

Udskriftsdato: 15. december 2025

FOU nr 2022.8 (Gældende)

2022-8. Kommune burde inden afskedigelse af sygemeldt medarbejder have undersøgt mulighed for omplacering

Ministerium: Folketinget

2022-8. Kommune burde inden afskedigelse af sygemeldt medarbejder have undersøgt mulighed for omplacering

En sygeplejerske blev efter 12 års ansættelse sygemeldt med ”arbejdsrelateret stress pga. psykisk dårligt arbejdsmiljø” fra sin stilling ved en kommunal institution.

Efter ca. fire måneders fravær tilkendegav hun under en tjenstlig samtale, at hun ikke så sig selv vende tilbage ”inden for en overskuelig tid”. Lederen meddelte på den baggrund, at udsigten til, at hun kunne genoptage arbejdet, havde et så usikkert og langvarigt perspektiv, at det var nødvendigt at indstille hende til afskedigelse.

Under samtalen blev lederen spurgt om muligheden for omplacering, hvortil han svarede, at der ikke var en åbenlys omplaceringsmulighed i hans regi, men at hun kunne spørge i forbindelse med partshøring over opsigelsen. Sygeplejersken spurgte ikke i sit partshøringssvar kommunen, om der var mulighed for omplacering, og hun blev herefter afskediget på grund af sygefravær.

Ombudsmanden fandt, at kommunen under de foreliggende omstændigheder havde haft anledning til at antage, at den sygdom, som sygeplejersken havde angivet som årsag til fraværet, havde sammenhæng med hendes arbejdsmæssige placering. Kommunen havde derfor haft grund til at undersøge, om hun ville kunne vende tilbage til arbejdet, hvis hun blev omplaceret.

Efter ombudsmandens opfattelse gav forholdene i sagen ikke kommunen fornøden grund til at antage, at sygeplejersken ikke ønskede, at kommunen undersøgte muligheden for en omplacering. Ombudsmanden mente derfor, at kommunen burde have undersøgt en sådan mulighed – eller dog have sikret sig, at sygeplejersken ikke var interesseret heri – inden den skred til afskedigelse.

Da kommunen efter afskedigelsen havde henvendt sig til sygeplejersken om en eventuel mulighed for at blive ansat i en ny stilling, foretog ombudsmanden sig ikke mere i sagen.

(Sag nr. 21/00050)

I det følgende gengives ombudsmandens udtalelse om sagen (svar til A):

Ombudsmandens udtalelse

1. Sagens hovedspørgsmål

Ifølge ansættelsesbrev af 15. maj 2008 blev du ansat ”som sygeplejerske ved X Kommune fra den 1. maj 2008”. Du skulle ”indtil videre arbejde ved (fagområde)”.

Den 30. november 2020 blev du med henvisning til dit sygefravær afskediget fra din stilling, hvor du arbejdede ved en institution under kommunens Center Y.

Forinden havde du i juni 2020 – i forlængelse af en tjenstlig samtale – foretaget indberetninger til X Kommunes daværende whistleblowerordning om forhold vedrørende bl.a. din teamleder på institutionen.

Den 29. juni 2020 blev du sygemeldt.

Den 1. juli 2020 anmodede X Kommune KL om at foretage en undersøgelse af, om en række indberetninger til whistleblowerordningen om forhold vedrørende institutionen kunne danne grundlag for kritik, grundlag for anbefalinger om opgavevaretagelsen eller grundlag for at gøre ansættelsesretligt eller andet juridisk ansvar gældende. I november 2020 afgav KL en rapport, som indeholdt anbefalinger om bl.a. at indskærpe nogle forhold over for den daglige leder på institutionen (teamlederen) og lederen af Center Y (centerlederen).

Det er min forståelse, at centerlederen på tidspunktet for sin indstilling om, at du skulle afskediges på grund af sygefravær, var bekendt med, at du havde foretaget indberetninger om forhold på institutionen.

Du har både over for X Kommune og i klagen til mig gjort gældende, at afskedigelsen af dig reelt skyldtes dine indberetninger til X Kommunes whistleblowerordning om forholdene på institutionen.

X Kommune har heroverfor anført, at afskedigelsen af dig ”udelukkende skete på baggrund af [dit] langvarige sygefravær, som startede før de anonyme whistleblows, og inden rapporten fra KL blev modtaget”.

