle tages stilling til.

Manglende svar

Medlemmet rettede som nævnt henvendelse til afdelingen for at få besvaret et relevant fagligt spørgsmål, hvilket er en kerneopgave for en fagforening. Medlemmet fik imidlertid ikke, hverken i den indledende eller i den opfølgende samtale, svar på sit spørgsmål, men hun fik blot oplyst, at hun ville blive kontaktet af arbejdsgiveren.

Jeg finder, at dette forløb er meget uhensigtsmæssigt. Medlemmet henvendte sig til afdelingen, fordi der var uoverensstemmelse mellem den vejledning, hun havde fundet på forbundets hjemmeside, og den instruks hun havde fået af arbejdsgiveren. En oplysning fra afdelingens side om, at hun ville blive kontaktet af arbejdsgiveren, har efterladt hende uden svar, selv om hun helt akut havde brug for det, og efterladt hende med en forståelig tvivl om, om afdelingen var i stand til at varetage hendes interesser.

Jeg finder derfor grund til at kritisere, at afdelingen har efterladt medlemmet uden et svar på det stillede spørgsmål.

Henvendelse til arbejdsgiveren

Afdelingsmedarbejderen kontaktede arbejdsgiveren om den manglende håndsprit. Det medførte dels, at arbejdsgiveren kontaktede medlemmet og var rasende, dels at arbejdsgiveren udsendte en mail til alle dagplejere, hvor medlemmets henvendelse blev nedgjort.

Det er min opfattelse, at et medlem skal kunne henvende sig til sin fagforening både med konkrete spørgsmål og eventuel kritik af en arbejdsgiver, uden arbejdsgiveren bliver informeret herom, i hvert fald uden arbejdsgiveren bliver bekendt med, hvilket medlem der har rejst sagen over for fagforeningen.

Det fremgår imidlertid af medlemmets sagsfremstilling, at afdelingsmedarbejderen under den indledende telefonsamtale sagde, at hun ville ringe til arbejdsgiveren, der så kunne ringe til medlemmet. Det fremgår ikke af medlemmets sagsfremstilling, at hun frabad sig, at afdelingen foranledigede, at arbejdsgiveren skulle kontakte hende.

På den baggrund finder jeg ikke at kunne kritisere, at afdelingen henvendte sig til arbejdsgiveren med oplysning om, hvilket medlem, der havde stillet spørgsmål om den manglende håndsprit.

Det er selvfølgelig stærkt uheldigt, at arbejdsgiveren reagerer uhensigtsmæssigt på henvendelsen, men det kan ikke bebrejdes afdelingsmedarbejderen.

Forløbet giver imidlertid anledning til at overveje, om en afdeling bør sikre sig et medlems udtrykkelige tilsagn, inden afdelingen over for en arbejdsgiver oplyser om en medlemshenvendelse med angivelse af medlemmets identitet.

Sammenfattende udtaler jeg herefter kritik af, at medlemmet ikke fik svar på sit relevante faglige spørgsmål, men blev henvist til at få svar fra arbejdsgiveren, og kritik af den tone, som afdelingsmedarbejderen anvendte over for medlemmet.

Klageinstansen sag nr. 320/2021

Afgørelse af 10. juni 2021 i klage af 19. januar 2021 over FOA Ålborg afdeling.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at kritisere, at et medlems sag om, at hendes arbejdstids tilrettelæggelse ved kombinationsplanlægning (hvor mange timer en friperiode skal være, når den er stykket sammen af forskellige typer frihed for eksempel frihed fra fridøgn og frihed fra søgnehelligdage) har verseret i en afdeling i over 4 år. Sagen blev af forbundet forhandlet med KL sammen med en række andre tilsvarende sager, og det blev vurderet, at sagerne ikke kunne vindes ved faglig voldgift. Forbundet har derfor forsøgt at finde en løsning på problemstillingen ved overenskomstforhandlingerne i 2021.

Klageinstansen har heller ikke fundet grundlag for at kritisere, at afdelingen opfordrede medlemmet til at "glemme" sagen, så længe den ikke var afklaret, og at afdelingen derfor i en toårig periode ikke orienterede medlemmet om, hvad der skete i sagen.

Klageinstansen tilkendegav, at man som afdeling burde overveje, hvorvidt mundtlig vejledning burde følges op af en skriftlig bekræftelse. I det omfang afdelingen alligevel laver notater om

medlemshenvendelser, ville det være en meget begrænset ekstra arbejdsopgave at sende notatet som mail til medlemmet. Dette ville muligvis kunne hindre, at der opstår misforståelser om indholdet af givne beskeder og rådgivning.

Det fremgår af dommerens afgørelse:

Klagen vedrører behandlingen af en sag, der for medlemmet startede, da hun i oktober 2016 bad afdelingen om at foretage et løntjek ved at gennemgå hendes lønsedler, men som endnu ikke er afsluttet.

Når jeg skal tage stilling til, om der er grundlag for at kritisere afdelingen, skal der kigges på en række delelementer, nemlig 1) det samlede tidsforløb, 2) en opfordring fra afdelingen til medlemmet om ikke at henvende sig yderligere til afdelingen, 3) afdelingens informationsniveau over for medlemmet om forløbet af sagen og 4) forløbet af den del af sagen, som har ført til, at medlemmet har fået efterbetalt 2.417 kr. fra kommunen.

For så vidt angår 1) det samlede tidsforløb har jeg stor forståelse for, at det for et medlem kan forekomme uforståeligt, at en sag kan versere i over 4 år. Det fremgår imidlertid af FOA Overenskomsts redegørelse, at der mellem forbundet og KL har været en generel drøftelse af spørgsmålet om kombinationsfrihed, uden der kunne opnås enighed, og at det juridisk er vurderet, at forbundet ikke ved en faglig voldgift ville kunne få medhold i sin forståelse af overenskomstens bestemmelser, hvorfor uoverensstemmelsen er forsøgt løst ved overenskomstforhandlingerne i 2021, men uden held.

Det er ikke min opgave at efterprøve den juridiske vurdering, der er foretaget af FHs og forbundets jurister. Men når jeg lægger til grund, at det lange tidsforløb skyldes, at forbundet har forsøgt at få KL til at acceptere en løsning, som KL ikke er juridisk forpligtet til at acceptere, finder jeg ikke, at det samlede meget lange tidsforløb kan kritiseres hverken afdelingen eller forbundet.

For så vidt angår 2) en opfordring fra afdelingen til medlemmet om ikke at henvende sig yderligere til afdelingen, har medlemmet oplyst, at hun i 2018 efter at have klaget til afdelingsformanden holdt møde med en afdelingsmedarbejder, som "forklarede medlemmet om problemet, men ikke kom med nogen løsning og opfordrede medlemmet til ikke at henvende sig til afdelingen igen." I afdelingens redegørelse er samme møde beskrevet således, at medlemmet: "blev informeret om, at sagen var overdraget til forbundet og at det var uvist, hvornår sagen blev afsluttet. Desuden at det var usikkert, om sagen kunne vindes. Medlem blev derfor opfordret til at "glemme" sagen, da hun ville blive kontaktet, når der var en afklaring."

Det fremgår af FOA Overenskomsts redegørelse dels at det i 2018 henstod usikkert, om forbundet ville få medhold i sin forståelse af overenskomsten, dels at selv hvis dette havde været tilfældet, ville det ikke udløse nogen efterbetaling til medlemmet. På den baggrund finder jeg ikke at kunne kritisere, at afdelingen har rådet medlemmet til at "glemme" sagen, indtil afdelingen ville vende tilbage, når der måtte være nyt. Jeg kan ikke af det fremsendte se, at afdelingens råd indebar en opfordring til medlemmet om ikke at henvende sig til afdelingen, hvis hun havde behov for råd eller vejledning. Hvis medlemmet har forstået rådet sådan, er det beklageligt.

