

FOAs klageinstans

Beretning 2023

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

Indholdsfortegnelse

BERETNING	4
Klageinstansen sag nr. 352A/2022 (22/287031)	7
Afgørelse i klage af 24. august 2022 over LFS.	7
Klageinstansen sag nr. 353/2022 (22/325627)	8
Afgørelse i klage af 23. september 2022 over FOA Mariagerfjord.....	8
Klageinstansen sag nr.354/2022 (22/398200)	10
Afgørelse i klage af 7. november 2022 over FOA Vestsjælland.....	10
Klageinstansen sag nr. 355/2023 (23/80232)	12
Afgørelse i klage af 21. februar 2023 over Fagbladet FOA.....	12
Klageinstansen sag nr. 356-2023 (23/89739).....	13
Afgørelse i klage af 28. februar 2023 over FOA Sønderborg.....	13
Klageinstansen sag nr. 357 (23/117988)	15
Afgørelse i klage af 6. marts 2023 over FOAs fælles medlemsadministration og LFS.....	15
Klageinstansen sag nr. 358 (23/122797)	17
Afgørelse i klage af 10. april 2023 over FOA SOSU.....	17
Klageinstansen sag nr. 359 (23/249438).....	19
Afgørelse i klage af 12. april 2023 over FOA Vestsjælland.....	19
Klageinstansen sag nr. 360-2023 (23/312643).....	20
Afgørelse i klage af 12. maj 2023 over FOA Frederikssund.....	20
Klageinstansen sag nr. 361-2023 (23/348134).....	21
Afgørelse i klage af 13. juni 2023 over FOA Midt- og Vestjylland.....	21
Klageinstansen sag nr. 362 (23/406369)	22
Afgørelse i klage af 1. august 2023 over FOA Frederikssund.....	22
Klageinstansen sag nr. 363 (23/406423)	24
Afgørelse i klage af 8. august 2023 over FOA Overenskomst.....	24
Klageinstansen sag nr. 364 (23/422911)	26
Afgørelse i klage af 24. august 2013 over FOA Frederikshavn.....	26
Klageinstansen sag nr. 365 (23/405220)	28
Afgørelse i klage af 27. juli 2023 over FOA SOSU.....	28
Retningslinjer for FOA's klageinstans.....	32
§ 1 Formål.....	32
§ 2 Klageinstansens dommer og sekretariatsfunktioner.....	32

§ 3. Dommerens funktion.....	32
§ 4. Klagen	32
§ 5. Fremgangsmåden ved indgivelse af klage	33
§ 6. Sagsbehandling.....	33
§ 7. Afgørelsen.....	33
§ 9. Betaling af erstatning eller godtgørelse	34
§ 11. Ikrafttræden.....	34

BERETNING

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 FOA's 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 mig.

Jeg har ikke som tidligere år lavet statistiske oversigt over sagerne og resultaterne fordelt på afdelinger, sektorer og køn, da jeg ikke finder, at de, har vist noget, og at skriftlige bemærkninger giver et bedre billede.

Jeg har i 2023 afgjort 14 sager. De foregående 3 år afgjorde jeg henholdsvis 10, 14 og 19 sager, så antallet må betegnes som nogenlunde konstant med tilfældige udsving.

Af de 14 afgjorte sager vedrører de 12 klager over faglige afdelinger, 1 vedrører en klage over forbundet (FOA Overenskomst), og 1 vedrører en klage over Fagbladet. Der er ikke afgjort sager om arbejdsløshedskassen.

I 8 af sagerne blev der udtalt kritik. Kritikken vedrørte i 7 tilfælde en afdeling og i 1 tilfælde Fagbladet. Jeg har i tre tilfælde foreslået, at en afdeling skulle kompensere et medlem økonomisk.

Set i forhold til forbundets medlemstal og antallet af årlige medlemshenvendelser er 8 sager, hvor der er udtrykt kritik, så lille et antal, at de ikke nødvendigvis er repræsentative for de problemer, som der er. Jeg vil alligevel til inspiration for forbedringer nævne tre eksempler på kritisabel medlemsrådgivning.

Sag 356 vedrører et medlem, som ønskede rådgivning om hendes overenskomstmæssige ret til løn under barselsorlov efter en sygeperiode. Afdelingens rådgivning bestod i fremsendelse af svært forståelige generelle oplysninger. Jeg har i min afgørelse tilkendegivet, at når et medlem henvender sig med et konkret problem, er det afdelingens opgave at sikre, at medlemmet får et konkret svar, så medlemmet ikke selv skal forsøge at fortolke komplicerede overenskomstmæssige regler.

Sag 358 vedrører et medlem, som i afdelingen modtog rådgivning om muligheden for seniorpension. Rådgivningen tog ikke højde for, at medlemmet som følge af ophold i udlandet, kun havde ret til "brøkpension" svarende til 34 % af de gældende satser. Afdelingsmedarbejderen var bekendt med udlandsopholdet, men ikke med reglerne om brøkpension. Jeg udtalte, at som rådgiver i en afdeling, må man enten have fuld viden om det man rådgiver om eller tage et klart forbehold, herunder kan man ved rådgivning om offentlige ydelser henvise til den relevante myndighed.

Sag 362 vedrører et medlem, som henvendte sig til sin afdeling, da han mente, at kommunen uberettiget havde frataget ham retten til sygedagpenge. Han blev imidlertid afvist i afdelingen med den begrundelse, at "vi ikke har bemyndigelse til at lave disse vurderinger da det er Kommunens område at vejlede og træffe afgørelse". Som jeg skriver i min afgørelse, svarer det til, at man nægter at yde et medlem bistand i en afskedigelsessag, fordi det er arbejdsgiveren, der har kompetencen til at foretage afskedigelser. Det er i skarp kontrast til oplysningerne på FOA.dk, hvorefter en af grundene til at være medlem af FOA er, at: Som medlem af FOA behøver du ikke at forsøge at gennemskue sociallovgivning på egen hånd. Ingen kender regler og rettigheder bedre end os."

Det fremgår af retningslinjerne for klageinstansen § 7, stk. 2, at jeg kan foreslå, at indklagede betaler klager erstatning for et økonomisk tab og/eller godtgørelse for manglende eller mangelfuld medlemservice.

Som jeg har nævnt i tidligere årsberetninger, er det en bestemmelse, der giver anledning til svære overvejelser. Jeg skal her nævne et par eksempler på overvejelserne.

