

Socialpædagogernes Landsforbunds Klagenævn
c/o dommer Jesper Stage Thusholt
Vestensborg Allé 8
4800 Nykøbing F.

Socialpædagogernes Landsforbunds
Klagenævn

Årsberetning for 2018

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

¹Klagenævnets nuværende formand, dommer Jesper Stage Thusholt, har været udpeget af Hovedbestyrelsen fra 1. februar 2013 og er senest på møde i Hovedbestyrelsen den 30. november 2017 blevet genudpeget for perioden december 2017 til december 2021.

I 2014 udtrådte forstander Karl Kristian Schwartz af klagenævnet. Hovedbestyrelsen har i stedet for i december 2014 og med virkning fra den 1. januar 2015 udpeget forstander Torben Frederiksen som medlem af klagenævnet. Torben Frederiksen og funktionsleder Lone Dentov Pedersen er senest på møde i Hovedbestyrelsen i december 2018 genudpeget for en 4-årig periode, således at begge medlemmer er udpeget frem til udgangen af december 2022.

Klagenævnet har efter Socialpædagogernes Landsforbunds vedtægter og vedtægterne for klagenævnet til formål at sikre en uvildig behandling af medlemmers klager over afgørelser truffet i

¹ Klagenævnet bestod i perioden 1998-2005 af landsdommer Mogens Kroman (formand), forstander Kirsten Mærsk og områdeleder Karl Kristian Schwartz og i perioden 2006-2010 af dommer, senere landsdommer Tine Vuust (formand), forstander Bodil Brun og forstander Karl Kristian Schwartz. Hovedbestyrelsen udpegede for perioden fra 2011 dommer John Larsen (formand), forstander Vibeke Hansen og forstander Karl Kristian Schwartz som medlemmer af klagenævnet. Forstander Vibeke Hansen udtrådte i 2012 af klagenævnet, og hovedbestyrelsen udpegede i stedet i september 2012 centerleder, nu funktionsleder Lone Dentov Pedersen som medlem. Dommer John Larsen udtrådte af klagenævnet pr. 31. januar 2013.

forbundet og behandler klager over forbundets endelige afgørelser og bistand i individuelle medlemssager. Endvidere kan klagenævnet selv med medlemmets accept — tage individuelle medlemssager op til behandling. Klagenævnet kan ikke behandle klager, der vedrører forbundets kollektive interessevaretagelse eller i øvrigt generelle, fagpolitiske beslutninger truffet af forbundets styrelsesorganer, og sager der er indbragt eller inden klagenævnets behandling indbringes for domstolene.

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

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

Klagenævnet har i 2018 truffet afgørelse i to klagesager. Begge sager blev afgjort efter mundtlig votering. Sagerne og klagenævnets begrundelse gennemgås/gengives nærmere nedenfor. Pr. 31. december 2018 var der ingen verserende klagesager for klagenævnet.

Klage af 7. februar 2018

Klagen drejede sig om, hvorvidt et medlem kunne få hjælp til en arbejdsskadesag, som var opstået før, medlemmet blev indmeldt i SL, hvilket SL havde givet afslag på. Selv om bistand fra SL kun omfatter sager, hvor arbejdsskaden er opstået efter indmeldelsestidspunktet, henstillede klagenævnet til, at der blev ydet bistand til medlemmet, da SL måtte anses for at have givet medlemmet et tilsagn om at ville give medlemmet bistand til arbejdsskadesagen og dermed konkret dispenseret fra reglerne.

Baggrunden for klagen var følgende (uddrag fra klagenævnets afgørelse af 14. marts 2018):

"Den 14. april 1994 pådrog du dig en arbejdsskade i dit knæ. Du var på daværende tidspunkt medlem af Dansk Metal.

Det er oplyst i sagen, at Arbejdsskadestyrelsen dengang afviste sagen.

Den 24. januar 2006 blev du medlem af SL.

Du anmodede den 12. september 2017 om at få din arbejdsskadesag genoptaget. Dette skete på opfordring fra din egen læge.

Den 10. november 2017 afviste Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (tidligere Arbejdsskadestyrelsen) at genoptage din sag.

Den 22. november 2017 rettede du telefonisk henvendelse til arbejdsskadeteamet, da du ønskede hjælp vedrørende arbejdsskadesagen, som du oplyste var sket i 90'erne. Du gjorde under samtalen opmærksom på, at du havde påklaget afgørelsen om afvisning af din genoptagelsesbegæring.