Jeg har ikke ud fra sagens materiale, herunder lydoptagelsen af den tjenstlige samtale den 20. oktober 2020, fundet holdepunkter for at antage, at X Kommune afskedigede dig, fordi du havde foretaget indberetninger om forhold på din arbejdsplads til kommunens whistleblowerordning. En nærmere vurdering af spørgsmålet ville forudsætte en bevisførelse i form af f.eks. vidneafhøringer. En sådan sagsoplysning falder imidlertid uden for rammerne af en ombudsmandsundersøgelse, der alene foretages på skriftligt grundlag.

Jeg foretager mig derfor ikke mere i forhold til denne del af din klage. Jeg henviser til ombudsmandslovens § 16, stk. 1. Efter denne bestemmelse afgør ombudsmanden selv, om en klage giver tilstrækkelig anledning til undersøgelse.

Min undersøgelse angår således alene spørgsmålet om, hvorvidt X Kommune under de foreliggende omstændigheder havde grundlag for at afskedige dig på grund af sygefravær, herunder om kommunen forinden burde have undersøgt, om det var muligt at omplacere dig til et arbejde et andet sted i kommunen.

2. Forløbet i forbindelse med din afskedigelse

2.1. Forløbet forud for afskedigelsen

Den 10. juni 2020 var du til en tjenstlig samtale med den daglige leder på institutionen (teamlederen) og med centerlederen. Samtalen angik et udsagn om teamlederen og arbejdsmiljøet på institutionen, som du skulle have fremsat over for en ekstern samarbejdspartner. Du kunne ikke genkende, at du skulle have fremsat udsagnet, og samtalen gav ikke kommunen anledning til personalereaktioner. Under samtalen blev du dog mindet om, at du i oktober 2018 – efter at have rejst tvivl i personalegruppen om, hvorvidt

din teamleder agerede inden for loven – var blevet irettesat og informeret om, at ”mistillidsskabende udsagn ikke er acceptabelt”. Du blev også mindet om muligheden for at benytte dig af kommunens whistleblowerordning.

Jeg har som nævnt ovenfor under pkt. 1 forstået, at du herefter i løbet af juni 2020 indberettede nogle forhold vedrørende bl.a. institutionen til X Kommunes whistleblowerordning.

Den 29. juni 2020 blev du sygemeldt. Det fremgår af en sygefraværssamtale med centerlederen den 22. juli 2020, at baggrunden var, at du havde fået det psykisk vanskeligt, efter du i juni måned var indkaldt til den ovenfor nævnte tjenstlige samtale, hvor det skulle afklares, om du havde optrådt illoyalt over for arbejdspladsen. Ifølge en lægeerklæring af 23. juli 2020 var årsagen til sygefraværet arbejdsrelateret stress på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Lægen havde samtidig sat kryds ved en fortrykt rubrik, hvorefter ”arbejdsforholdene skønnes ikke forsvarlige, og der bør foretages yderligere ændringer”. Der kunne på det tidspunkt ikke angives en tidshorisont, og det blev anbefalet ikke at genoptage arbejdet foreløbig.

Du deltog herudover i sygefraværssamtaler den 26. august og den 29. september 2020 med centerlederen.

Af referatet fra samtalen den 26. august 2020 fremgår bl.a. følgende:

”A angiver at årsagen stadig er chokket over at være blevet kaldt til tjenstlig samtale [den 10. juni 2020; min bemærkning] og blive anklaget for noget hun ikke mener at have gjort. (...) hun føler, at der er sket et tillidsbrud imellem hende og arbejdspladsen herunder nærmeste leder [teamlederen] samt undertegnede [centerlederen]. A udtrykker ønske om at finde en løsning, så hun kan komme tilbage, men har ikke pt. nogen ide om hvorledes dette kan ske på en god måde”.

Af mulighedserklæringen fra den 29. september 2020 fremgår under rubrikken om arbejdsgivers og medarbejders forslag til ændringer i arbejdsfunktioner bl.a. følgende:

”A angiver, at hun grundet denne samtale [den 10. juni 2020; min bemærkning] har mistet tilliden til ledelsen. A har hidtil ikke kunnet se nogen mulighed, for hvorledes hun skulle kunne genoptage sit arbejde. A har gjort brug af X Kommunes tilbud om at henvende sig til (en psykolog). Hun gøres opmærksom på, at det også er muligt at gøre brug af intern rådgiver i HR (...), hvor man kan få en afklarende samtale. Det vil A overveje.”