For så vidt angår 3) afdelingens informationsniveau har medlemmet oplyst, at hun i perioden 2016 til 2018 gentagne gange har henvendt sig til afdelingen for at høre til sagen, men har fået som svar, at sagen er gået videre til forhandling mellem FOA og kommunen. I perioden fra 2018 til 2020 har der ikke været nogen kontakt mellem medlemmet og afdelingen om sagen.

For så vidt angår den første periode er afdelingens svar faktuel korrekt. Det er ikke oplyst, i hvilket omfang besvarelsen har været uddybet eller om medlemmet har bedt om en uddybning. For så vidt angår den anden periode fremgår det af bemærkningerne under 2), at afdelingen havde tilkendegivet først at ville rette henvendelse til medlemmet, når der var en afklaring.

På den baggrund finder jeg ikke grundlag for at kritisere afdelingens informationsniveau.

For så vidt angår 4) forløbet af den del af sagen, som har ført til, at medlemmet har fået efterbetalt 2.417 kr. fra kommunen har medlemmet oplyst, at der også var andre fejl på lønsedlerne end det der vedrørte kombinationsfriheden, og at hun henvendte sig til afdelingen herom i december 2020, men afdelingen mente i første omgang, at disse fejl var blevet rettet, men ville vende tilbage efter jul. Afdelingen har oplyst, at man ved en fornyet gennemgang i december 2020 fandt ud af, at en søgnehelligdag optjent den 1. januar 2015 ikke var blevet udbetalt. Afdelingen foranledigede, at medlemmet fik udbetalt de manglende 2.417,13 kr. ved lønkørslen februar 2021, hvilket medlemmet blev informeret om den 20. januar 2021.

Uanset at det er beklageligt, at afdelingen ikke tidligere havde sikret sig, at den pågældende søgnehelligdag var blevet betalt, finder jeg ikke, at der er tale om en fejl af en sådan karakter, at der er grundlag for at udtrykke kritik. Jeg har i den forbindelse lagt vægt på, at sagen hovedsageligt vedrørte kombinationsfridage og ikke var afsluttet fra afdelingens side.

Sammenfattende finder jeg således ikke grundlag for at udtrykke kritik.

Foranlediget af, at medlemmet i 2018 har forstået beskeden om, at hun ikke skulle henvende sig til afdelingen/skulle glemme sagen på en anden måde, end afdelingen har ment den, ligesom medlemmet ikke føler sig fyldestgørende informeret om sagens forløb i perioden fra 2016 til 2018, finder jeg, at man som afdeling burde overveje, hvorvidt mundtlig vejledning burde følges op af en skriftlig bekræftelse. I det omfang afdelingen alligevel laver notater om medlemshenvendelser, ville det være en meget begrænset ekstra arbejdsopgave at sende notatet som mail til medlemmet. Dette ville muligvis kunne hindre, at der opstår misforståelser om indholdet af givne beskeder og rådgivning.

Klageinstansen sag nr. 321/2021

Afgørelse af 10. juni 2021 i klage af 28. februar 2021 over FOAs afdeling LFS.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at kritisere, at en afdelingsmedarbejder varetog en skolepædagogs sag om indgåelse og gennemførelse af en fratrædelsesaftale, selv om afdelingsmedarbejderen tidligere havde været ansat på institutionen og som fællestillidsrepræsentant havde været i kontakt med lederen i andre sammenhænge.

Klageinstansen fandt heller ikke grundlag for at kritisere, at afdelingsmedarbejderen og medlemmet havde haft forskellige opfattelser af, hvad der skulle meldes ud til forældrene om fratrædelsen, da afdelingsmedarbejderen videregav medlemmets opfattelse til ledelsen.

Klageinstansen fandt endelig, at det ikke kunne kritiseres, at afdelingen ved indgåelsen af fratrædelsesaftalen, som blev indgået, fordi medlemmet ønskede at fratræde, havde sikret medlemmet løn i en periode udover opsigelsesvarslets længde eller en godtgørelse.

Klageinstansen finder det beklageligt, at medlemmet har oplevet, at hun har stået alene uden støtte og opbakning, og at LFS har svigtet hende, men klageinstansen har ikke fundet, at der har været grund til at kritisere LFS.

Det fremgår af dommerens afgørelse:

Jeg lægger til grund, at medlemmet efter at have oplevet at være blevet moppet af kolleger og efter en sygeperiode som følge heraf ikke ønskede at vende tilbage til sit arbejde som skolepædagog, men ønskede at fratræde sin stilling. Dette meddelte hun sin fællestillidsrepræsentant, som herefter foranledigede, at afdelingen blev involveret.

Det er altså afdelingens ageren i forbindelse med og efter indgåelsen af fratrædelsesaftalen, der skal vurderes.

Afdelingsmedarbejderen har oplyst, at hun kendte medlemmets leder dels fra en kort ansættelse på institutionen 9 år tidligere, dels fra hendes tidligere virke som fællestillidsrepræsentant.

Det er min opfattelse, at en sådan relation ikke er usædvanlig for en faglig medarbejder, og der er ikke noget i relationen, der skaber mistanke om, at afdelingsmedarbejderen i sin sagsbehandling har ville varetage andre interesser end medlemmets. Afdelingsmedarbejderen har således ikke været inhabil.

Fratrædelsesaftalen stillede medlemmet stort set på samme måde, som hvis hun selv havde sagt op eller var blevet sagt op. Fratrædelsesaftalen indebar dog, at medlemmet blev fritstillet, så hun ikke skulle arbejde i perioden svarende til hendes opsigelsesvarsel, hvor hun stadig modtog løn.

Da det var medlemmet, der ønskede at fratræde, har der ikke været noget grundlag for at kræve en godtgørelse, ligesom der ikke var grundlag for at kræve løn i en periode, der oversteg opsigelsesvarslets længde. Jeg finder derfor ikke, det kan kritiseres afdelingen, at et sådant krav ikke er gennemført eller blot rejst.

Der opstod en uenighed i forbindelse med indgåelsen af fratrædelsesaftalen, idet afdelingsmedarbejderen sagde til ledelsen, at det blot skulle meldes ud til forældrene, at medlemmet var "holdt op", medens medlemmet ønskede, at udmeldingen skulle være, at der var tale om en "fratrædelse". Jeg forstår ønsket om anvendelse af ordet "fratrædelse" som udtryk for, at der var indgået en fratrædelsesaftale, og at der derfor ikke var tale om en énsidig handling fra medlemmets side. Uanset om der er nogen forskel på, om det ene eller andet ord blev anvendt, førte medlemmets utilfredshed til, at afdelingen videregav medlemmets ønske til ledelsen. Jeg finder derfor ikke, at afdelingen kan kritiseres noget i denne forbindelse.

Endelig har medlemmet undret sig over, at afdelingen ikke har stillet spørgsmål til lederen om, hvorfor hun ikke personligt måtte aflevere sine nøgler og hente sine personlige ejendele på arbejdspladsen.

Som det fremgår af sagsfremstillingen, havde ledelsen ikke ønsket, at medlemmet kom på arbejdspladsen på grund af: "den dialog der har været op til indgåelsen af (fratrædelses)aftalen". Dagen efter ændrede ledelsen imidlertid holdning og tillod, at medlemmet selv afleverede nøgle og hentede sine personlige ejendele på arbejdspladsen.

Da det i henhold til ledelsesretten er ledelsen, der bestemmer, om den fratrædende medarbejder må komme på arbejdspladsen, og da medlemmet fik opfyldt sit ønske om at komme der, uden jeg ved, hvorfor ledelsen ændrede holdning, finder jeg ikke grundlag for at kritisere afdelingens handling eller mangel på samme i den forbindelse.

Uanset det er meget beklageligt, at medlemmet har følt, at hun har stået alene uden støtte og opbakning, og at LFS har svigtet hende, finder jeg ikke grundlag for at kritisere LFS' ageren i sagen.

