



Eksempler på Region Østs forhandlede resultater 2020-2022

Et medlem opsiges i prøveperiode med påstand om uegnethed. En påstand, der fremsættes i forlængelse af, at medlemmet har oplyst, hun er gravid. DS' forhandlingskonsulent finder derfor opsigelsen i strid med ligebehandlingsloven, hvorefter der optages forhandlinger med arbejdsgiver.

Resultat: Medlemmet får en godtgørelse svarende til 4 måneders løn.

Et medlem opsiges på grund af højt sygefravær. DS' forhandlingskonsulent finder opsigelsen i strid med forskelsbehandlingsloven. Der optages forhandlinger med arbejdsgiver, dog uden resultat, og sagen derfor forhandles med Kommunernes Landsforening.

Resultat: Medlemmet får en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.

Et medlem bliver bortvist på grund af ulovlig udeblivelse. DS' forhandlingskonsulent mener, at dette er alt for hård en sanktion, og tager kontakt til arbejdsgiver.

Resultat: Arbejdsgiver trækker bortvisningen tilbage, og medlemmet får løn svarende til sit opsigelsesvarsel.

En del medlemmer på samme arbejdsplads får tilbagetrukket/modregnet et allerede udbetalt engangstillæg. DS' forhandlingskonsulent finder dette i strid med gældende retspraksis og gør gældende, at arbejdsgiver ikke uden videre kunne modregne et allerede udbetalt engangstillæg.

Resultat: Arbejdsgiver imødekommer DS' krav, og medlemmerne får på ny udbetalt tillægget.

En kommune har i en periode på 10 måneder udbetalt for meget løn til et medlem. Da fejlen opdages, stiller arbejdsgiver krav om tilbagebetaling overfor medlemmet. DS anfører, at medlemmet har været i begrundet god tro, hvorfor beløbet ikke kan kræves tilbagebetalt.

Resultat: Kommunen annullerer kravet om tilbagebetaling.



En kommune opsig et medlem uden forudgående afgivelse af advarsel. DS anfører, at det ikke er proportionelt at gå direkte til opsigelse.

Resultat: Sagen forhandles i Kommunernes Landsforening og forliges med en godtgørelse til medlemmet på 27.000 kr.

En kommune opsig et medlem. DS vurderer, at grundlaget for opsigelsen er juridisk saglig. Vi vurderer dog, at kommunen i forløbet har tilsidesat de formelle og forvaltningsretlige regler i forløbet - herunder manglende dokumentation for påstande samt manglende partshøring på advarsel førend der skrides til opsigelse.

Resultat: Sagen forliges med en aftale, der blandt andet indeholder en godtgørelse til medlemmet på 15.000 kr.

Et medlem, der var ansat i en 20-timers stilling hos en privat virksomhed, arbejdede reelt meget mere, men arbejdsgiver ville ikke ændre vilkårene i ansættelseskontrakten eller udbetale hende løn for de mange ekstra timer.

Resultat: Efter næsten to år med gentagne krav fra DS' forhandlingskonsulent og flere omgange i fogedretten og byretten – til sidst med Politiets hjælp, da arbejdsgiver ikke ville møde frem – fik medlemmet 60.000 kr. for manglende lønudbetaling.

En kommunalt center stod foran omstruktureringer, som indebar nedskæringer. Man iværksatte en undersøgelse af, hvilke kriterier, der skulle vælges ud fra, når man skulle beholde nogle medarbejdere og sige farvel til mindst én. Ud fra disse (objektive, mente arbejdsgiver) kriterier valgte man at afskedige et DS-medlem, som var på forældreorlov. Man henviste til, at der var faldet en dom for, at arbejdsgiver kunne afskedige en medarbejder på orlov/barsel, når det var begrundet i omstruktureringer, arbejdsmangel og objektive kriterier, som pegede på, at denne medarbejder bedst kunne undværes på arbejdspladsen. DS gik ind i sagen og sammen med medlemmet påviste vi, at afskeden ikke var saglig begrundet, og at denne medarbejder tværtimod var særdeles kompetent og egnet til at indgå i de nye arbejdsfunktioner og arbejdsfællesskabet efter omstruktureringerne.

Resultat: Sagen blev forliget med en fratrædelsesaftale, som indebar ubetinget fritstilling i fratrædelsesperioden på 5 måneder og derudover en godtgørelse på 7 måneders løn til udbetaling til medlemmet ved dennes fratræden.