Ifølge en redegørelse over sagens forløb, der er udfærdiget af den sagsbehandler, som du talte med, blev det aftalt, at du skulle kontakte Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og anmode om frist for bemærkninger til klagen til den 17. januar 2018. Du blev ifølge redegørelsen vejledt om, at du kunne forvente at modtage en startpakke fra SL med en fuldmagt, som du skulle udfylde og returnere til arbejdsskadeteamet. Du blev også vejledt om, at du fra arbejdsskadeteamet ville modtage en skriftlig vurdering af afgørelsen fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Ved brev af 23. november 2017 meddelte arbejdsskadeteamet dig, at du havde fået tildelt ... som arbejdsskadekonsulent. Du modtog samtidig en vejledning om arbejdsskadeteamets servicedeclaration, hvor tilbuddet om rådgivning var beskrevet. Endelig modtog du ovennævnte fuldmagt, som du blev anmodet om at udfylde, således at arbejdsskadeteamet kunne få adgang til sagens akter i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Du blev vejledt om, at du skulle være medlem af SL, for at arbejdsskadeteamet kunne hjælpe dig. I brevet stod der, at medlemmer kun kan få bistand i arbejdsskadesager, hvis arbejdsskaden er opstået efter tidspunktet for seneste indmeldelse, og at der ikke ydes bistand til forhold opstået forud for seneste indmeldelse. Til sidst i brevet stod der, "Vi ser frem til et godt samarbejde om din arbejdsskadesag".

Den 28. november 2017 modtog arbejdsskadeteamet fuldmagten tilbage fra dig.

Ved e-mail af samme dato til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring anmodede arbejdsskadeteamet om aktindsigt i alle dine arbejdsskadesager. Arbejdsmarkedets Erhvervssikring modtog samtidig en kopi af den fuldmagt, du havde givet arbejdsskadeteamet.

Arbejdsskadeteamet fik den 28. november 2017 adgang til din arbejdsskadesag i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Ved brev af 19. december 2017 modtog du besked fra arbejdsskadeteamet om, at de ikke kunne hjælpe dig med arbejdsskadesagen, da de var blevet opmærksomme på, at anmeldelsen/skaden var før indmeldelsen i SL.

Du klagede over denne afgørelse ved e-mail af 27. december 2017. I klagen stod der blandt andet:

"Jeg undrer mig over jeres afgørelse, og manglende hjælp. Dette da jeg fra start i min henvendelse, sagde til jer at skaden var sket i det tidsrum det var sket. Her var der ingen som henviste til at SL ikke ville hjælpe..."

Forretningsudvalget afgjorde din klage på et møde den 10. januar 2018, og du modtog besked om afgørelsen ved brev af 11. januar 2018. Af Forretningsudvalgets afgørelse fremgår blandt andet følgende:

"Vi har vurderes sagen, og vi finder ikke, at der foreligger særlige forhold, der giver anledning til at dispensere fra vores organisationscirkulære.

Det fremgår af forbundets organisationscirkulære nummer 8, at medlemmer ikke kan få hjælp til arbejdsskader, der er opstået før indmeldelsesdatoen. Du blev indmeldt i forbundet i 2006 og du ønsker hjælp til en genoptagelsessag vedrørende en arbejdsskade, der opstod i 1994.

Vi skal beklage, at du ved din første henvendelse til forbundet den 22. november 2017 ikke blev oplyst om, at du ikke var berettiget til hjælp til din genoptagelsessag."

Den 7. februar 2018 klagede du over denne afgørelse, og klagenævnet modtog din klage og sagens akter den 8. februar 2018. "

Som begrundelse for afgørelsen anførte klagenævnet følgende:

"Af eksternt organisationscirkulære nr. 8 om medlemmers ret til juridisk og økonomisk støtte fremgår blandt andet følgende:

"...

Arbejdsskadesager

I arbejdsskadesager kan du få bistand fra Socialpædagogernes arbejdsskadeteam fra indmeldelsestidspunktet. Dog kun i sager, hvor arbejdsskaden er opstået efter indmeldelsestidspunktet.

..."