Klageinstansen sag nr. 322/2021

Afgørelse af 29. september i klage af 5. maj 2021 over FOA Overenskomst.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at FOA Overenskomst ikke overholdt en frist for at begære niveau 3 forhandling vedrørende lokale lønkrav, hvorfor forhandlingerne ikke kunne videreføres.

Dommeren har foreslået, at FOA Overenskomst betaler erstatning til de 13 klagende medlemmer for den mistede lønstigning. Erstatningen foreslås beregnet som det enkelte medlems forholdsmæssige andel af den af kommunen oplyste lønramme. Da det først efter 2 år var klart, at forhandlingen ikke kunne gennemføres på niveau 3, foreslås det, at erstatningen beregnes som løntabet i 2 år. Herefter kunne samme lønkrav have været rejst ved en ny lokalforhandling.

Det fremgår af dommerens afgørelse:

FOA Guldborgsund Afdeling sendte mandag den 13. juli 2020 på mail et referat af en niveau 2 lønforhandling, der var afsluttet den 2. juli 2020, til FOA Overenskomst og cc. to konsulenter i FOA Overenskomst med anmodning om, at forhandlingen skulle videreføres på niveau 3. Efter de gældende forhandlingsregler skulle forbundet senest torsdag den 16. juli 2020 anmode KL om niveau 3 forhandlinger. Anmodningen blev først sendt til KL den 14. september 2020. Dette medførte, at KL afviste, at forhandlingerne kunne videreføres, hvorfor lokalforhandlingerne 2018 endte uden noget resultat.

Der er ikke fra FOA Overenskomsts side anført nogen forklaring på, at anmodningen til KL ikke blev indgivet rettidigt.

Jeg finder grundlag for at udtale kritik af, at fristen ikke blev overholdt. Jeg har bemærket mig, at FOA Overenskomst har taget skridt til at opdatere sine procedurer, så sager sendt til FOA Overenskomsts postkasse bliver håndteret og lignende situationer ikke gentager sig.

Undladelsen af at videreføre sagen rettidigt er for FOA Overenskomst ansvarspådragende over for de klagende 13 medlemmer.

Der blev efter det oplyste ikke under niveau 2 forhandlingen fremsat noget konkret tilbud om lønstigninger fra kommunens side. Under niveau 1 forhandlingerne blev det fra kommunens side først oplyst, at der til de daværende 18 medlemmer var en lønpulje på 60.000 kr. til rådighed og senere blev det tilkendegivet, at puljen kunne forhøjes til 100.000 kr. Det svarer til 5.556 kr. pr. medlem pr. år.

De omhandlede lokalforhandlinger blev foretaget i 2018, men først i 2020 blev de afsluttet uden resultat. Efter det oplyste kan medlemmerne ikke bebrejdes det lange forløb.

Der kunne i 2020 være startet en ny lokalforhandling om de samme krav, men i det omfang disse forhandlinger førte til et resultat, må det formodes, at tidspunktet for lønstigningens ikrafttræden ville være 2 år senere end, hvis forhandlingerne der startede i 2018, var ført til ende.

På den baggrund vil jeg foreslå, at FOA Overenskomst til de 13 klagende medlemmer betaler det ovenfor opgjorte løntab for en 2 års periode eller i alt 11.112 kr. til hvert af de 13 medlemmer.

Klageinstansen sag nr. 323/2021

Afgørelse af 11. oktober 2021 i klage af 11. maj 2021 over FOA Guldborgsund.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at kritisere, at en afdeling afviste at behandle en arbejdsskadesag og en deraf følgende afskedigelsessag, da medlemmet først blev indmeldt efter at arbejdsskaden var sket. Klageinstansen fandt ikke, at dette udgangspunkt skulle fraviges i den konkrete sag, selv om den pågældende, 3 uger inden arbejdsskaden skete, telefonisk havde meddelt afdelingen, at hun ønskede at blive indmeldt, men på trods af opfordring hertil ikke havde foretaget sig yderligere for at blive medlem.

Klageinstansen kunne ikke tage stilling til, om der var blevet talt nedladende til medlemmet. Klageinstansen kunne derfor ikke udtale kritik af dette forhold.

Det fremgår af dommerens afgørelse:

Det fremgår af forbundets vedtægters § 3, stk. 3, at medlemsrettighederne er gældende fra indmeldelsestidspunktet, ...

Denne bestemmelse udtrykker det grundlæggende princip om, at man ikke kan tegne en forsikring, efter at skaden er sket.

Medlemmet har da også fundet det "fair", at afdelingen ikke vil foretage decideret sagsbehandling.

Jeg finder heller ikke grundlag for at kritisere, at afdelingen ikke har ville behandle henholdsvis arbejdsskade- og afskedigelsessagen, da de begge er affødt af hændelsen, der fandt sted, inden klageren indmeldte sig i FOA.

Jeg finder, at dette princip ville kunne fraviges, hvis hændelsen var sket umiddelbart efter at klager telefonisk havde tilkendegivet, at hun ville indmeldes i forbundet, men ikke blev det på grund af problemer med omstilling af telefonen. Det er imidlertid ikke tilfældet i denne sag, idet der, på trods af at medlemmet pr. sms blev opfordret til at henvende sig til afdelingen med henblik på at blive indmeldt, gik 3 uger, inden medlemmet indmeldte sig via forbundets hjemmeside, og det var efter hændelsen var sket.

Det medlemmet klager over er:

Men jeg tænkte at jeg trods alt kunne få lidt vejledning i hvordan jeg skulle forholde mig. Men det bliver jeg tilsyneladende nægtet. Jeg bliver talt ned til og vrisset af og mødt meget uvelkomment. Er det bare sådan det er at være medlem hos FOA?

Fra afdelingens side er det oplyst, at man har vejledt telefonisk om både arbejdsskade- og afskedigelsessagen.

Jeg finder det naturligt, at en afdeling yder telefonisk vejledning til et medlem, selv om man på grund af det manglende medlemskab, da sagen opstod, ikke kan behandle sagen formelt.

På grund af uenigheden om, hvilken telefonisk vejledning der er ydet, hvilket jeg ikke har mulighed at tage stilling til, finder jeg ikke grundlag for at kritisere omfanget af vejledningen.

Det samme gælder medlemmets opfattelse af, at hun blev talt ned til og vrisset af. Da jeg ikke har mulighed for at tage stilling til den af afdelingsmedarbejderne anvendte tone, finder jeg ikke grundlag for at udtale kritik heraf.

Sammenfattende finder jeg ikke grundlag for at udtale kritik af afdelingen i denne sag.

Klageinstansen sag nr. 324/2021

Afgørelse af 12. december 2021 i klage af 28. maj 2021 over FOA Afdeling 1 og tillidsrepræsentanter på Glostrup Hospital.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at to tillidsrepræsentanter medvirkede som bisiddere for et medlem under et møde med arbejdsgiveren, som førte til medlemmets afskedigelse, selv om tillidsrepræsentanterne grundlæggende var enige med ledelsen.

Klageinstansen finder, at det kan være fuldt ud berettiget, at en tillidsrepræsentant er enig med ledelsen, men så bør tillidsrepræsentanten afstå fra at medvirke som bisidder og overlade dette til en fællestillidsrepræsentant eller en afdelingsrepræsentant, som ikke er involveret i den behandlede konflikt.

Klageinstansen har også udtalt kritik af, at medlemmet hverken af tillidsrepræsentanterne eller af afdelingen, der forhandlede en fratrædelsesaftale, blev vejledt om muligheden for at føre en voldgifts- eller retssag om usaglig opsigelse.

Det fremgår af dommerens afgørelse:

Medlemmet har i sin klage anført formålet med klagen i 6 punkter, herunder at der ønskes en stillingtagen til, om fyringen af ham var uberettiget.