Den 20. oktober 2020 var du – på baggrund af den seneste mulighedserklæring (lægens vurdering) af 29. september 2020 – indkaldt til en tjenstlig samtale med centerlederen med det formål ”at afklare perspektivet for [din] tilbagevenden på arbejdspladsen”. Om årsagen til den tjenstlige samtale skrev centerlederen bl.a. følgende:

”Af den seneste mulighedserklæring fremgår det at forholdene på arbejdspladsen ikke skønnes forsvarlige og at der bør foretages ændringer. Det fremgår ligeledes af samme erklæring, at det ikke vil være helbredsmæssigt forsvarligt for A at genoptage arbejdet og hun vil være sygemeldt i yderligere tre måneder. Igennem samtaler med A og [centerlederen] er det, ind til nu, ikke lykket at fremkomme med en plan eller et perspektiv for A's tilbagevenden til arbejdet. A begrundet sit sygefravær med, at hun har mistet tilliden til ledelsen på sin arbejdsplads. Dette gælder både den daglige teamleder og centerleder.”

Af referatet fra den tjenstlige samtale fremgår det, at du oplyste, at du ”konsulterer en psykolog for, på den måde at blive klar til igen at genoptage arbejdet”, og at du ”altid [har] været og er glad for indholdet i [dit] arbejde, men er nu i en personlig situation vedr. forholdet til både ledelse og kolleger, hvor [du] ikke kan se [dig] selv vende tilbage til arbejdspladsen, inden for en overskuelig tid”. Det fremgår endvidere, at centerlederen herefter vurderede, at udsigten til, at du igen kunne genoptage dit arbejde, havde et så usikkert og langvarigt perspektiv, at det af hensyn til organisationens øvrige drift var nødvendigt at indstille til uansøgt afsked.

Du har sendt mig en lydoptagelse af den tjenstlige samtale den 20. oktober 2020. Ca. 31 minutter inde i optagelsen spørger din bisidder, om kommunen har været ”inde omkring noget med omplacering”. Hertil svarede centerlederen følgende:

”(…) det kunne man være, hvis der var en åbenlys omplaceringsmulighed. Jeg har ikke nogen åbenlys omplaceringsmulighed i mit regi. Så ville det være noget, man kunne tale om. Men det har jeg simpelthen ikke. Du ved jo godt, hvad der er af muligheder. (...) Så det ser jeg ikke for mig. Men det er jo noget, som du f.eks. i dit høringssvar, hvis du tænker, at ’det vil jeg spørge om’ (...), så kunne vi da tage stilling til det. Men umiddelbart ser jeg det ikke. (...)”

Spørgsmålet om omplacering er ikke i øvrigt nævnt i lydoptagelsen, heller ikke afslutningsvist i samtalen (ca. 47 minutter inde i optagelsen), hvor referatet af samtalen bliver aftalt mellem dig og centerlederen, og det bliver meddelt, at referatet vil blive sendt til HR-afdelingen ”som indstilling”.

I de akter, jeg har modtaget fra kommunen, fremgår det ikke, at centerlederen underrettede kommunens HR-afdeling om det, der blev diskuteret på mødet vedrørende en eventuel omplacering.

2.2. Afskedigelsen og dine indsigelser

Den 4. og igen den 9. november 2020 modtog du en agterskrivelse med titlen ”påtænkt afskedigelse”, hvori det blev anført, at kommunen havde i sinde at afskedige dig med henvisning til, at du havde været sygemeldt siden den 29. juni 2020. Agterskrivelsen – der samtidig udgjorde partshøringen af dig – omtalte ikke spørgsmålet om en eventuel omplacering.

I et brev af 18. november 2020 gjorde du via din advokat indsigelser mod den påtænkte afskedigelse, som du ikke mente var berettiget. Det fremgår af brevet, at det var korrekt, som anført af kommunen i partshøringsbrevet, at du havde mistet tilliden til ledelsen, men ikke til dine kolleger. Den manglende tillid til ledelsen skyldtes ”en lang række af observationer, der alle er nævnt i KL-rapport fra november 2020 over whistleblower-indberetninger vedr. ledelsen” på arbejdspladsen, og du fremhævede en række af disse forhold. Du anførte også, at du havde været udsat for grov mobning, samt at der havde været fremsat usande anklager mod dig, hvilket var årsagen til, at du ikke straks kunne genoptage arbejdet. Du anførte derudover bl.a., at din sygemelding var ”en direkte følge af yderst kritisable forhold på arbejdspladsen som ledelsen bærer ansvaret for”, at årsagen til din afskedigelse reelt var, at du havde kritiseret forholdene på din arbejdsplads gennem X Kommunes whistleblowerordning, og at din kritik af ledelsen havde ”vist sig fuld berettiget, jf. KL-rapporten”.

