

## Eksempler på Region Østs forhandlede resultater 2018-2002

Et medlem opsiges efter 11 års ansættelse pga. langvarig sygdom (blodprop). Ved forhandlingen med arbejdsgiver gør vi gældende, at meget taler for, at der er tale om et handicap og at arbejdsgiver ikke har overholdt sine tilpasningsforpligtelser (pligten til at sikre de nødvendige hjælpemidler). Sagen var forinden drøftet med sekretariatet, der anbefalede en lokal løsning, da det kunne være usikkert om vi ville vinde en sag i Ligebehandlingsnævnet.

**Resultat:** Sagen blev forliget med en fritstilling efter raskmelding og en godtgørelse på 4 måneders løn.

Et ledermedlem med 25 års ansættelse kritiseres for et dårligt arbejdsmiljø og sin ledelsesstil og arbejdsgiver mener, at samarbejdet bør ophøre. DS finder, at arbejdsgiver ikke kan dokumentere at problemerne på arbejdspladsen skyldes vores medlem. Vi finder tværtimod at vores medlem har gjort en stor indsats, men gøres til "syndebuk".

**Resultat:** DS indgår efter nogle forhandlinger en fratrædelsesaftale, hvor medlemmet fritstilles og modtager en godtgørelse på 4 måneders løn for usaglighed samt kr. 25.000,- til kompetenceudvikling.

Et medlem blev i 2014 tildelt et årligt arbejdstidstillæg kr. 15.400,- i 31.3.2000 - niveau, men det blev aldrig effektueret og tre år efter opdager hun, at hun aldrig har fået tillægget.

**Resultat:** Efter flere forhandlinger mellem DS og arbejdsgiver fik DS arbejdsgiver til primo 2018 at udbetale tillægget tilbage fra 1. juli 2014. I forlængelse heraf tog DS lønforhandling for medarbejderens to socialrådgiverkolleger, og ligeledes efter flere forhandlinger, herunder en såkaldt niveau 2-forhandling, fik de to kollegaer det samme tillæg.

Et medlem opsiges efter fire år, da ledelsen har mistet tilliden til pågældende. Arbejdsgiver mener blandt andet, at medlemmet har overtrådt sin tavshedspligt. DS finder, at opsigelsen usaglig og at medlemmet ikke har brudt sin tavshedspligt. Desuden har medlemmet et handicap, som DS finder at arbejdsgiver ikke har taget hensyn til i forhold til sørge for hjælpemidler (tilpasningsforanstaltninger).

**Resultat:** Sagen forliges med, at medlemmet får en godtgørelse for usaglig afskedigelse på 5 måneders løn.

Et medlem ansat i fleksjob oplever en forværring i sin helbredsmæssige situation i forbindelse med barsel. Der er derfor behov for en reduktion i timetal ved genoptagelse af arbejdet efter endt barsel. Arbejdsgiver hævder, at dette ikke kan rummes på arbejdspladsen og at der er behov for at vedkommende møder flere timer på arbejdet end det, som lægen vurderer er forsvarligt. Hvis dette ikke kan imødekommes, vil arbejdsgiver indlede en afskedigelsessag. DS finder, at afskedigelsen er i strid med lov om forskelsbehandling og anlægger derfor sagen i Ligebehandlingsnævnet.

**Resultat:** Medlemmet får medhold og tilkendes en erstatning svarende til 9 måneders løn.

Efter flere års ansættelse bliver et ledermedlem oplyst om, at dennes leder ikke længere har tillid til vedkommende og påtænker en afskedigelse. Der har ikke forud for dette været en proces med det formål at søge at genoprette tilliden. DS finder derfor en afskedigelse usaglig, men da det ikke vurderes formålstjenstlig at fortsætte samarbejdet indgås der en fratrædelsesaftale.

**Resultat:** Medlemmets får forlænget sit opsigelsesvarsel med en ekstra måned og tilkendes der udover en godtgørelse svarende til 2 måneders løn.

Et medlem har været ansat på samme arbejdsplads i en årrække. Efter ansættelse af en ny leder udfordres samarbejdet mellem de to. Lederen fremkommer med kritikpunkter af medlemmet og vil på baggrund af disse indlede en afskedigelsessag. DS finder ikke en afskedigelse saglig, da der ikke har været iværksat en proces med det formål at give medlemmet mulighed for rette op på kritikpunkterne.

**Resultat:** På grund af det belastende samarbejde indgås aftale om fratrædelse. Medlemmet får tilkendt en godtgørelse svarende til 2 måneders løn og fritstilles uden modregning.

Medlem bortvises, da udførelse af borgerligt ombud anses for ulovlig udebleven. Personalehåndbog angiver, at ombud medfører ret til fravær med løn, og fraværet er noteret i de kalendere, der sædvanligvis noteres fravær i. Arbejdsgiver fremfører, at leder skulle have været orienteret om og givet tilladelse til fraværet, når det ikke er arbejdsrelateret.

**Resultat:** Efter forhandling indgås forlig hvorefter medlemmet tilkendes en godtgørelse svarende til opsigelsesvarslet.

Medlem indkaldes til samtale på baggrund af klage fra borger og samarbejdspartnere over en konkret samtale. Konsulent deltager som bisidder i samtalen, der munder ud i at ledelsen meddeler at der vil blive indledt afskedigelsessag. Medlemmet og konsulent kan via aktindsigt efterfølgende dokumentere, at ledelsen dels har undladt at journalisere relevante oplysninger, dels har udarbejdet og tilbagedateret referater *efter* at der begæres aktindsigt.

**Resultat:** Efter forhandling tildeles medlem en godtgørelse svarende til 2 måneders løn, og fritstilles i opsigelsesperioden.

Ved overenskomstfornyelse for privat virksomhed, fastholder Region Øst gennem flere forhandlinger krav om samme forbedringer som ydet i de "store forlig", også på områder hvor vilkårene i udgangspunktet er bedre. Kravet fastholdes og forhandlingen fortsættes i Forligsinstitutionen, hvor arbejdsgiver og Dansk Erhverv fortsat ikke vil medtage alle elementer. Der erklæres derfor uenighed.

**Resultat:** Fornyelsen af overenskomsten bliver omfattet af forligsmandens mæglingsskitse, hvilket blandt andet betyder at fædre sikres den ret til 3 ugers ekstra forældreorlov med løn, der var et af de største konfliktpunkter.

Et medlem på en privat virksomhed opsiges grundet samarbejdsproblemer med en række anklagepunkter, herunder diverse påstande om episoder med kolleger, som medlemmet ikke kan genkende. Der anmodes om forhandling, som arbejdsgiver overlader til Dansk Erhverv.

**Resultat:** Der indgås forlig i forhandlingen hvor medlemmet tildeles en godtgørelse svarende til 1 måneds løn, blandt andet med udgangspunkt i manglende forudgående advarsel. Medlemmet var allerede i forbindelse med opsigelsen blevet fritstillet i opsigelsesperioden.