Som dommer i FOAs klageinstans kan jeg ikke tage stilling til uoverensstemmelser mellem et medlem og arbejdsgiveren eller i øvrigt til forhold på arbejdspladsen. Det jeg i henhold til

Retningslinjer for FOAs klageinstans § 3 kan tage stilling til er klager over sagsbehandlingen i og afgørelser truffet af forbundet, A-kassen, en afdeling eller en tillidsvalgt.

Af de 6 punkter, der er nævnt som formålet med klagen, kan jeg således kun behandle punkt 4. "at sikre at FOAs fagforenings- og klubarbejde er uangribeligt og seriøst."

Efter at have gennemgået sagens bilag finder jeg, at der er tre spørgsmål, der nærmere må overvejes.

For det første, om der var sammenhæng mellem medlemmets kritik af/spørgsmål til klubbens regnskaber og indledningen af afskedigelsessagen.

Det fremgår af medlemmets oplysninger, at han blev indkaldt til møde med ledelsen om det, der senere førte til afskedigelsen, umiddelbart efter han havde stillet spørgsmål til klubbens regnskaber og som følge heraf følte sig frosset ude af nogle kolleger og tillidsrepræsentanter. Denne sammenhæng har tillidsrepræsentanterne afvist.

Som dommer i FOAs klageinstans skal jeg forholde mig til det skriftlige materiale, der findes i sagen, og jeg kan indhente yderligere skriftligt materiale, men jeg kan ikke foranstalte egentlig bevisførelse som ved en domstol eller en voldgift.

Uanset om der var en tidsmæssig sammenhæng mellem medlemmets tilkendegivelser om klubbens regnskaber og indledningen af afskedigelsessagen, finder jeg det ikke godtgjort, at det var tillidsrepræsentanterne, der foranledigede afskedigelsessagen indledt.

For det andet om tillidsrepræsentanternes bistand til og vejledning af medlemmet var tilfredsstillende.

Første gang tillidsrepræsentanterne fremgår af skriftligt materiale i afskedigelsessagen er på mødet den 12. maj 2020, hvorfra der er et notat med overskriften "Opsigelse". På mødet deltager to tillidsrepræsentanter som bisidder for medlemmet. Det fremgår af notatet blandt andet, at medlemmets "adfærd overfor sine kolleger er uacceptabel og ikke i overensstemmelse med de værdier, som vi ønsker i Servicecentret". Det fremgår af notatet, at det er sendt i kopi til tillidsrepræsentanterne. Det fremgår ikke af notatet, om tillidsrepræsentanterne har tilsluttet sig kritikken af medlemmet eller taget afstand fra den. Jeg kan imidlertid konstatere, at tillidsrepræsentanterne ikke efterfølgende har fremsat bemærkninger til notatet, hvorfor beskyldningerne mod medlemmet fremstår som uimodsagte.

Dette kan hænge sammen med, at de pågældende tillidsrepræsentanter har oplyst til mig, at de fandt ledelsens kritikpunkter korrekte.

De pågældende tillidsrepræsentanter har umiddelbart efter mødet erklæret sig inhabile i forhold til at repræsentere medlemmet.

Efter det oplyste har medlemmet ikke fået vejledning om, at en sag om usaglig afskedigelse kunne indbringes for en faglig voldgift, hvis forbundet ville føre en sådan, og hvis ikke forbundet ville føre en voldgiftssag, kunne medlemmet selv indbringe sagen for de almindelige domstole.

På den baggrund finder jeg grundlag for at udtale kritik af, at de to tillidsrepræsentanter har medvirket som bisiddere for medlemmet i en sag om medlemmets individuelle rettigheder, selv om tillidsrepræsentanterne grundlæggende var enige med ledelsen.

Det kan godt være berettiget, at en tillidsrepræsentant i en sådan situation er enig med ledelsen, men så bør tillidsrepræsentanten afstå fra at medvirke som bisidder og overlade dette til en fællestillidsrepræsentant eller afdelingsrepræsentant, som ikke er involveret i konflikterne.

Jeg finder også grundlag for at udtale kritik af, at medlemmet ikke er vejledt om muligheden for at føre en sag om usaglig opsigelse.

For det tredje afdelingens bistand ved indgåelse af en fratrædelsesaftale

Afdelingen har i sin redegørelse oplyst, at da man blev involveret i sagen med henblik på at forhandle en fratrædelsesaftale, ønskede medlemmet ikke at komme tilbage på arbejdspladsen, medens medlemmet har oplyst, at han ønskede at bevare ansættelsen, selv om arbejdsgiveren havde tilkendegivet, at det ikke var en mulighed.

Afdelingens opfattelse kan være bestyrket af, at det af et notat af et møde med deltagelse af fællestillidsrepræsentanten, medlemmet og ledelsen fremgik, at opsigelsen skulle erstattes af en fratrædelsesaftale. Ikke desto mindre finder jeg grundlag for at udtale kritik af, at heller ikke afdelingen vejledte medlemmet om, at det ved en voldgifts- eller retssag kunne prøves, om opsigelsen var saglig, også selv om afdelingen ikke ville anmode forbundet om at indbringe afskedigelsen for en faglig voldgift.

Bortset herfra finder jeg ikke grundlag for at kritisere afdelingen, der først kom ind i sagen, da afskedigelsen var besluttet af arbejdsgiveren. Jeg finder herunder, at den indgåede fratrædelsesaftale stiller medlemmet lige så godt, som han havde stået ved en opsigelse, ligesom han blev fritstillet i opsigelsesperioden.

Jeg finder derfor heller ikke, at der er grundlag for at anbefale, at medlemmet skal tilkendes en økonomisk kompensation fra afdelingen.

Sammenfattende finder jeg således grundlag for at udtale kritik af, at de to tillidsrepræsentanter deltog som bisiddere for medlemmet under det møde, der førte til afskedigelse af medlemmet, selv om de grundlæggende var enige med ledelsen.

Jeg finder videre grundlag for at udtale kritik af, at hverken tillidsrepræsentanterne eller afdelingen vejledte medlemmet om, at afskedigelsens saglighed kunne prøves ved en faglig voldgift eller ved de ordinære domstole.

Klageinstansen sag nr. 325/2021

Afgørelse af 12. december 2021 i klage af 31. maj 2021 over FOA Afdeling 1.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at en afdeling fejlagtigt gik ud fra, at en selvejende institution havde pligt til at foretage partshøring i forbindelse med en påtænkt afskedigelse, at afdelingen ikke orienterede medlemmet om, at sagligheden af den ikke oplagt saglige afskedigelse kunne prøves retligt, og af at afskedigelsen blev forhandlet fagretligt inden det til medlemmet oplyste tidspunkt, så hun var afskåret fra at komme med bemærkninger til afdelingen op til mødet.

Det fremgår af dommerens afgørelse:

Reglerne om partshøring findes i forvaltningsloven. Der er således ikke tale om arbejds- eller ansættelsesretlige regler, selv om de også finder anvendelse på afgørelser om ansættelsesforhold, der træffes af en forvaltningsmyndighed. Der vil sædvanligvis ikke være oplysninger om pligt eller manglende pligt til partshøring i ansættelsesbreve eller i kollektive overenskomster, da man blot følger den gældende lovgivning.

Roskilde Tekniske skole er som en selvejende institution ikke en forvaltningsmyndighed og er derfor ikke omfattet af forvaltningslovens partshøringsregler. Det samme gjaldt formentlig Fodterapeutskolen, selv om begge skoler efter det oplyste i vidt omfang har foretaget partshøringer i forbindelse med afskedigelsessager.

Der er derfor efter min opfattelse ikke noget i relation til partshøring, som afdelingen burde have været opmærksom på i forbindelse med udarbejdelsen af de nye ansættelsesaftaler i forbindelse med, at Fodterapeutskolen blev fusioneret med Roskilde Tekniske skole pr. 1. januar 2013.