I sag 352 havde afdelingen ved en fejlekspedition overskredet fristen for at få en bortvisning behandlet i afskedigelsesnævnet. Hvis medlemmet ville have fået medhold i afskedigelsesnævnet, havde fejlen medført et økonomisk tab, men hvis medlemmet ikke ville have fået medhold i afskedigelsesnævnet, var der ikke noget tab og dermed ikke noget krav på erstatning fra afdelingen. Jeg udtaler i afgørelsen, at det ikke er muligt for mig at vurdere, om medlemmet ville have fået medhold i afskedigelsesnævnet og dermed om hun har lidt et

tab. Jeg foreslår derfor, at afdelingen betaler medlemmet en godtgørelse på 30.000 kr. for manglende medlemservice. Medlemmet kan så enten betragte de 30.000 kr. som en rimelig kompensation, eller hun kan bruge pengene til at få en advokat til at vurdere, om hun vil kunne få en større erstatning ved at indbringe en sag mod afdelingen for domstolene.

Om jeg i en sådan situation anbefaler ingen godtgørelse, et beløb, der kan bruges til at gå til advokat eller en reel erstatning afhænger af, om jeg har tilstrækkeligt grundlag for at vurdere, hvilket udfald en sag i afskedigelsesnævnet ville have fået.

I sag 361 var et medlem ikke blevet orienteret om, at der skulle være lønforhandlinger på arbejdspladsen, og at han havde mulighed for at indstille sig selv til løntillæg. Det førte til, at det ikke under lønforhandlingerne blev overvejet, om medlemmet skulle have løntillæg. Da jeg heller ikke i denne sag kunne afgøre, om fejlen havde medført et økonomisk tab, foreslog jeg, at afdelingen skulle betale en godtgørelse på 5.000 kr. for manglende medlemservice.

Der er to sager om det, der i erstatningsretten kaldes skuffede forventninger", det er situationer, hvor en afdeling ved sin rådgivning har stillet et medlem noget i forventning, som medlemmet ikke har krav på. Det er sag 354, hvor en tidligere tillidsrepræsentant fejlagtig var vejledt om, at han havde ret til et forlænget opsigelsesvarsel og sag 358, hvor et medlem blev vejledt om ret til en højere seniorpension, end tilfældet var. Erstatningsretligt er der ikke lidt et tab, da medlemmerne jo fik det, de havde krav på. De var blot blevet bragt i en vildfarelse om, at de havde ret til mere. For så vidt angår den tidligere tillidsrepræsentant, har jeg ikke fundet grundlag for at fravige det erstatningsretlige udgangspunkt om, at der ikke skal gives økonomisk kompensation. For så vidt angår seniorpensionen, der kun udgjorde 34 % af det, der var vejledt om, fandt jeg, at medlemmet var berettiget til kompensation for manglende medlemservice svarende til et års fagligt kontingent.

Jeg vil endelig nævne sag 355, som er den første jeg har behandlet mod FOA Kommunikation. Ved omtale af en medlemssag i Fagbladet havde man nævnt medlemmets navn, selv om medlemmet forinden havde bedt om anonymitet. Udover at kritisere dette henstillede jeg, at man overvejede kun at nævne medlemmers navne med medlemmets udtrykkelige accept.

København, marts 2023
Ulrik Jørgensen

Afgørelser truffet i 2023

Klageinstansen sag nr. 352A/2022 (22/287031)

Afgørelse i klage af 24. august 2022 over LFS.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at en afdeling ikke overholdt fristen for at begære forhandling med henblik på at indbringe en sag om bortvisning af et medlem for afskedigelsesnævnet, hvorfor berettigelsen af bortvisningen ikke kunne prøves.

Dommeren har foreslået, at afdelingen betaler en godtgørelse på 30.000 kr. til medlemmet for mangelfuld medlemservice. Dette begrundes med, at det ikke er muligt for dommeren at vurdere, om medlemmet ville have fået medhold i afskedigelsesnævnet og dermed om hun har lidt et tab. Medlemmet kan derfor enten betragte de 30.000 kr. som en rimelig kompensation, eller hun kan bruge pengene til at få en advokat til at vurdere, om hun vil kunne få en større erstatning ved at indbringe sagen for domstolene.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører et medlem, der blev bortvist fra sin stilling som omsorgs- og pædagogmedhjælper ved en kommunal institution for borgere med fysisk og psykisk funktionsnedsættelse. Bortvisningen var begrundet med, "at medlemmet havde tilsidesat retningslinjer og havde efterladt borgere, samt en kollega i en sikkerhedsmæssig uforsvarlig situation ved at forlade afdelingen uden at give kollegaen besked, og ikke at komme denne kollega til undsætning, da hun bad om hjælp i en sikkerhedsmæssig kritisk situation".

Afdelingen havde bistået medlemmet under en tjenstlig samtale inden bortvisningen og modtog meddelelse om bortvisningen. Det var hensigten, at sagen skulle indbringes for afskedigelsesnævnet. Afdelingen fremsendte imidlertid sagen til FOA Overenskomst i stedet for at begære forhandling med afskedigelsesmyndigheden, som overenskomsten kræver. Da fejlen blev opdaget, var fristen for at begære forhandling sprunget, hvorfor sagen ikke kan videreføres over for arbejdsgiveren.

Selv om afdelingen antyder, at FOA Overenskomst burde have opdaget dette inden fristen udløb, har jeg ikke fundet grundlag for at inddrage FOA Overenskomst i sagen, hvor medlemmet alene har klaget over afdelingen.

Jeg finder grundlag for at udtale kritik af, at afdelingen ikke har overholdt fristen for at begære forhandling af sagen og derved har forhindret

medlemmet i at få sagen prøvet i det fagretlige system og i det hele taget at få sagen prøvet over for arbejdsgiveren.

I henhold til retningslinjerne for klageinstansen kan jeg udover at udtale kritik foreslå, at afdelingen betaler medlemmet erstatning for et økonomisk tab og/eller godtgørelse for manglende eller mangelfuld medlemsservice.

Medlemmet har lidt et økonomisk tab, hvis hun ville have fået medhold i afskedigelsesnævnet i, at bortvisningen var uberettiget. Hun ville i givet fald have haft et opsigelsesvarsel på 6 måneder og dermed være berettiget til en erstatning på 90.000 kr.