Den 30. november 2020 blev du afskediget. X Kommune skrev i den forbindelse bl.a. følgende:

”Opsigelsen begrundes med, at du har været sygemeldt siden den 29. juni 2020. Sygemeldingen er ifølge dig et resultat af en indkaldelse til en afklarende tjenstlig samtale den 10. juni, som ikke havde ansættelsesretlige konsekvenser for dig. Du har efterfølgende udtalt, at du har mistet tilliden til din ledelse og dine kolleger. På trods af ledelsens tilbud om hjælp fra (en psykolog), tilbud om intern rådgivning i HR og et forsøg på at udarbejde en plan for din tilbagevenden til arbejdspladsen, ser du ikke dig selv vende tilbage til arbejdspladsen inden for en overskuelig fremtid. Herudover fremgår det af seneste mulighedserklæring den 29. september 2020, at du ikke er i stand til at møde på arbejde af psykiske årsager, og at du yderligere skal være sygemeldt 2-3 måneder. Lederen har derfor med udgangspunkt i den samlede drift, herunder økonomien besluttet, at du opsiges.

(...) Efter vores opfattelse sammenkæder advokaten opsigelsen med din indberetning til Whistleblowerordningen og den deraf følgende KL-rapport fra november 2020. Lederen fastholder, at opsigelsen alene sker på baggrund af dit sygefravær, som er påbegyndt den 29. juni 2020, og den manglende udsigt for snarlig fuld og hel tilbagevenden til arbejdspladsen. De manglende muligheder for tilbagevenden er konkluderet ud fra dine egne udtalelser om, at du nu er i en situation i forhold til både ledere og kolleger, herunder manglede tillid til ledelsen, hvorfor du ikke kan se dig selv tilbage indenfor en overskuelig fremtid. Vi har også noteret os, at din sygemelding fra starten var begrundet i mistet tillid til lederen. Mistilliden opstod i forlængelse af, at du var indkaldt til en tjenstlig samtale den 10. juni 2020, der i øvrigt blev afsluttet uden nogen form for sanktion. (...)

Det fremgår yderligere af høringssvaret, at du har været udsat for grov mobning på arbejdspladsen. Det er en af årsagerne til, at du ikke har været i stand til at genoptage arbejdet, men da du ikke tidligere har udtalt dig om sådanne forhold, er det ny information for din leder, som derfor heller ikke har haft mulighed for at reagere herpå tidligere.

...

Samlet set fastholder vi på baggrund af ovenstående kommentarer, at opsigelsen er sagligt begrundet i dit sygefravær, og den manglende udsigt for snarlig fuld og hel genoptagelse af arbejdet, og derfor fastholdes opsigelsen.”

2.3. Forløbet efter afskedigelsen

Du har oplyst over for mig, at du i begyndelsen af december 2020 rettede henvendelse til to medlemmer af byrådet og til X Kommunes borgmester om din afskedigelse og det forhold, at du mente, at afskedigelsen af dig reelt skyldtes din indberetning til kommunens whistleblowerordning. Du har også oplyst, at kommunens direktør for det pågældende fagområde på den baggrund rettede henvendelse til dig og gav udtryk for, at man burde kunne tilbyde dig en omplacering til et andet sted, hvis det var noget, du ønskede.

Jeg har forstået på kommunens oplysninger til mig, at direktøren havde hørt lydoptagelsen af den tjenstlige samtale den 20. oktober 2020 mellem dig og centerlederen og undret sig over, ”at der ikke blev drøftet en løsning med omplacering af [dig] udenfor Center Y”.