Jeg finder derimod, at der er grund til at udtale kritik af, at afdelingen fejlagtigt gik ud fra, at det var partshøringspligt, hvilket kan have haft betydning for det øvrige forløb. Hvis afdelingen gik ud fra, at

medlemmet skulle høres, inden afskedigelsen var endelig, kan det have været medvirkende til, at afdelingen deltog i forhandlingsmødet den 24. november uden i tilstrækkelig grad at have hørt medlemmets synspunkter.

Det fremgår af afdelingens redegørelse, men ikke af andet skriftligt materiale, at afdelingen har vurderet, at opsigelsen var saglig.

Jeg skal ikke som dommer i FOAs klageinstans tage stilling til forholdet mellem medlemmet og skolen. Jeg finder imidlertid ikke, at det er fuldstændig åbenbart, at opsigelsen var saglig. Afskedigelsen blev foretaget, da medlemmet havde været sygemeldt i 100 dage og på et tidspunkt, hvor den aktuelle sygemelding udløb efter 5 måneders sygdom. Medlemmet havde på opsigelsestidspunktet været ansat i 20 år. Selv om en afskedigelse efter 120 dages sygdom ofte vil blive bedømt som saglig, er der i retspraksis lagt vægt på både sygeperiodens varighed, ancienniteten og de problemer, som sygemeldingen har medført for arbejdsgiveren ved saglighedsvurderingen. Jeg finder derfor grundlag for at udtale kritik af, at medlemmet ikke blev orienteret nærmere om grundlaget for den af afdelingen foretagne saglighedsvurdering og om muligheden for at få afskedigelsens saglighed prøvet ved en faglig voldgift eller, hvis afdelingen og forbundet ikke ville gennemføre en sådan, ved et civilt søgsmål, som medlemmet i givet fald selv skulle stå for.

Der blev gennemført en forhandling af afskedigelsen efter de fagretlige regler den 24. november 2020. Det ligger fast, at medlemmet den 16. november var blevet orienteret om, at forhandlingen skulle finde sted den 30. november. Efter de oplysninger jeg har, må det også lægges til grund, at medlemmet ikke var informeret om det ændrede tidspunkt. Uanset om der er praksis for, at medlemmer ikke deltager på sådanne møder, finder jeg grundlag for at udtale kritik af, at medlemmet ikke var informeret om det fremrykkede tidspunkt. For selv om hun tidligere havde drøftet afskedigelses med afdelingen, blev hun afskåret fra at komme med sine endelige synspunkter om, hvad der skulle gøres gældende og søges opnået på mødet, herunder om sagen skulle begæres videreført i det fagretlige system.

Jeg finder således sammenfattende grundlag for at udtale kritik af, at afdelingen ikke var bekendt med arbejdsgiverens manglende pligt til at foretage partshøring, at afdelingen ikke orienterede medlemmet om, at sagligheden af den ikke oplagt saglige afskedigelse kunne prøves retligt, og at afskedigelsen blev forhandlet fagretligt inden det til klageren oplyste tidspunkt, så hun var afskåret fra at komme med bemærkninger til afdelingen op til mødet.

Klageinstansen sag nr. 326/2021

Afgørelse af 5. december 2021 i klage af 7. juni 2021 over FOA PMF Afdeling 1.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at afdelingen optog en pædagog som medlem, da det må have formodningen mod sig, at en lønmodtager ønsker at blive medlem af en fagforening, der ikke kan varetage hendes interesser på det overenskomstmæssige område.

Dommeren har foreslået, at FOA PMF Afdeling 1 betaler godtgørelse for manglende medlemsservice på 10.000 kr. svarende til hovedparten af fagforeningskontingentet for medlemsperioden.

Det fremgår af dommerens afgørelse:

Medlemmet var på tidspunktet for indmeldelsen i PMF Afdeling 1 i beskæftigelse som pædagog.

Selv om medlemmet og afdelingen, repræsenteret af A-kassen, ikke er enige om, om indmeldelsen skete telefonisk eller digitalt, er der enighed om, at det blev oplyst, at medlemmet var pædagog, men at medlemsafdelingen overså dette og registrerede hende som pædagogmedhjælper.

Afdelingen har således været eller burde have været klar over, at man optog et medlem, som man ikke var i stand til at yde sædvanlig medlemservice både på grund af manglende kendskab til de særlige forhold for pædagoger og navnlig, da FOA ikke er part i pædagogernes overenskomster og derfor ikke vil kunne bistå en pædagog i en fagretlig sag.

Jeg finder derfor grund til at kritisere, at afdelingen optog medlemmet som medlem, da det må have formodningen mod sig, at en lønmodtager ønsker at blive medlem af en fagforening, der ikke kan varetage hendes interesser.

Medlemmet har på trods af den forkerte organisering i medlemsperioden været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge fra FOAs A-kasse under arbejdsløshed.

For så vidt angår lønsikring finder jeg ikke, at der er grundlag for, at afdelingen skal betale erstatning til medlemmet. Medlemmet ville, hvis hun var blevet medlem af Socialpædagogerne i stedet for af FOA, have været dækket af lønsikring i løbet af et år. Det ville hun have betalt præmie for gennem det kontingent, som hun skulle have betalt til Socialpædagogerne, og som er højere end FOAs kontingent. Medlemmet kunne have tegnet en tilsvarende ordning gennem PenSam som medlem af FOA, hvis hun havde lagt vægt på det ved indmeldelsen i FOA.

Der er ikke oplysninger om, at medlemmet har lidt et økonomisk tab ved ikke at have haft lønsikring i den omhandlede periode, men selv hvis det havde været tilfældet, er der ikke tale om et tab, der er påregneligt i forhold til afdelingens fejlagtige accept af klager som medlem.

Da medlemmet de godt 2 år, hun var medlem af FOA, har betalt kontingent til en fagforening, der ikke ville være i stand til at yde hende medlemservice på det helt afgørende overenskomstmæssige område vil jeg anbefale, at PMF Afdeling 1 betaler en godtgørelse til medlemmet for manglende medlemservice, og at godtgørelsen fastsættes til 10.000 kr., som udgør størstedelen af det kontingent, som medlemmet i medlemsperioden har betalt til fagforeningen (men ikke til A-kassen).

Klageinstansen sag nr. 327/2021

Afgørelse af 15. december 2021 i klage af 12. juni 2021 over FOA Roskilde.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at udtale kritik af FOA Roskildes bistand til et medlem i en arbejdsskadesag og en sygedagpengesag. Klageinstansen har heller ikke fundet grundlag for at kritisere, at afdelingen ikke har startet en sag om arbejdsmiljøet på en arbejdsplads, som medlemmet havde forladt, inden hun blev medlem af forbundet.

Det fremgår af dommerens afgørelse:

Der er en tale om en sag, hvor medlemmet har store problemer med at være på arbejdsmarkedet på grund af fysiske gener.

Efter klager blev indmeldt i FOA Roskilde den 1. marts 2020, har afdelingen bistået hende med en arbejdsskadesag og en sygedagpengesag.

Således som afdelingens bistand er beskrevet, finder jeg ikke, at der på noget punkt er grundlag for at kritisere afdelingens bistand.

Der er heller ikke oplysninger der viser, at medlemmets sagsbehandler i afdelingen ikke har støttet medlemmet, selv om støtten ikke har ført til det resultat, medlemmet har ønsket.

Jeg finder endelig ikke, at der er grundlag for at kritisere, at afdelingen ikke har startet en arbejdsmiljø sag vedrørende medlemmets arbejdsplads i 2018. I den forbindelse har jeg lagt vægt på, at medlemmet ikke på daværende tidspunkt var medlem af FOA, og at sagen ikke er aktuel, både på grund af den forløbne tid og fordi medlemmet ikke længere er ansat på arbejdspladsen.