Efter SL's redegørelse over sagens forløb lægges det til grund, at du allerede ved den telefoniske henvendelse til arbejdsskadeteamet den 22. november 2017 oplyste, at arbejdsskaden var opstået i 90'erne.

Selv om du først blev indmeldt i SL den 24. januar 2006, gav dette ikke arbejdsskadeteamet anledning til straks at oplyse dig om, at medlemmer kun kan få bistand i arbejdsskadesager, hvis arbejdsskaden er opstået efter tidspunktet for seneste indmeldelse, og at der ikke ydes bistand til forhold opstået forud for seneste indmeldelse.

Det lægges endvidere til grund, at du under telefonsamtalen blev vejledt om, at du kunne forvente at modtage en startpakke fra SL med en fuldmagt, som du skulle udfylde og returnere, og at du endelig blev vejledt om, at du ville modtage en skriftlig vurdering af afgørelsen fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring fra arbejdsskadeteamet.

Efter at arbejdsskadeteamet havde modtaget din udfyldte fuldmagt retur, anmodede arbejdsskadeteamet Arbejdsmarkedets Erhvervssikring om aktindsigt i alle dine arbejdsskadesager.

På baggrund af dette forløb finder klagenævnet, at arbejdsskadeteamet dels ved indholdet af samtalen den 22. november 2017, dels ved brevet af 23. november 2017 må anses at have givet dig tilsagn om at ville yde dig bistand til din arbejdsskadesag, hvilket understøttes af, at tilsagnet blev fulgt op af et konkret sagsbehandlingsskridt i din sag. Du har derfor haft en berettiget forventning om, at arbejdsskadeteamet ville hjælpe dig, og at SL dermed konkret havde dispenseret i forhold til bestemmelsen i eksternt organisationscirkulære nr. 8.

Den omstændighed, at det i brev af 23. november 2017 var anført, at medlemmer kun kan få bistand i arbejdsskadesager, hvis arbejdsskaden er opstået efter tidspunktet for seneste indmeldelse, og at der ikke ydes bistand til forhold opstået forud for seneste indmeldelse, kan ikke heroverfor føre til et andet resultat.

Der foreligger i øvrigt ikke omstændigheder, som kan begrunde, at tilsagnet efterfølgende kan tilbagekaldes eller erklæres for uforbindende.

Klagenævnet skal derfor henstille til, at Socialpædagogernes Arbejdsskadeteam yder dig bistand til din arbejdsskadesag."

Klage af 21. april 2018

Klagen drejede sig om, hvorvidt der var anledning til at udtale kritik af SL's bistand til et medlem i forbindelse med en tjenstlig samtale, samt om medlemmet var berettiget til godtgørelse for svie og smerte i anledning heraf.

Forretningsudvalget havde givet afslag på godtgørelse for svie og smerte, og ved klagenævnets afgørelse af 19. juni 2018 tiltrådte klagenævnet Forretningsudvalgets afgørelse herom. Klagenævnet

tiltrådte endvidere, at der var udtalt kritik som anført af Forretningsudvalget. Derudover anførte klagenævnet følgende yderligere punkter, som klagenævnet fandt anledning til at udtale kritik af:

"Du burde være blevet orienteret om, at en tjenstlig samtale i få tilfælde og med lægeerklæring kan udsættes.

Forinden den tjenstlige samtale burde du endvidere være blevet orienteret om, at ledelsen ikke havde til hensigt at afskedige dig eller skride til andre sanktioner, hvilket tillidsrepræsentanten var bekendt med.

Endelig finder klagenævnet, at forløbet efter den tjenstlige samtale burde have været tilrettelagt således, at du i enerum med din tillidsrepræsentant/bisidder fra SL fik god tid til at gennemgå og bearbejde samtalens indhold, og hvordan du og SL fremadrettet skulle gå videre med sagen."

Klagens baggrund var følgende (uddrag fra Klagenævnets afgørelse):

"Det fremgår af sagen, at du blev ansat den 1. august 2013.

Den 21. november 2017 kontaktede du kredsen i anledning af, at du var blevet indkaldt til en tjenstlig samtale på dit arbejde,

Under den tjenstlige samtale den 23. november 2017 deltog du sammen med din tillidsrepræsentant og en bisidder fra SL.