Direktøren rettede herefter henvendelse til dig med den ”intention (...) at rette op på at [du] ikke var forsøgt omplaceret uden for Center Y”. I en mail af 13. januar 2021 til dig skrev direktøren således bl.a., at ”Hvis du omplaceres inden opsigelsesperioden, vil du genindtræde i X Kommune med tidligere optjent

anciennitet og ansættelsesvilkår, hvilket i princippet vil svare til, at din opsigelse annulleres (...). Såfremt du ønsker at forsøge at blive omplaceret, skal vi nok lige have HR med en helt konkret vurdering”.

I en mail af 18. januar 2021 til direktøren svarede du, at du fortsat var sygemeldt, men ville vende tilbage, hvis det blev aktuelt. Du spurgte også, om direktøren havde nogle eventuelle forslag til, hvor du kunne blive omplaceret, og afsluttede mailen med, at du ville vende tilbage, når du var blevet raskmeldt.

3. Retsgrundlag

De almindelige forvaltningsretlige krav om saglighed og proportionalitet finder anvendelse på beslutninger om afskedigelse af offentligt ansatte.

For offentligt ansatte, som er omfattet af funktionærloven – enten direkte eller via overenskomsten – gælder herudover et krav om, at en afskedigelse skal være rimeligt begrundet i den ansattes eller virksomhedens forhold, jf. § 2 b i funktionærloven (lovbekendtgørelse nr. 1002 af 24. august 2017). Denne rimelighedsvurdering svarer generelt set til det forvaltningsretlige saglighedskrav.

Sygefravær kan efter omstændighederne udgøre en saglig afskedigelsesgrund. Om det er tilfældet, beror efter praksis på en skønsmæssig afvejning af de konkrete forhold i sagen, herunder hvor belastende sygefraværet er for arbejdspladsens drift, længden eller omfanget af sygefraværet sammenholdt med den ansattes anciennitet, og prognosen for sygemeldingens forventede varighed ifølge lægeerklæring. Det indgår også, om der er tale om arbejdsbetinget sygdom.

Ved vurderingen af, om der er grundlag for at skride til afskedigelse, er offentlige arbejdsgivere som følge af det forvaltningsretlige proportionalitetsprincip forpligtet til at overveje, om det er tilstrækkeligt at foretage mindre indgribende foranstaltninger.

En offentlig arbejdsgiver har ingen generel pligt til at forsøge at omplacere en medarbejder til et andet arbejde ved sygdom eller til at tilbyde medarbejderen en gradvis tilbagevenden til arbejdet. Navnlig ved medarbejdere med høj anciennitet kan arbejdsgiveren dog være forpligtet til at forsøge at tilpasse arbejdet til medarbejderens særlige situation, ligesom arbejdsgiveren særligt i forhold til arbejdsrelaterede lidelser, herunder stresslidelser, skal bestræbe sig på at afdække årsagerne og om muligt hjælpe medarbejderen tilbage i arbejde, før der skrides til afskedigelse.

Jeg henviser til U 2021.4502 Ø, U 2021.3788 V, U 2003.1660 H, tilkendegivelse af 27. oktober 2015 i faglig voldgiftssag FV 2015.0046, kendelse af 4. juli 2016 i afskedigelsesnævnssag FV 2016.0053 og tilkendegivelse af 3. november 2015 i faglig voldgiftssag FV 2015.0068, Jens Kristiansen, Ansættelsesret, 1. udgave (2020), s. 568 ff., Ole Hasselbalch og Natalie Videbæk Munkholm, Lærebog i Ansættelsesret og Personalejura, 6. udgave (2019), s. 297 f., Niels Fenger, Forvaltningsret (2018), s. 228 f. og s. 239 ff., og Karsten Revsbech, Forvaltningspersonalet, 4. udgave (2018), s. 82 f.

4. X Kommunes udtalelse

X Kommune har anført, at kommunen ikke så anden løsning end at opsigte dig som følge af din sygemelding, da der ikke var udsigt til tilbagevenden til arbejdspladsen og dermed genoptagelse af arbejdet. Kommunen har i den forbindelse tilkendegivet følgende:

”I A’s sygeperiode er der afholdt nærværssamtaler og indhentet mulighedserklæringer. Det fremgår af referaterne fra nærværssamtalerne, at A ikke havde forslag til eller løsninger på, hvordan hun kunne vende tilbage til arbejdspladsen og genoptage arbejdet under den nuværende ledelse. Der blev ligeledes stillet samtaler med (en psykolog) til rådighed samt samtaler med HR-afdelingen, såfremt A måtte ønske det.”