Jeg finder således ikke grundlag for at udtale kritik af FOA Roskilde i denne sag.

Klageinstansen sag nr. 328/2021

Afgørelse af 24. november 2021 i klage af 6. august 2021 over FOA Århus og FOA Overenskomst.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at kritisere FOA Århus' håndtering af en afskedigelsessag eller FOA Overenskomsts afvisning af at videreføre sagen i et afskedigelsesnævn.

Dommeren bemærker, at hvis et medlem ikke medvirker til at oplyse en klagesag, vil afdelingens og forbundets oplysninger blive lagt til grund.

Medlemmets klage havde følgende ordlyd:

Manglende evne til at repræsentere medlem i afskedigelses sag, manglende evner i forståelse af høringsret, useriøs håndtering af disputs mellem arbejdsgiver og medlem i en sådan grad man fristes til at tro FOA arbejder for kommunen og ikke dets medlemmer. Stiltiende accept af arbejdsgivers mangelfulde og fabrikerede fremstilling af forløb og generel uvilje til at repræsentere medlems interesser i sagen.

Det fremgår af dommerens afgørelse:

Medlemmets klage over sagsbehandlingen i FOA Århus er meget generelt formuleret. Som anført af afdelingen er det vanskeligt at kommentere på kritikken, når medlemmet ikke mere konkret angiver, hvori den kritiserede sagsbehandling og bistand nærmere har bestået, samt tidspunktet herfor.

Jeg har opfordret klageren til at præcisere klagepunkterne og fremsende relevante bilag, hvilket klageren ikke har imødekommet. Jeg har derfor overvejet, om klagen skulle afvises fra behandling, hvilket jeg imidlertid ikke har fundet fuldt tilstrækkeligt grundlag for at gøre.

Jeg finder ikke, at der i de oplysninger, jeg har modtaget, er noget der gør, at jeg finder grundlag for at kritisere FOA Århus sagsbehandling.

For så vidt FOA Overenskomsts beslutning om ikke at videreføre sagen i et afskedigelsesnævn, lægger jeg vægt på, at forbundet har redegjort for sine overvejelser og grundlaget for den trufne afgørelse. Der er ikke noget i det oplyste, der giver grundlag for kritik af hverken processen eller konklusionen.

Sammenfattende finder jeg ikke grundlag for at kritisere hverken FOA Århus eller FOA Overenskomst i den konkrete sag.

Klageinstansen sag nr. 329/2021

Afgørelse af 20. december 2021 i klage af 15. juli 2021 over FOA Nordjylland og FOA Overenskomst.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at afdelingen indgik en aftale med en kommune om, at medlemmet skulle fortsætte med at blive aflønnet som teknisk servicemedarbejder i en periode, hvor han ifølge en forhåndsaftale var berettiget til at blive aflønnet som teknisk serviceleder, uden at sikre sig medlemmets accept heraf.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at kritisere, at afdelingen og forbundet ikke har ville videreføre sager om tillæg for pludseligt skiftende arbejdssteder og om betaling af

frokostpauser, da det blev skønnet, at sagerne ikke ville kunne vindes. Klageinstansen har bemærket, at medlemmet er vejledt om, at han selv kunne rejse sagerne ved de almindelige domstole.

Dommeren har foreslået, at FOA Nordjylland betaler erstatning på 13.000 kr., der skønsmæssigt udgør det indtægtsstab, som aftalen medførte.

Det fremgår af dommerens afgørelse:

For så vidt angår forskellen mellem lønnen som serviceassistent og serviceleder i perioden fra den 5. marts 2018 til den 1. marts 2019 og i opsigelsesperioden fra 1. marts 2019 til 11. september 2019 lægger jeg til grund, at det følger af Forhåndsaftalen, at medlemmet skulle være steget i løn svarende til 5 løntrin, da han den 5. marts 2018 blev eneste servicemedarbejder og dermed i aftalens forstand var og skulle lønnes som serviceleder.

Jeg lægger også til grund, at medlemmet bad afdelingen og tillidsrepræsentanten om ikke at rejse krav om en sådan lønstigning, da de drøftede det den 18. september 2018, da medlemmet oplyste, at han selv havde indgået en aftale med skolelederen. Medlemmets advokat har oplyst, at aftalen gik ud på, at medlemmet først skulle stige i løn pr. 1. marts 2019, og at medlemmet indgik denne aftale under forudsætning af, at han kunne blive i stillingen i godt tre år, indtil han fyldte 65 år.

Ved forhandlingen mellem FOA Nordjylland og kommunen den 7. marts 2019 blev det blandt andet aftalt, at medlemmet fortsat – altså i opsigelsesperioden - skulle aflønnes som servicemedarbejder. Afdelingen er efter de arbejdsretlige regler legitimeret til at indgå en sådan aftale med bindende virkning for medlemmet.

Fratrædelsesaftalen blev indgået under forudsætning af, at medlemmet efterfølgende accepterede den med sin underskrift. Den fratrædelsesaftale, som medlemmet efterfølgende underskrev, indeholdt intet om aflønningen.

Selv om afdelingen har oplyst, at medlemmet var bekendt med aftalen om, at han fortsat skulle aflønnes som servicemedarbejder og ikke som leder, finder jeg ikke dette godtgjort. Afdelingen har således indgået en aftale, der stiller medlemmet dårligere end, hvad der gælder efter Forhåndsaftalen. Det er også dårligere end den aftale, medlemmet selv havde indgået med skolelederen, for så vidt angår tiden efter 1. marts 2019. Uanset om afdelingen kendte indholdet af aftalen, vidste man, at der var indgået en individuel aftale.

På den baggrund finder jeg grundlag for at udtale kritik af, at afdelingen indgik en aftale om en dårligere lønindplacering, end medlemmet havde krav på. Jeg er opmærksom på, at medlemmet i samme aftale fik forlænget sit opsigelsesvarsel med 2½ måned, så aftalen muligvis samlet set var økonomisk favorabel for ham, men jeg mener ikke, aftalen burde være indgået uden medlemmets udtrykkelige samtykke.

Jeg mener ikke, at medlemmet, selv hvis aftalen ikke var blevet indgået, ville have haft krav på efterbetaling for perioden frem til den 1. marts 2019, da han selv havde aftalt med skolelederen, at han ikke skulle have lønforhøjelsen. Selv om han ikke var kompetent til at indgå en aftale i strid med Forhåndsaftalen, er det en almindelig arbejdsretlig regel, at en lønmodtager, der har accepteret underbetaling i forhold til de overenskomstmæssige regler, ikke har ret til efterbetaling, men at lønmodtagerorganisationen kan kræve efterbetaling i form af bod, der tilkommer organisationen.

For tiden efter den 1. marts 2019 fremgår det af såvel Forhåndsaftalen som af medlemmets individuelle aftale, at han var berettiget til yderligere 5 løntrin. Jeg finder, at der i erstatningsretlig sammenhæng må ses isoleret på dette, uanset hvad aftalen ellers indeholdt. Jeg mener derfor, at afdelingen bør erstatte medlemmet et beløb svarende til de 5 løntrin i opsigelsesperioden, hvilket skønsmæssigt svarer til 13.000 kr.

For så vidt angår aflønning for skiftende arbejdssteder, er der ikke i fratrædelsesaftalen gjort op med dette. En forudsætning for, at der kan kræves de i Forhåndsaftalen nævnte 2 løntrin er, at der 2-3 gange om ugen skete uvarslede arbejdspladsskift. I en eventuel faglig voldgift vil bevisbyrden påhvile forbundet.

Forbundet er ikke forpligtet til at føre enhver sag, som et medlem måtte ønske ført. Det modsvares af, at et medlem efter arbejdsretslovens § 11, stk. 2 selv ved de almindelige domstole kan føre de sager, som forbundet ikke har ville rejse.