Ved en sådan sag i afskedigelsesnævnet ville der udover en forklaring fra medlemmet komme forklaringer fra kolleger og ledere både om det konkrete hændelsesforløb og om praksis på institutionen. Derudover ville der blive fremlagt eventuelle skriftlige instrukser.

Det er ikke muligt for mig at vurdere, om medlemmet ville have fået medhold i afskedigelsesnævnet og dermed om hun har lidt et tab.

Efter almindelige erstatningsretlige regler er det den skadelidte, der har bevisbyrden for, at der er lidt et tab. Det er imidlertid en særlig situation, at det er "skadevolderen", nemlig afdelingen, der er skyld i, at sagen ikke kan prøves i afskedigelsesnævnet.

Jeg vil derfor foreslå, at afdelingen betaler medlemmet en godtgørelse på 30.000 kr. for manglende medlemsservice.

Det fremgår af retningslinjerne for klageinstansen, at en afgørelse fra klageinstansen ikke afskærer medlemmet fra at indbringe sagen for domstolene. Medlemmet kan derfor enten betragte de 30.000 kr. som en rimelig kompensation, eller hun kan bruge pengene til at få en advokat til at vurdere, om hun vil kunne få en større erstatning ved at indbringe sagen for domstolene.

Klageinstansen sag nr. 353/2022 (22/325627)

Afgørelse i klage af 23. september 2022 over FOA Mariagerfjord.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at et medlem, der var ansat uden opsigelsesvarsel, men indtil en borger ikke længere havde behov for hjælp, i 5 år, af afdelingen fik oplyst, at det var der ikke noget at gøre ved, selv om hun havde ret til og efterfølgende fik funktionærlovens opsigelsesvarsel.

Klageinstansen har ikke fundet anledning til at kritisere afdelingens indsats for at undgå, at medlemmet blev pålagt at afholde ferie i sin fritstillingsperiode,

eller at man ikke kunne gøre noget ved, at der de tidligere år efter medlemmets opfattelse ikke var afholdt ferie.

Klageinstansen har ikke fundet anledning til at kritisere, at medlemmet, der arbejdede på SL's overenskomstområde, blev optaget i FOA, da SL havde afvist at optage hende, fordi hun ikke var uddannet socialpædagog.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører et medlem, som gennem 5 år var ansat i en kommune på 2 forskellige ansættelsesaftaler, en på 37 timer om ugen, der var omfattet af SLs overenskomst og en på 10 timer om ugen, der var omfattet af FOAs overenskomst. Det fremgik af ansættelsesaftalerne, at ansættelsen kunne bringes til ophør uden varsel, når den borger, medlemmet skulle bistå, ikke længere skulle have hjælp. Det fremgik videre af ansættelsesaftalerne, hvilke 5 uger der hvert år skulle afholdes ferie.

Klagen vedrører 3 forhold:

For det første: I starten af 2022, da medlemmet vidste, at ansættelsesforholdet snart ville blive opsagt, rejste hun over for afdelingen tvivl om, om det kunne være rigtigt, at hun ikke havde noget reelt opsigelsesvarsel.

Afdelingen afviste i første omgang, at bestemmelsen om at opsigelse uden varsel kunne tilsidesættes. Efter pres fra medlemmet, medlemmets henvisning til SL's vejledning om spørgsmålet og rådgivning fra forbundet ændrede afdelingen holdning og fik gennemført en forhandling med kommunen, hvor kommunen accepterede at lade ansættelserne være omfattet af funktionærlovens opsigelsesvarsler.

Det er af afgørende betydning, at medlemmer der søger rådgivning i en afdeling om ansættelsesretlige spørgsmål får korrekt rådgivning. En korrekt rådgivning kan også være, at der udtrykkes tvivl om retsstillingen, eller at der skal indhentes rådgivning fra anden side. Det er imidlertid ikke acceptabelt, at afdelingen giver et definitivt svar, der viser sig at være forkert, hvorefter medlemmet rejser så meget tvivl om svaret, at afdelingen genoptager sagen, og medlemmet får medhold.

Jeg finder derfor grundlag for at kritisere, at afdelingen i første omgang ubetinget tilkendegav, at kommunen kunne opretholde bestemmelsen om opsigelse uden varsel.

For det andet er medlemmet utilfreds med, at hun ikke havde holdt ferie i de 5 foregående år, og at hun i forbindelse med opsigelsen, hvor hun blev fritstillet, blev pålagt at afholde ferie i fritstillingsperioden.

Medlemmets utilfredshed over for afdelingen går navnlig på, at afdelingen, der blev bekendt med problemet i foråret 2022 inden opsigelsen, først rejste spørgsmålet over for arbejdsgiveren efter opsigelsen.

For så vidt angår den ikke afholdte ferie er der mellem medlemmet og kommunen uenighed, idet medlemmet mener, at hun ikke havde mulighed for at afholde ferie, da der ikke kunne skaffes en vikar til at passe borgeren (medlemmets nu voksne barn), medens kommunen mener, at medlemmet ikke har bedt om vikardækning og dermed har afholdt ferien sammen med sit barn.

Det er ikke op til mig at afgøre den strid. Det er imidlertid min opfattelse, at den gamle ferie var tabt, da de respektive ferieår udløb og dermed inden afdelingen kom ind i sagen.

Jeg finder ikke grundlag for at kritisere afdelingens skøn om, hvornår den gamle ferie skulle inddrages som et "falsk lod" i forhandlingerne om en fratrædelsesordning.

For så vidt angår kommunens pålæg til medlemmet om at afholde ferie i fritstillingsperioden, har kommunen utvivlsomt været berettiget til at give dette pålæg.

Jeg finder ikke, at afdelingen kunne have handlet anderledes i forsøget på at få kommunen til at frafalde pålægget end sket.

For det tredje er medlemmet utilfreds med, at afdelingen i forløbet med opsigelsen havde tilkendegivet, at man ikke var forhandlingsberettiget for så vidt, angår SL-overenskomsten.

Det er min opfattelse, at FOA som alt overvejende hovedregel skal undgå at optage medlemmer, der er omfattet af et andet forbunds overenskomst, da man ikke fagretligt vil kunne behandle deres sager.

I denne sag skete optagelsen imidlertid fordi den overenskomstbærende organisation, SL, havde afvist at optage medlemmet, der ikke var uddannet socialpædagog.