Om X Kommunes overvejelser om mindre vidtgående skridt end afskedigelse, herunder omplacering af dig, har kommunen anført, at centerlederen – ifølge lydoptagelsen af den tjenstlige samtale den 20. oktober 2020 – udtalte, at ”der ikke er nogen åbenlys omplaceringsmulighed i hans regi og opfordrer A til at nævne dette i sit høringssvar, hvorefter der kan tages stilling til dette i HR”.

X Kommune har i forlængelse heraf anført bl.a. følgende:

”Som beskrevet ovenfor blev A opfordret til at nævne, hvorvidt hun havde et ønske om, at X kommune afsøgte muligheden for omplacering til andet job i sit høringssvar, hvilket hun ikke har gjort. Herudover fremgår det af mailkorrespondance fra december 2020 mellem A og (direktøren for det pågældende fagområde), at HR skulle kontaktes, såfremt A ønskede en omplacering. A svarer hertil, at hun aktuelt er sygemeldt og i udredning, og at hun vil vende tilbage, når hun er raskmeldt, og hvis omplacering vil være aktuelt for hende (...).

Muligheden for omplacering har derfor flere gange været på tale. Det var X Kommunes opfattelse at A ville angive i sit høringssvar, om hun ønskede at få undersøgt muligheden for omplacering, som der blev aftalt til den tjenstlige samtale. Det er vanskeligt at skaffe et job med lignende jobindhold, som A havde på (institutionen), men der er altid brug for sygeplejersker.”

5. Min vurdering

Som det fremgår af pkt. 3 ovenfor, kan sygefravær efter omstændighederne udgøre en saglig afskedigelsesgrund.

På tidspunktet for afskedigelsen af dig den 30. november 2020 havde du været sygemeldt i ca. fem måneder. Endvidere fremgik det af referatet fra den tjenstlige samtale den 20. oktober 2020, at du ifølge den seneste mulighedserklæring af 29. september 2020 herudover ville være sygemeldt i yderligere tre måneder, idet du tillige havde tilkendegivet, at du ikke så dig selv vende tilbage inden for en overskuelig tid.

Henset hertil og til sagens øvrige oplysninger om dit ansættelsesforhold og dine funktioner giver det mig ikke anledning til bemærkninger, at X Kommune overvejede, hvilke tiltag sygefraværet gav anledning til, herunder spørgsmål om afskedigelse.

Imidlertid indebærer det forvaltningsretlige proportionalitetsprincip, at X Kommune i den forbindelse var forpligtet til at overveje mindre indgribende løsninger på sygefraværet end afskedigelse. Som det fremgår af pkt. 3 ovenfor, har en arbejdsgiver ikke en generel pligt til at forsøge at omplacere medarbejdere. Men navnlig ved medarbejdere med høj anciennitet kan arbejdsgiveren være forpligtet til at forsøge at tilpasse arbejdet til medarbejderens særlige situation. Desuden skal arbejdsgiveren særligt i forhold til medarbejdere, som er sygemeldte på grund af arbejdsrelaterede lidelser, herunder stresslidelser, bestræbe

sig på at afdække årsagerne og om muligt hjælpe medarbejderen tilbage i arbejde, før der kan skrives til afskedigelse.

På tidspunktet for afskedigelsen havde du været ansat som sygeplejerske i X Kommune i mere end 12 år. Og du havde – efter det oplyste – ikke tidligere under din ansættelse haft sygefravær i en længere periode.

Ifølge lægeerklæringen af 23. juli 2020 skyldtes din sygemelding den 29. juni 2020 arbejdsrelateret stress på grund af psykisk dårligt arbejdsmiljø. Endvidere oplyste du under sygemeldingen, *at* du havde fået det psykisk vanskeligt, efter at du var blevet kaldt til tjenstlig samtale den 10. juni 2020, *at* du ønskede at finde en løsning, så du kunne komme tilbage, *at* du konsulterede en psykolog for at blive klar til at genoptage arbejdet, og *at* du altid havde været glad for indholdet af dit arbejde, men at du var i en personlig situation vedrørende bl.a. forholdet til ledelsen, hvor du ikke kunne se dig selv vende tilbage til arbejdspladsen inden for en overskuelig tid. Du anførte også, at du efter den tjenstlige samtale oplevede, at der var sket et tillidsbrud mellem dig og din leder. Endelig gjorde du i forbindelse med partshøringen over afskedigelsen gældende, at du havde været udsat for grov mobning, at der havde været fremsat usande anklager mod dig, og at sygemeldingen var en følge af kritisable forhold på arbejdspladsen, som ledelsen bar ansvaret for.