Efter det oplyste har medlemmet ikke udarbejdet en oversigt over, hvornår der var uvarslede arbejdspladsskift. På den baggrund finder jeg ikke grundlag for at kritisere, at forbundet og afdelingen ikke har fundet grundlag for at videreføre sagen. Dette forudsætter dog efter min opfattelse, at medlemmet skal være bekendt med muligheden for selv at rejse sagen. Når medlemmet er repræsenteret af en advokat, må det forudsættes, at den pågældende er bekendt med denne mulighed, men jeg har også bemærket, at forbundet udtrykkeligt har gjort advokaten bekendt med muligheden.

For så vidt angår aflønning i frokostpauser er det en forudsætning for at kræve betaling, at arbejdsgiveren har forlangt, at medlemmet skulle blive på arbejdspladsen i den ikke betalte frokostpause. Der foreligger udtalelser fra to tidligere kolleger om, at ledelsen havde forlangt, at de skulle holde frokostpause på lærerværelset i stedet for på deres eget kontor. Denne udtalelse støtter imidlertid lige så meget kommunens opfattelse af, at man måtte forlade skolen i pausen, men hvis man ville spise på skolen, skulle det foregå på lærerværelset, som det støtter medlemmets opfattelse af, at han ikke måtte forlade skolen i pauserne.

Der ikke er nogen oplysninger, der godtgør, at ledelsen har pålagt medlemmet at blive på skolen i pauserne. På den baggrund finder jeg ikke grundlag for at kritisere, at forbundet og afdelingen ikke har videreført sagen.

Sammenfattende finder jeg således grundlag for at udtale kritik af, at afdelingen indgik en aftale om, at medlemmet skulle fortsætte med at være aflønnet som teknisk servicemedarbejder i en periode, hvor han ifølge en Forhåndsaftale var berettiget til at blive aflønnet som teknisk serviceleder, uden at sikre sig medlemmets accept heraf.

Som følge heraf vil jeg anbefale, at afdelingen betaler en erstatning på 13.000 kr., der skønsmæssigt udgør det indtægtstab, som aftalen medførte.

Jeg har ikke fundet grundlag for at kritisere, at afdelingen og forbundet ikke har ville videreføre sager om tillæg for pludseligt skiftende arbejdssteder og om betaling af frokostpauser, da det blev skønnet, at sagerne ikke ville kunne vindes.

Klageinstansen sag nr. 330/2021

Afgørelse af 30. december 2021 i klage af 5. juli 2021 over FOA Overenskomst.

Klageinstansen har udtalt skarp kritik af FOA Overenskomsts sagsbehandlingstid, da der gik 1½ år fra en afdeling anmodede FOA Overenskomst om at videreføre en sag, til der blev begæret mæglingssmøde og yderligere næsten 2 år til mæglingssmødet blev afholdt. Klageinstansen har videre kritiseret den manglende orientering til afdelingen og dermed til medlemmerne om udviklingen i sagen, eller hvad den afventede.

Dommeren har foreslået, at FOA Overenskomst betaler erstatning på 26.000 kr. til hver af de to klagere som følge af, at deres efterbetalingskrav muligvis er blevet forældet, medens sagen afventede FOA Overenskomsts behandling af sagen.

Det fremgår af dommerens afgørelse:

Skåret ind til benet er der tre centrale datoer i forbindelse med FOA Overenskomsts behandling af sagen. Den 9. januar 2018 modtog FOA Overenskomst sagen fra afdelingen med et uenighedsreferat og en anmodning om at videreføre sagen. Den 10. juli 2019 fremsendtes mæglingsmødebegæring til KL, og den 14. juni 2021 afholdtes mæglingsmøde.

Den lange sagsbehandlingstid er af FOA Overenskomst navnlig forklaret med to ting.

For det første, at der i 2018 var overenskomstforhandlinger.

Jeg har forståelse for, at den sædvanlige mødeaktivitet påvirkes i de perioder, hvor overenskomstforhandlingerne er mest intensive. Det er imidlertid ikke til hinder for, at der afsendes en mæglingsmødebegæring, og kan derfor ikke undskylde, at der gik 1½ år fra sagen var modtaget, til mæglingsmødebegæringen blev afsendt. Derudover mener jeg, at i det omfang den daglige sagsbehandling påvirkes af overenskomstforhandlinger, må man ved aftaler med overenskomstmodparterne sikre sig, at krav ikke mistes ved passivitet eller forældelse. Overenskomstforhandlingerne berettiger heller ikke, at der gik to år fra mæglingsmødebegæringen blev afsendt til mæglingsmødet blev afholdt. Uanset om det skyldtes KL's manglende tilbagemelding på begæringen, begrundet det ikke, at FOA Overenskomst ikke insisterede på, at mødet blev afholdt.

For det andet, at man afventede resultatet af den verserende Arbejdsretssag.

Jeg finder, at det kan være velbegrundet, at behandlingen af en sag afventer en principiel afgørelse i en tilsvarende sag. Det forudsætter imidlertid, at man ved en suspensionsaftale eller på anden måde sikrer sig, at det pågældende krav ikke mistes på grund af forældelse eller passivitet. Det sikrede man sig ikke i denne sag, selv om nogen i FOA Overenskomst havde den fejlagtige opfattelse, at det var sket. Derudover må det forudsættes, at de omhandlede medlemmer orienteres om begrundelsen for, at sagen ligger stille, hvilket ikke er sket i den konkrete sag. Endelig må det forudsættes, at behandlingen af sagen gennemføres, så snart den principielle afgørelse foreligger. I denne sag gik der 1½ år fra Arbejdsretsdommen blev afsagt, til der blev afholdt mæglingsmøde.

Jeg finder derfor grundlag for at udtrykke skarp kritik af FOA Overenskomsts sagsbehandlingstid og manglende orientering til afdelingen og dermed medlemmerne om udviklingen i sagen, eller hvad den afventede.

Ved min stillingtagen til, om klagerne har lidt et økonomisk tab, er det afgørende, om de omhandlede tillæg var omfattet af forældelseslovens hovedreglen om 5 års forældelse eller om klagerne var i utilregnelig uvidenhed om de manglende tillæg, så forældelsesfristen var 10 år. Hvis forældelsesfristen var 5 år, var kravene om efterbetaling for årene frem til 2011 forældede, allerede da FOA Overenskomst modtog sagen i 2018, og den lange sagsbehandlingstid har således ikke medført noget økonomisk tab. Hvis derimod forældelsesfristen var 10 år, ville i hvert fald kravene for 2006 og 2007 have været forældede, selv om FOA Overenskomst havde videreført sagen uden ugrundet ophold, medens kravene fra 2008 til 2010 ikke ville være forældede.

Som anført udtalte Arbejdsretten i den principielle sag, at de omhandlede tillæg for henholdsvis 2 og 4 års erfaring ikke var knyttet til en særlig indsats, som lå ud over den pågældende medarbejders almindelige forpligtelser, men alene var knyttet til længden af hendes ansættelse. Arbejdsretten fandt, at medlemmet på denne baggrund ikke havde en særlig anledning til at kontrollere, om hendes løn var korrekt beregnet.

I nærværende sag er der derimod tale om betaling for en særlig indsats, nemlig deltagelse i rådighedsvagt, og derfor var der med Arbejdsrettens ord særlig anledning til at kontrollere, om lønnen var korrekt beregnet. Jeg finder det derfor tvivlsomt, men ikke udelukket, at der gælder en 10-årig forældelsesfrist.

Klagerne er imidlertid blevet afskåret fra at få en afgørelse af dette spørgsmål i Arbejdsretten eller i en faglig voldgift.