Det var derfor medlemmet bekendt allerede ved indmeldelsen i FOA, at FOA ikke havde overenskomsten på området.

I den konkrete sag har afdelingen imidlertid bistået medlemmet både før og efter opsigelsen.

Jeg finder derfor ikke grundlag for at kritisere hverken optagelsen af medlemmet i forbundet eller omfanget af bistand, der efterfølgende er ydet.

Klageinstansen sag nr.354/2022 (22/398200)

Afgørelse i klage af 7. november 2022 over FOA Vestsjælland.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at kritisere afdelingens skøn om, at det var nødvendigt at foretage nyvalg af tillidsrepræsentant og suppleant inden valgperiodens udløb i en situation, hvor den valgte tillidsrepræsentant

var fratrådt sin stilling og suppleanten, der havde overtaget funktionen, var langtidssygemeldt.

Dommeren har ikke fundet grundlag for, at afdelingen skal betale erstatning til den efterfølgende afskedigede tillidsrepræsentantsuppleant, selv om afdelingen fejlagtigt havde vejledt ham om, at han havde et supplerende opsigelsesvarsel på 3 måneder.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører en valgt tillidsrepræsentantsuppleant. Som følge af den valgte tillidsrepræsentant fratrådte sin stilling cirka et år efter valget, overtog suppleanten funktionen som tillidsrepræsentant.

Der er uenighed mellem afdelingen og suppleanten om, om det var aftalt, at afdelingen skulle foranledige nyvalg afholdt.

Der var ikke i overenskomsten fastsat en valgperiode, men efter afdelingens regler var valgperioden 4 år.

Knap en måned efter suppleanten var indtrådt i funktionen som tillidsrepræsentant blev han langtidssygemeldt.

I sygeperioden foranledigede afdelingen afholdt valg af ny tillidsrepræsentant og suppleant.

Afdelingen vejledte herefter den nu tidligere tillidsrepræsentant om, at han havde 3 måneders ekstra opsigelsesvarsel som tidligere tillidsrepræsentant. Det var forkert, da de 3 ekstra måneder findes i statens overenskomst, men ikke i regionernes, der var den gældende.

Den nu tidligere tillidsrepræsentant blev afskediget efter cirka 4 måneders sygdom som følge af sygefraværet.

Jeg kan ikke tage stilling til, om der forelå en aftale om, at der skulle foretages nyvalg. Det er imidlertid heller ikke afgørende for mig.

Når der ikke i overenskomsten er fastsat en valgperiode, er det afdelingens regler der gælder. Når afdelingen kan fastsætte regler, kan afdelingen også ændre og derved fravige dem.

Jeg finder ikke grundlag for at kritisere afdelingens skøn om, at det var nødvendigt at foretage nyvalg for at sikre, at medlemmernes interesser på arbejdspladsen kunne varetages af en tillidsrepræsentant.

Det sidste spørgsmål er, om afdelingen skal betale erstatning svarende til 3 måneders løn som følge af, at afdelingen fejlagtigt havde vejledt den tidligere tillidsrepræsentant om, at han havde et supplerende opsigelsesvarsel på 3 måneder.

Den fejlagtige vejledning har ikke stillet medlemmet dårligere end, hvis vejledningen ikke var givet, idet han ikke har truffet nogen beslutninger på grundlag af vejledningen.

En eventuel erstatning skulle derfor være for de skabte men skuffede forventninger om ekstra 3 måneders opsigelsesvarsel.

Jeg finder imidlertid ikke, at der undtagelsesvis er grundlag for, i strid med hovedreglen i dansk erstatningsret, at yde erstatning for skuffede forventninger.

Klageinstansen sag nr. 355/2023 (23/80232)

Afgørelse i klage af 21. februar 2023 over Fagbladet FOA.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at et medlems sag om ret til sygedagpenge blev omtalt i Fagbladet med oplysning om medlemmets navn, selv om hun forinden havde tilkendegivet et ønske om at fremstå anonymt.

Dommeren har henstillet, at det overvejes, om offentliggørelse af navne på medlemmerne i Fagbladet eller andre steder bør forudsætte deres udtrykkelige accept og ikke kun undgås, hvis de udtrykkeligt har bedt om anonymitet.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører et medlem, som havde fået bistand fra forbundet til en sag mod kommunen om retten til sygedagpenge.

Medlemmet indvilgede i at medvirke i en artikel i Fagbladet, men kun hvis hun kunne optræde anonymt og med slørede billeder.

Inden medlemmet havde haft kontakt med journalisten, var der udarbejdet en "note" til offentliggørelse i en tidligere udgave af Fagbladet både på tryk og på nettet. I denne note blev medlemmet nævnt ved navn. Selv om det kunne have været nået, blev noten ikke anonymiseret, efter journalisten var blevet bekendt med medlemmets ønske om at optræde anonymt.

Klagen kan vurderes fra flere vinkler nemlig GDPR, presseetik og medlemsrettigheder.

Forbundets databeskyttelsesrådgiver har tilkendegivet, at sagen falder uden for det, der er beskyttet af databeskyttelsesforordningen.

Det presseetiske falder som udgangspunkt uden for det, jeg skal påse, da Fagbladets chefredaktør har et selvstændigt ansvar i henhold til medieansvarsloven, og da overholdelse af De Presseetiske Regler påses af Pressenævnet.

Min opgave som dommer i Klageinstansen er at give medlemmerne mulighed for at klage over sagsbehandlingen i eller en afgørelse truffet af forbundet, A-kassen, en afdeling. Det er på grænsen af min kompetence til at påse "sagsbehandlingen" at blande mig i det journalistiske arbejde. Da ingen har udtalt sig imod, at jeg behandler denne sag, vil jeg alligevel komme med nogle bemærkninger.

Det er ubestridt, at journalisten blev klar over medlemmets ønske om anonymitet på et tidspunkt, hvor den uanonymiserede note var skrevet, men stadig kunne rettes inden udgivelsen.

Allerede derfor er det efter min opfattelse en klar fejl, at noten blev udgivet i den uanonymiserede udgave, og det finder jeg naturligvis grund til at kritisere.

Jeg finder imidlertid, at det bør overvejes, om offentliggørelse af navne på medlemmerne i Fagbladet eller andre steder bør forudsætte deres udtrykkelige accept og ikke kun undgås, hvis de udtrykkeligt har bedt om anonymitet.