Den 5. december 2017 indgik du en fratrædelsesaftale med ... Kommune. Af fratrædelsesaftalen fremgår blandt andet følgende:

... er pt. sygemeldt. Ved en senere raskmelding inden den 30. april 2018 vil ... med øjeblikkelig virkning blive fritstillet.

Restferie for ferieåret 2016/2017 og eventuel tilgodehavende afspadsring regnes som afviklet.

6. ferieuge afregnes ved ansættelsens ophør jf. ferieaftalens bestemmelser.

Parterne er enige om, at såvel overenskomstens som forvaltningslovens regler er overholdt... "

Ved e- mail af 25. januar 2018 klagede du til kredsbestyrelsen, Socialpædagogerne Østjylland, over kredsens håndtering af din sag.

Kredsbestyrelsen behandlede din klage på et møde den 23. februar 2018, og du fik ved brev af 26. februar 2018 besked om, at kredsbestyrelsen ikke fandt anledning til at udtale kritik af kredsens håndtering af din sag.

Kredsbestyrelsen lagde herved vægt på, at du i sagsforløbet var blevet vejledt korrekt, og at kredsen havde sikret dig den bedst mulige fratrædelsesaftale.

Ved e-mail af 2. marts 2018 klagede du til Forretningsudvalget over kredsbestyrelsens afgørelse.

Forretningsudvalget behandlede din klage på et møde den 5. april 2018.

Ved afgørelsen beklagede Forretningsudvalget, at du havde oplevet ikke at få tilstrækkelig bistand fra kredsen. Forretningsudvalget fandt dog ikke, at der var grundlag for at yde dig godtgørelse og svie og smerte.

Forretningsudvalget lagde herved vægt på, at kredsen på et møde den 19. januar 2018 beklagede overfor dig, at der alene var sat 15 minutter af til formøde forinden den tjenstlige samtale. Forretningsudvalget lagde endvidere vægt på, at kredsen hurtigt rettede op på fejlen med den forkerte fratrædelsesdato.

I forhold til bisidders rolle under en tjenstlig samtale bemærkede Forretningsudvalget: "... går ud på at sikre sig at arbejdsgiver holder sig inden for dagsordenen, at der bliver lavet et retvisende referat og at de ansættelsesretlige og forvaltningsretlige regler iagttages. Det er ikke bisidders opgave at svare på arbejdsgivers spørgsmål."

Forretningsudvalget oplyste i den forbindelse, at SL fremover vil anbefale kredsen at gøre medlemmerne opmærksomme på, hvad bisidders rolle er under en tjenstlig samtale.

Forretningsudvalget fandt ikke anledning til at udtale kritik af den indgåede fratrædelsesaftale, da du indgik aftalen på et oplyst grundlag, og idet aftalen, som du selv tiltrådte, var i overensstemmelse med rammen for fratrædelsesaftaler i sammenlignelige situationer.

Ved e-mail af 21. april 2018 klagede du over Forretningsudvalgets afgørelse til klagenævnet. Du har ved klagen rejst et krav på godtgørelse for svie og smerte svarende til differencen mellem et års løn og et års dagpenge."

Som begrundelse for afgørelsen anførte klagenævnet følgende:

"Klagenævnet er enig med Forretningsudvalget i, at der ikke er grundlag for at tilkende dig godtgørelse for svie og smerte.

Klagenævnet har herved lagt vægt på, at svie og smerte godtgørelse ydes til personer, der har været udsat for en fysisk lidelse ved en erstatningspådragende begivenhed, jf. erstatningsansvarslovens 3, hvilket der ikke foreligger oplysninger om i din sag.

Behandlingen af din sag findes ikke i øvrigt at have været behæftet med sådanne fejl, at det kan begrunde, at SL er erstatningsansvarlig for, at du mistede dit arbejde, og der er derfor heller ikke på dette grundlag anledning til at pålægge SL at erstatte dig det tab af indkomst, som du har lidt som følge af, at du opsagde din stilling.

Udover de kritikpunkter, som Forretningsudvalget henviser til i sin afgørelse, og som klagenævnet kan tiltræde, finder klagenævnet anledning til kritisk at bemærke følgende omkring SL's behandling af din sag:

- *Du burde være blevet orienteret om, at en tjenstlig samtale i få tilfælde og med lægeerklæring kan udsættes.*

En tjenstlig samtale benyttes typisk, hvis der er behov for at undersøge nogle forhold vedrørende ansættelsen nærmere samt undersøge, hvorvidt der skal træffes bestemmelse om sanktioner over for den enkelte arbejdstager.