Jeg vil derfor foreslå, at FOA Overenskomst betaler en økonomisk kompensation til hver af de to klagere. Mit forslag til kompensation tager udgangspunkt i det opgjorte efterbetalingskrav på godt 61.000 kr. Heraf lå dog 2 af de 5 år opgørelsen vedrører mere end 10 år inden FOA Overenskomst modtog sagen, og kravet for disse år ville under alle omstændigheder være forældet. Der er således 36.000 kr. af kravet, der ikke ville være forældet. Da hver af klagerne allerede har modtaget 10.000 kr. ved det af forbundet indgåede forlig (med arbejdsgiveren), resterer et krav på 26.000 kr. Da der er reel tvivl om, om det er den 10-årige forældelse, der gælder, og om der således overhovedet er lidt et tab ved den langsommelige behandling i FOA Overenskomst, vil jeg foreslå, at der ikke betales morarenter.

Konklusionen er således, at jeg finder grundlag for at udtrykke skarp kritik af FOA Overenskomsts sagsbehandlingstid og manglende orientering til afdelingen og dermed medlemmerne om udviklingen i sagen, eller hvad den afventede, og at jeg anbefaler, at FOA Overenskomst til hver af de to klagere betaler en økonomisk kompensation på 26.000 kr.

Klageinstansen sag nr. 331/2021

Afgørelse af 5. december 2021 i klage af 15. juni 2021 over FOA Roskilde.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at udtale kritik af, at FOA Roskilde ikke tog initiativ til at anmelde en eller flere arbejdsskader, efter afdelingen havde modtaget en opsigelsesskrivelse cc, hvor en ansat i hjemmeplejen i Roskilde havde opsagt sin stilling. Opsigelsen var blandt andet begrundet med, at den pågældende havde været udsat for mobning og var blevet lagt hånd på af en klient. Klageinstansen udtaler, det må være udgangspunktet, at fagforeningen først starter en sagsbehandling, når et medlem anmoder om det. Klageinstansen har videre tillagt det betydning, at den pågældende var medlem af en anden afdeling af FOA.

Det fremgår af dommerens afgørelse:

Klagen vedrører FOA Roskildes manglende reaktion efter afdelingen cc modtog medlemmets opsigelsesmail af 31. maj 2018 til hjemmeplejen i Roskilde kommune.

Opsigelsesskrivelsen indeholdt oplysninger om, hvorfor medlemmet sagde op, herunder at man i hjemmeplejen lod afdøde borgere ligge til sygeplejen fandt dem, at medlemmet var blevet diskrimineret på arbejdspladsen, og at en borger havde lagt hånd på ham, alt sammen uden der var sket anmeldelse af arbejdsskader.

Efter de oplysninger, jeg har modtaget, har medlemmet ikke i forbindelse med opsigelsen henvendt sig til FOA Roskilde. Han henvendte sig derimod umiddelbart efter opsigelsestidspunktet til FOA Sydsjælland, hvor han var medlem. Det fremgår af et notat fra FOA Sydsjælland, at samtalen mundede ud i, at medlemmet ikke ønskede, at der skulle foretages yderligere.

Det er min opfattelse, at fremsendelse af opsigelsesskrivelsen cc til Roskilde afdeling ikke har medført, at afdelingen var forpligtet til at handle.

Uanset opsigelsesskrivelsen indikerer, at medlemmet kunne have behov for hjælp fra sin fagforening, må det være udgangspunktet, at fagforeningen først starter en sagsbehandling, når et medlem anmoder om det.

Denne konklusion styrkes i den konkrete sag af, at medlemmet efter det oplyste ikke var medlem af Roskilde afdeling, men af Sydsjællands afdeling, som han umiddelbart efter opsigelsen kontaktede om sagen, og som har noteret, at medlemmet ikke ønskede, der skulle foretages yderligere.

Konklusionen styrkes også af, at medlemmet ikke de følgende 2 år henvendte sig til nogen afdeling i FOA for at følge op på eller høre om FOA havde fulgt op på sagen.

Jeg finder således ikke grundlag for at udtale kritik af, at FOA Roskilde ikke foretog sig noget i sagen i 2018.

Jeg har noteret mig, at afdelingerne har tilbudt medlemmet bistand i den verserende sag hos Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Klageinstansen sag nr. 332/2021

Afgørelse af 31. december 2021 i klage af 2. september 2021 over FOA Overenskomst og FOA Nordsjælland.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at udtale kritik af hverken en afdelings eller forbundets behandling af en arbejdsskadesag. Dette skyldtes for så vidt angår klagen over afdelingen og en medarbejder i forbundet, at det ikke var præciseret, hvad klagen angik. For så vidt angik forbundets vurdering af arbejdsskadesmyndighedernes afgørelser fandt klageinstansen ikke, at der var grundlag for at kritisere, at vurderingen blev foretaget alene på grundlag af det foreliggende skriftlige materiale. Klageinstansen fandt videre, at vurderingen klart angav både det faktiske og det retlige grundlag for vurderingen.

Det fremgår af dommerens afgørelse:

Klager har oprindeligt angivet, at klagen både vedrører afdelingen og forbundet.

For så vidt angår afdelingen er der ikke anført nogen nærmere klagepunkter, og klager har trods opfordring hertil ikke præciseret, hvad klagen går på.

På det foreliggende grundlag finder jeg derfor ikke grundlag for at udtale kritik af afdelingen.

For så vidt angår FOA Overenskomst kan klagen, som jeg læser den, deles op i 3 punkter.

For det første klages der over, at advokaten (i forbundet) har opført sig upassende og uprofessionelt.

Dette er ikke nærmere uddybet, og der er ikke givet eksempler på det, der klages over.

Jeg finder derfor ikke grundlag for at kritisere advokatens opførsel.

For det andet klages der over, at advokaten/teamlederen har vurderet sagen uden at tale med klager.

Den vurdering, der er foretaget i forbundet, er en vurdering af, om arbejdsskadesmyndighedernes afgørelser eller afventen af at træffe afgørelser kunne anfægtes på grundlag af det materiale, som myndighederne var i besiddelse af, herunder foreliggende speciallægeerklæringer.

Jeg finder ikke grundlag for at kritisere, at forbundet har foretaget denne vurdering på samme – skriftlige - grundlag som myndighederne.

For det tredje klages der over forbundets faglige vurderinger.

Det er ikke min opgave at foretage en arbejdsskadesfaglig vurdering af sagen. Det er min opgave at vurdere forbundets sagsbehandling.

I den forbindelse kan jeg konstatere, at forbundets sagsbehandling var hurtig, og at der blev udarbejdet en redegørelse, der klart angiver både det faktiske og det retlige grundlag for vurderingerne.

Jeg finder derfor ikke grundlag for at udtale kritik af forbundets redegørelse.

Statistisk oversigt over de afgjorte sager

	Klager medhold (helt eller delvist)	Foreslået erstatning/godtgørelse	Klager ikke medhold	Klager i alt
FOA Forbundet	2	2	3	5
Afdeling 1	2			2
Guldborgsund			1	1
Roskilde			2	2
Århus			1	1
PMF afd. 1	1	1		1
LFS			1	1
Vejle	1			1
Ålborg			1	1
Nordjylland	1	1		1
Nordsjælland			1	1
I alt	7	4	10	14 (hvoraf 3 vedrørte både forbundet og en afdeling)

Afgørelsernes fordeling på kvinder og mænd

Klager	kvinde	mand	I alt
	8	6	14
Udtalt kritik	3	4	7

Afgørelsernes fordeling på faggrupper

Social- og Sundhedssektoren:	5	Social- og sundhedshjælper (2), Undervisningsassistent (1), Portør (2)
Pædagogisk sektor:	5	Omsorgsmedhjælper (2), Dagplejer (1), Skolepædagog (1), Pædagog (1)
Teknik- og Servicesektoren:	4	Teknisk serviceleder (1), Teknisk assistent (3)
I alt	14	

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 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 medlemsservice.

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.