Jeg har i en tidligere afgørelse af 2. marts 2021 i Klageinstansen sag nr. 319/2020 udtalt:

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.

Det er min opfattelse, at medlemmerne bør kunne forvente, at forbundet ikke offentliggør oplysninger om dem på en måde, hvor de kan genkendes, medmindre de har givet udtrykkeligt tilsagn om at fremstå med navns nævnelse eller på anden måde genkendeligt.

Klageinstansen sag nr. 356-2023 (23/89739)

Afgørelse i klage af 28. februar 2023 over FOA Sønderborg.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at rådgivningen til et medlem om hendes ret til yderligere løn under barsel efter en sygeperiode bestod af generelle oplysninger og ikke konkret stillingtagen eller bistand i form af en henvendelse til arbejdsgiveren.

Klageinstansen har videre udtrykt kritik af, at afdelingen ikke ydede den rådgivning, som medlemmet i stedet modtog fra anden side, og som medførte, at hun modtog yderligere 3 måneders løn under barsel i stedet for barseldagpenge.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører et kommunalt ansat medlem, som under barselsorlov var sygemeldt i 3 måneder. Efter raskmelding blev tilkendegav kommunen, at hun ikke havde ret til yderligere barselsorlov med løn. Medlemmet henvendte sig til afdelingen for at modtage rådgivning om dette.

Det fremgår af oplysningerne, at medlemmet både ved den første mundtlige henvendelse den 20. december 2022 og ved den seneste skriftlige rådgivning den 13. og 17. januar 2023 blev henvist til at henvende sig til udbetaling Danmark eller indhente oplysninger via borger.dk.

Den mellemliggende skriftlige rådgivning bestod i gengivelse af svært forståelige generelle oplysninger.

Det er min opfattelse, at når et medlem henvender sig med et konkret problem, er det afdelingens opgave at sikre sig, at medlemmet får et konkret svar og som oftest får bistand i form af en henvendelse til arbejdsgiveren.

Jeg finder det derfor kritisabelt, at rådgivningen i væsentligst omfang har bestået i videresendelse af generelle oplysninger og henvisning til offentlige myndigheder, som under ingen omstændigheder ville kunne vejlede om hendes overenskomst-mæssige rettigheder.

Hvis besvarelsen forudsatte, at der skulle indhentes yderligere oplysninger, kunne afdelingen bede medlemmet medvirke hertil, men rådgivningen burde ikke afsluttes, før der kunne gives et konkret svar på medlemmets spørgsmål.

Det mest konkrete svar findes i afdelingens brev af 13. januar 2023, hvoraf det fremgår:

Derefter (efter 16. december 2022) overgår du til 20 ugers barselsdagpenge, og det er her du skal være obs på, om far har brugt barselsdagpengene under din sygdom.

Det er ikke ganske klart, om der er tale om rådgivning om retstilstanden eller blot en beskrivelse af kommunens oplysninger.

Som medlemmet har oplyst, har kommunen efterfølgende erkendt, at hun var berettiget til yderligere 3 måneders barselsorlov med løn. Denne erkendelse kom kommunen til, efter medlemmet havde modtaget rådgivning fra HR-afdelingen på faderens arbejdsplads.

Jeg finder det kritisabelt, at afdelingen ikke var i stand til at yde den rådgivning, som medlemmet derefter modtog fra anden side, og som førte til udbetaling af 3 måneders løn i stedet for 3 måneders barselsdagpenge.

Klageinstansen sag nr. 357 (23/117988)

Afgørelse i klage af 6. marts 2023 over FOAs fælles medlemsadministration og LFS.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at kritisere, at et medlem ikke blev bevilget kontingentfritagelse med tilbagevirkende kraft fra ansøgningstidspunktet, selv om betingelserne i form af lav indtægt havde været opfyldt. Der er heller ikke fundet grundlag for at kritisere, at afdelingen ikke tidligere havde vejledt om muligheden for at søge om kontingentfritagelse.

Dommeren har påpeget, at der let opstår problemer eller misforståelser, når FOA gerne vil fremstå som en enhed med både fagforening og a-kasse, men man formelt set må sondre skarpt mellem de to funktioner. I den konkrete sag har der været kommunikeret uklart om de forskellige regler for de to typer kontingent, ligesom medlemmet har haft en forventning om, at faglig afdeling kendte til oplysninger, som a-kassen lå inde med.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører et medlem, som i en længere periode har været uden indtægt eller har haft en meget lav indtægt. Hun var medlem af a-kassen, men ikke dagpengeberettiget, da hun ikke opfyldte beskæftigelseskravet og i perioder tillige fordi hun havde karantæne som følge af kontingentrestance.

Det fremgår af foa.dk, at hvis man ret til kontingentfrihed, kan det "tidligst bevilges fra ansøgningstidspunktet" og når man "ikke har en samlet indtægt, der i gennemsnit overstiger 11.944 kr. pr. måned før skat i 2023". (11.712 kr. i 2022).

Medlemmet rettede den 9. december 2022 henvendelse til sit lokale a-kassekontor og rejste spørgsmål om tilbagebetaling af kontingent. Hun havde alle månederne i 2022 tjent væsentligt under indtægtsgrænsen for kontingentfrihed.

I december 2022 og januar 2023 tjente hun ifølge medlemsadministrationen lidt over grænsen, men ifølge egne oplysninger lidt under. Jeg går ud fra, at forskellen ligger i forskellen på bruttoindtægt og beregningsgrundlaget for a-skatteberegningen.

Medlemsadministrationen traf den 14. februar 2023 afgørelse om, at der ikke kunne gives kontingentfritagelse med tilbagevirkende kraft for tiden før den 9. december 2022, og selv hvis man betragtede henvendelsen den 9. december 2022 som en ansøgning om fremtidig kontingentfrihed, var indkomsten de følgende to måneder for høj.

Jeg er enig i, at som reglerne er, kan der ikke gives kontingentfritagelse med tilbagevirkende kraft, hvorfor der ikke skal ske nogen tilbagebetaling for tiden inden den 9. december 2022.

Man kunne overveje, om det kunne kritiseres, at medlemmet ikke tidligere var blevet vejledt om muligheden for at søge kontingentfritagelse. Der er imidlertid ingen oplysninger om kontakter mellem medlemmet og LFS, hvor en sådan vejledning ville være naturlig. Der er heller ingen oplysninger om, at LFS har været bekendt med, at medlemmet var uden indtægt.