Efter min opfattelse havde X Kommune på den baggrund anledning til at antage, at den sygdom ("arbejdsrelateret stress pga. psykisk dårligt arbejdsmiljø"), som du havde angivet som årsag til dit fravær fra arbejde, havde sammenhæng med din arbejdsmæssige placering i institutionen. Af samme grund havde kommunen grund til at undersøge, om du ville kunne vende tilbage til arbejdet, hvis du blev omplaceret til arbejde et andet sted i kommunen.

Under disse omstændigheder burde X Kommune efter min opfattelse, inden den skred til afskedigelsen, have undersøgt, om det var muligt at omplacere dig.

Jeg forstår ud fra optagelsen af den tjenstlige samtale af 20. oktober 2020, der er gengivet i pkt. 2.1 ovenfor, at centerlederen ikke umiddelbart så omplaceringsmuligheder inden for Center Y. Dit ansættelsesområde omfattede imidlertid hele X Kommune, og jeg har forstået, at kommunen ikke før afskedigelsen undersøgte, om der var andre omplaceringsmuligheder. Dette bekræftes også af, at direktøren for det pågældende fagområde efter opsigelsen skrev en mail til dig om omplacering.

X Kommune har imidlertid anført, at du under den tjenstlige samtale blev opfordret til i dit høringssvar at nævne, om du havde ønske om, at X Kommune afsøgte muligheden for omplacering til et andet job, og at det derfor var kommunens opfattelse, at du ville angive i dit høringssvar, om du ønskede at få undersøgt muligheden for omplacering. Jeg forstår synspunktet således, at kommunen på den baggrund mente ikke at have anledning til at undersøge forholdet nærmere.

Efter min opfattelse kan en ansættelsesmyndighed – i de tilfælde, hvor den er forpligtet til at overveje omplacering – alene undlade dette, hvis den kan lægge til grund, at den ansatte ikke ønsker en mulig omplacering. Dette kan være tilfældet, såfremt den ansatte selv på et oplyst grundlag har meddelt, at vedkommende ikke ønsker at få undersøgt mulighederne for omplacering, eller der er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen om, at myndigheden alene skal undersøge spørgsmålet, hvis

den ansatte selv vender tilbage med et ønske herom. Det er i den forbindelse myndighedens ansvar at sikre sig, at de anførte forudsætninger er opfyldt.

Efter min opfattelse gav hverken den tjenstlige samtale den 20. oktober 2020 eller sagens øvrige forhold X Kommune fornøden grund til at antage, at du ikke ønskede, at kommunen undersøgte, om det vil være muligt at omplacere dig i stedet for at afskedige dig.

Dette ses således hverken at fremgå af referatet fra den tjenstlige samtale eller af de øvrige dokumenter i sagen, herunder den del af lydoptagelsen fra den tjenstlige samtale, som er gengivet under pkt. 2.1 ovenfor. Tværtimod blev spørgsmålet bragt op på din bisidders foranledning, og centerlederens svar kunne med rimelighed have givet dig indtryk af, at det ikke var sandsynligt, at en anmodning herom ville have nogen virkning.

Heller ikke indstillingen om afskedigelse angav, at du ikke ønskede en undersøgelse af mulighederne for omplacering, eller at det var aftalt, at kommunen alene skulle undersøge dette, hvis du vendte tilbage med et ønske herom.

Noget sådant nævnes ligeledes ikke i kommunens agterskrivelser af 4. og 9. november 2020. Endelig bemærker jeg, at direktøren for det pågældende fagområde i X Kommune har tilkendegivet, at han undrede sig over, at en løsning med omplacering uden for Center Y ikke var blevet drøftet med dig, før du blev afskediget.

På den anførte baggrund mener jeg, at kommunen burde have undersøgt, om det var muligt at omplacere dig til et arbejde et andet sted i kommunen – eller dog have sikret sig, at du ikke var interesseret heri – inden den traf afgørelse om at afskedige dig på grund af sygefravær.

Da X Kommune efterfølgende rettede henvendelse til dig om en eventuel mulighed for at blive ansat i en anden stilling, finder jeg ikke grundlag for at foretage mig mere i sagen.