Der er mødepligt til samtalen. Udeblivelse vil være ulovlig, medmindre der foreligger en lovlig begrundelse, der kan dokumenteres, hvilket f.eks. kan være tilfældet ved sygdom.

Det fremgår af sagen, at du var sygemeldt, da den tjenstlige samtale skulle afholdes, og at du spurgte SL, hvorvidt du kunne slippe for at komme til samtalen, da du var maksimalt presset på grund af, at din søn havde det dårligere og på grund af situationen på dit arbejde. Du blev oplyst om, at dette ikke var muligt.

Idet du var sygemeldt på det tidspunkt, hvor samtalen skulle afholdes, finder klagenævnet, at du burde være blevet vejledt om, at sygdom kan udgøre en lovlig grund til at melde afbud til en tjenstlig samtale, forudsat det om nødvendigt dokumenteres ved en lægeerklæring.

- *Forinden den tjenstlige samtale burde du endvidere være blevet orienteret om, at ledelsen ikke havde til hensigt at afskedige dig eller skride til andre sanktioner, hvilket tillidsrepræsentanten var bekendt med.*

Når man indkaldes til en tjenstlig samtale, har man ikke krav på at kende indholdet og formålet med samtalen. Der kan nemlig være forhold, som er omfattet af lederens tavshedspligt, herunder f.eks. hvis det relaterer sig til personlige forhold.

Den tjenstlige samtale er en del af arbejdsgiverens ledelsesret, og den har som anført til formål blandt andet at vurdere, om der skal sanktioneres overfor den pågældende arbejdstager.

For en arbejdstager vil det i almindelighed blive opfattet som en presset eller voldsom oplevelse at være indkaldt til og deltage i en tjenstlig samtale.

For at afbøde dette pres mest muligt, er det vigtigt at give medlemmet et så oplyst grundlag som muligt at deltage i samtalen på, herunder for at afmystificere indholdet af denne. I det omfang TR/SL's bisidder har oplysninger, som kan afbøde dette pres og gøre det nemmere for medlemmet at

forholde sig til og gennemføre samtalen, finder klagenævnet at disse oplysninger bør gives til medlemmet forinden samtalen. Dette forudsætter, at der ikke er tale om oplysninger, der er omfattet af arbejds giverens/lederens tavshedspligt.

I din sag fremgår det, at ledelsen forinden samtalen over for tillidsrepræsentanten havde givet udtryk for, at de ikke havde til hensigt at afskedige dig eller at skride til andre sanktioner, men at de var indstillet på at finde en mindelig løsning.

På baggrund af det, der er anført ovenfor, finder klagenævnet, at du burde være blevet informeret herom.

- *Endelig finder klagenævnet, at forløbet efter den tjenstlige samtale burde have været tilrettelagt således, at du i enerum med din tillidsrepræsentant/bisidder fra SL fik god tid til at gennemgå og bearbejde samtaleens indhold, og hvordan du og SL fremadrettet skulle gå videre med sagen.*

På grund af den pressede oplevelse, som det kan være, når man er indkaldt til en tjenstlig samtale, kan det være svært bagefter at huske, hvad der blev sagt, og hvordan det nærmere blev sagt, samt hvordan det hele skal forstås.

Det er derfor vigtigt, at tillidsrepræsentanten/bisidderen fra SL efter mødet sætter sig et sted, hvor man ikke bliver forstyrret, og hvor man i fred og ro kan tale samtalen igennem, herunder ud fra de notater, som bisidder/tillidsrepræsentant har gjort sig under mødet. Hensynet til medlemmets velbefindende tilsiger også, at et sådant møde afholdes i en ramme, der gør det muligt for medlemmet at komme til udtryk med sine følelser, og hvor det tillige kan drøftes, hvordan der fremadrettet skal forholdes til indholdet af samtalen.

Det fremgår af din sag, at der efter den tjenstlige samtale ikke blev afholdt et egentligt eftermøde med dig i de rammer, der er skitseret ovenfor, men at der alene blev talt med dig uden for bygningen."

Den 9. april 2019

På klagenævnets vegne

Jesper Ståge Thusholt

Formand