Jeg forstår imidlertid godt, at et medlem kan tro, at den faglige afdeling er bekendt oplysninger, som a-kassen er i besiddelse af. Det er endnu et eksempel på, at der let opstår problemer eller misforståelser, når FOA gerne vil fremstå som en enhed med både fagforening og a-kasse, men man formelt set må sondre skarpt mellem de to funktioner.

For så vidt angår tiden efter den 9. december 2022 traf medlemsadministrationen afgørelse den 14. februar 2023. Afgørelsen gik ud på, at selv om medlemmet den 9. december 2022 havde søgt om kontingentfritagelse, var hendes indkomst i december 2022 og januar 2023 over grænsen.

Den afgørelse finder jeg ikke grundlag for at kritisere.

Medlemmet har til mig oplyst, at hun fra februar til juni 2023 har haft en indtægt, der ligger væsentligt under grænsen for kontingentfrihed.

På baggrund af disse oplysninger har medlemsadministrationen opfordret medlemmet til at søge kontingentfritagelse for de kommende måneder, hvilket er sket, og kontingentfritagelse er bevilget.

Det er herefter min samlede vurdering, at der ikke er grundlag for at kritisere hverken afgørelsen om ikke at bevilge kontingentfritagelse med tilbagevirkende kraft, eller afgørelsen af 14. februar 2023 om ikke at bevilge kontingentfritagelse for perioden fra den 9. december 2022 og frem.

Medlemsadministrationen gav den 12. december 2022 følgende vejledning:

Som udgangspunkt er der desværre heller ikke mulighed for at få nedsat kontingent når man er uden beskæftigelse. Du har måske mulighed for at søge om hvilende kontingent i fagforeningen.

Der er således på dette tidspunkt blevet vejledt om muligheden for hvilende kontingent, ligesom det skete i juli 2023. Jeg forstår imidlertid godt, at medlemmet kan være blevet forvirret over en besked om, at der ikke er

mulighed for at få nedsat kontingent (underforstået til a-kassen) men mulighed for at søge hvilende kontingent i fagforeningen.

Det er endnu et eksempel på, at der let opstår problemer eller misforståelser, når FOA gerne vil fremstå som en enhed med både fagforening og a-kasse, men man formelt set må sondre skarpt mellem de to funktioner.

Selv om vejledningen var uklar, finder jeg, at medlemmet har haft grundlag for selv at søge yderligere oplysninger. Jeg finder derfor hverken grundlag for at kritisere vejledningen eller for, at hun skal have tilbagebetalt indbetalt kontingent for de måneder, hvor hun kunne være bevilget kontingentfrihed, hvis hun havde søgt herom.

Klageinstansen sag nr. 358 (23/122797)

Afgørelse i klage af 10. april 2023 over FOA SOSU.

Klageinstansen har udtalt kritik af, at et medlem, der blev vejledt om muligheden for seniorpension, ikke blev vejledt om, at hun som følge af at have boet hovedparten af sit voksenliv uden for Danmark kun var berettiget til "brøkpension" svarende til 34 % af den normale ydelse.

Dommeren har ikke fundet det godtgjort, at vejledningen har medført et erstatningsberettiget tab, men har foreslået, at afdelingen betaler en godtgørelse svarende til ét års kontingent til fagforeningen for mangelfuld medlemservice.

Dommeren har videre udtalt: Jeg forstår godt, at der er mange forsørgelsesordninger med forskellige regler og undtagelser. Som rådgiver i en afdeling må man imidlertid enten have fuld viden om det man rådgiver om eller tage et klart forbehold. I den konkrete sag kunne man som sket have udleveret en pjece om emnet, men samtidig opfordret medlemmet til at søge nærmere rådgivning om beregningen af hendes ydelse hos Udbetaling Danmark. Når der ikke tages et sådant forbehold, må medlemmet forvente, at rådgivningen er fyldestgørende. Jeg vil i øvrigt anbefale, at forbehold dokumenteres ved en kort skriftlig præcisering af forbeholdet sendt til medlemmet.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører et medlem, hvis sygedagpenge blev stoppet på grund af varighedsbegrænsning, og som samtidig blev opsagt fra sit arbejde, hvorfor hun skulle overgå til jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse. Hun henvendte sig i afdelingen for at få hjælp til at klage over dagpengestoppet og i øvrigt høre om sine muligheder.

Afdelingens socialrådgiver vejledte hende om muligheden for seniorpension og udleverede en pjece, hvoraf det fremgik, at seniorpensionsydelsen udgjorde højst 16.457 kr. om måneden. Medlemmet søgte om og blev tilkendt seniorpension, hvorfor jobafklaringsforløbet med ressourceforløbsydelse ophørte.

Det viste sig imidlertid, at medlemmet kun fik "brøkpension" 36 % af seniorpensionsydelsen eller 6.970 kr., da hun havde boet hovedparten af sit voksenliv i Polen, som hun kom fra.

Socialrådgiveren har oplyst, at han ikke var klar over, at reglerne om brøkpension også fandt anvendelse på seniorpension, hvorfor han ikke har vejledt medlemmet herom.

Det er min opfattelse, at den vejledning, som medlemmet har modtaget, har været mangelfuld. Jeg forstår godt, at der er mange forsørgelsesordninger med forskellige regler og undtagelser. Som rådgiver i en afdeling må man imidlertid enten have fuld viden om det man rådgiver om eller tage et klart forbehold. I den konkrete sag kunne man udlevere den pågældende pjece, men opfordre medlemmet til at søge nærmere rådgivning om beregningen af hendes ydelse hos Udbetaling Danmark. Når der ikke tages et sådant forbehold, må medlemmet forvente, at rådgivningen er fyldestgørende. Jeg vil i øvrigt anbefale, at forbehold dokumenteres ved en kort skriftlig præcisering af forbeholdet sendt til medlemmet.

Jeg finder derfor grundlag for at kritisere afdelingens rådgivning.

Medlemmet har ønsket compensation for de manglende 64 % af seniorpensionsydelsen.

Medlemmet er imidlertid ikke berettiget til en sådan erstatning, da hun uanset rådgivningens kvalitet ikke ville have været berettiget til den fulde sats, hvorfor det ikke kan betragtes som et erstatningsberettiget tab, at hun ikke har fået den udbetalt.

Medlemmet har også gjort gældende, at med korrekt rådgivning ville hun ikke have søgt seniorpension, men valgt a-kasse dagpenge eller ressourceforløbsydelse.

Da medlemmet var berettiget til seniorpension, har hun haft en arbejdsevne på højst 15 timer om ugen, hvorfor hun ikke har stået til rådighed for arbejdsmarkedet i a-kassemæssig sammenhæng og derfor ikke ville være dagpengeberettiget.

Hun ville i en periode have kunnet få ressourceforløbsydelse. Det ville hun imidlertid også kunne efter tilkendelsen af seniorpensionen, hvis hun gjorde den hvilende. Det blev hun gjort opmærksom på, men ønskede ikke at gøre

seniorpensionen hvilende. Der er derfor heller ikke i den sammenhæng lidt et erstatningsberettiget tab.

Jeg finder imidlertid at vejledningen ud over at være kritisabelt konkret har påvirket medlemmets handlinger. Jeg finder derfor, at afdelingen bør yde en godtgørelse for mangelfuld medlemsservice svarende til ét års kontingent til fagforeningen (ikke a-kassekontingent).

Klageinstansen sag nr. 359 (23/249438).

Afgørelse i klage af 12. april 2023 over FOA Vestsjælland.

Klageinstansen har ikke kritiseret, at afdelingen ikke fandt grundlag for at rejse en sag, efter at et medlems uddannelsesaftale var blevet ophævet i prøvetiden. Klageinstansen har heller ikke fundet grundlag for at kritisere afdelingens forudgående bistand til medlemmet.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører en SOSU-assistent studerende, hvis uddannelsesaftale blev ophævet af kommunen 3-4 uger inde i praktikperioden.

Medlemmet har modtaget bistand fra afdelingen dels ved at afdelingsnæstformanden deltog i et formøde med medlemmet forud for og deltog i selve den tjenstlige samtale, der blev afholdt inden ophævelsen. Dels ved at en afdelingsmedarbejder bistod med udformningen af medlemmets partshøringsskrivelse, efter kommunen havde meddelt, at man agtede at ophæve uddannelsesaftalen. Da ophævelsen var sket, afviste afdelingen at rejse sag mod kommunen.

Det fremgår af erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2, at de første 3 måneder af praktikperioden betragtes som prøvetid, hvor aftalen kan opsiges uden varsel og uden angivelse af grund.

Der ville derfor kun være grundlag for en sag mod kommunen i to situationer: Enten hvis kommunen ikke havde fulgt de forvaltningsretlige regler og ikke havde foretaget forudgående høring. Eller hvis ophævelsen var i strid med reglerne om forskelsbehandling på grund af køn, seksuel orientering, race, religion med videre. Da kommunen foretog høring, og da det ikke er påstået, at der skete forskelsbehandlings, er jeg enig med afdelingen i, at der ikke var mulighed for at rejse nogen sag som følge af ophævelsen af uddannelsesaftalen.

Der er heller ikke i de oplysninger, jeg har modtaget, grundlag for at kritisere den bistand, som afdelingen ydede i forbindelse med den tjenstlige samtale eller den efterfølgende partshøring.

Jeg finder derfor samlet ikke grundlag for at udtale nogen form for kritik af FOA Vestsjællands bistand til medlemmet.

Klageinstansen sag nr. 360-2023 (23/312643)

Afgørelse i klage af 12. maj 2023 over FOA Frederikssund.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at udtale kritik af, at henholdsvis en overenskomstbestemmelse og en lokalaftale ikke omfattede et medlems arbejdsfunktioner, da spørgsmålet om, hvilke overenskomster der skal indgås, ligger uden for dommerens kompetence.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Medlemmet var i en periode ansat som SOSU-medarbejder til at yde hjælp, omsorg eller støtte samt optræning og hjælp til udvikling af færdigheder til personer, der har behov herfor, som boede i almene ældreboliger.

Efter afdelingen havde gennemført et løntjek blev der rejst krav over for kommunen om efterbetaling af tillæg dels af et overenskomstmæssigt bofællesskabstillæg dels af et fastholdelsestillæg i henhold til en lokal forhåndsftale.

Efter kommunen afviste at efterbetale begge tillæg har FOA Overenskomst med støtte i bestemmelsens bemærkninger vurderet, at medlemmet ikke havde krav på bofællesskabstillægget, der forudsatte, at medlemmet havde været ansat ved et bofællesskab oprettet efter servicelovens § 107 eller 108 og ikke almenboliglovens § 105, stk. 2, og alene godkendt til beboere efter servicelovens § 85.

Jeg har ikke grundlag for at foretage en anden vurdering.

Tilsvarende har afdelingen vurderet, at forhåndsftalen ikke finder anvendelse på medarbejdere ansat på ældreområdet eller i socialafdelingen, medens medlemmet var ansat på døgnområdet.

Jeg har ikke grundlag for at tilsidesætte en fortolkning af en aftale, som aftalparterne er enige om.

Jeg forstår da også medlemmets klage mere som en utilfredshed med, at hun ikke var berettiget til bofællesskabstillægget, og at hun ikke var omfattet af lokalaftalen, end med den fortolkning af aftalerne, der er foretaget.

Det ligger uden for min kompetence at forholde mig til, hvilke aftaler der bør indgås.

Da aftalerne ikke er klokkeklart formulerede finder jeg ikke grundlag for at kritisere, at afdelingen rejste spørgsmålet om efterbetaling af de to tillæg.

Jeg finder samlet set ikke grundlag for at udtale kritik af afdelingens behandling af sagen.

Klageinstansen sag nr. 361-2023 (23/348134)

Afgørelse i klage af 13. juni 2023 over FOA Midt- og Vestjylland.

Klageinstansen har udtalt kritik af, af en afdeling ikke sikrede sig, at et medlem blev orienteret om, at der skulle foretages lokale lønforhandlinger, og at medlemmet kunne indstille sig til løntillæg.

Dommeren har foreslået, at afdelingen betaler medlemmet 5.000 kr. som godtgørelse for manglende medlemservice.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Klagen kommer fra et medlem, som i forbindelse med de lokale lønforhandlinger i foråret 2023 ikke var blevet informeret om, at lønforhandlingerne forestod, og at han kunne komme med indstilling om tillæg til sig selv.

Det skyldtes, at den lokale tillidsrepræsentant ikke havde lavet opslag om lønforhandlingerne, som tillidsrepræsentanterne var blevet opfordret til på et tillidsmandsmøde, hvor den pågældende ikke havde deltaget. Hverken fællestillidsrepræsentanten eller afdelingen havde efterfølgende givet opfordringen videre til den pågældende tillidsrepræsentant.

Det var heller ikke blevet overvejet, om medlemmet skulle indstilles til løntillæg allerede fordi hverken fællestillidsrepræsentanten eller tillidsrepræsentanten havde fået "bagsideoplysninger" (oplysninger om lønsammensætningen) om medlemmet, da de havde anmodet kommunen om oplysninger for samtlige medarbejdere, de skulle forhandle for. De havde heller ikke opdaget, at oplysningerne manglede.

De årlige forhandlinger om løn er en helt central del af afdelings opgaver.

Jeg finder derfor, at det er stærkt kritisabelt, at ikke alle medlemmerne informeres om, at forhandlingerne skal ske, og at medlemmerne kan indstille til løntillæg.

At tillidsrepræsentanten ikke er opmærksom på, at han ikke har modtaget bagsideoplysninger om medlemmet fra kommunen gør, at kritikken er endnu stærkere. Det afgørende er imidlertid, at medlemmerne skal informeres om lønforhandlingerne så betids, at de kan komme med input.

Da tillidsrepræsentanten repræsenterer afdelingen, er det uden betydning, om fejlen ligger hos afdelingen, som ikke formidlede oplysningen om, at der skulle

laves opslag på arbejdspladsen til tillidsrepræsentanten, eller om fejlen ligger hos tillidsrepræsentanten, som burde være klar over, at medlemmerne skulle involveres.

Jeg finder derfor grundlag for at udtrykke kritikken over for afdelingen.

Da den årlige lønforhandling er en meget væsentlig del af den medlemservice, afdelingen yder, vil jeg foreslå, at afdelingen betaler medlemmet en godtgørelse på 5.000 kr. for manglende medlemservice.

Klageinstansen sag nr. 362 (23/406369)

Afgørelse i klage af 1. august 2023 over FOA Frederikssund.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at kritisere den bistand og rådgivning medlemmet fik i forbindelse med, at han blev afskediget fra sin fuldtidsstilling og ansat i en deltidsstilling, da han på grund af uarbejdsdygtighed var ude af stand til at passe en fuldtidsstilling.

Klageinstansen har derimod udtalt kritik af, at medlemmet, da han efterfølgende fik frataget sine supplerende sygedagpenge, fik oplyst af afdelingen, at han ikke kunne få rådgivning herom, da det var kommunen, der skulle vejlede og træffe afgørelser på området, og da han i forvejen var bistået af et familiemedlem.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører et fuldtidsansat medlem, som var deltidssygemeldt og som efter de foreliggende oplysninger ikke ville blive i stand til at arbejde mere end 15 timer om ugen. Kommunen, hvor han var ansat, varslede under en sygefraværssamtale, hvor en FOA-medarbejder deltog som bisidder, at man ville afskedige medlemmet, men tilbyde ham ansættelse på 15 timer om ugen. Kommunen fremsendte efterfølgende en agterskrivelse om afskedigelse af medlemmet og tilbød i samme skrivelse deltidsansættelsen. Efter en samtale med medlemmet fremsendte afdelingen medlemmets accept af deltidsansættelsen pr. 1. februar 2023.

Medlemmet modtog herefter supplerende sygedagpenge, men da bopælskommunen blev bekendt med deltidsansættelsen, standsede man dagpengeudbetalingen, da medlemmet arbejdede det antal timer, som han var ansat til og derfor ikke var uarbejdsdygtig i dagpengelovens forstand.

Medlemmet har i sin klage anført, at FOAs medarbejder ikke gjorde indsigelse over for Halsnæs kommune i forbindelse med hans opsigelse og genansættelse på deltid.

Jeg finder ikke, at der er grund til at bebrejde afdelingsmedarbejderen, at han ikke gjorde indsigelse over for Halsnæs Kommune. Kommunen tilkendegav under sygefraværssamtalen og senere i agterskrivelsen, at man agtede af afskedige medlemmet. Da det på det tidspunkt måtte (og stadig må) lægges til grund, at medlemmet ikke ville blive arbejdsdygtig ud over 15 timer om ugen, var en afskedigelse af medlemmet fra hans fuldtidsjob saglig, og der var derfor ikke grundlag for, at afdelingen kom med indsigelser mod afskedigelsen.

Det må også lægges til grund, at det var medlemmet selv, der besluttede, at han ønskede at acceptere tilbuddet om genansættelse på deltid.

Man kan i den forbindelse overveje, om afdelingsmedarbejderen burde have rådgivet om medlemmets ret til sygedagpenge ved accept af tilbuddet.

I den forbindelse lægger jeg vægt på tre ting. For det første, at afdelingsmedarbejderen primært deltog for at rådgive om de arbejds- og ansættelsesretlige regler. Man kan ikke forvente, at en faglig medarbejder også har et dybtgående kendskab til det socialretlige. Hvis det havde været et issue, burde han have henvist til eller sparret med en socialretlig specialist i afdelingen eller forbundet. For det andet finder jeg ikke, at en sådan sparring var nødvendig i den konkrete situation, da medlemmet har oplyst, at sagsbehandleren fra dagpengekommunen havde været med i hele forløbet og havde sagt god for, at der kunne udbetales supplerende sygedagpenge. For det tredje var det forventet, at medlemmet ville blive tilkendt seniorpension, hvorfor spørgsmålet om sygedagpenge ikke var relevant.

Jeg mener derfor ikke, der er grund til at kritisere afdelingmedarbejderens rådgivning i forbindelse med afskedigelsen og genansættelsen af medlemmet.

Jeg mener derimod, at der er grund til at udtrykke kritik af afdelingens ageren, da medlemmet henvendte sig, efter at kommunen havde meddelt, at de supplerende sygedagpenge blev standset.

Den afdelingsmedarbejder, der modtog henvendelsen fra medlemmets familiemedlem om bistand til sygedagpengespørgsmålet, har samme dag noteret, at man svarede, at:

vi ikke har bemyndigelse til at lave disse vurderinger da det er Kommunens område at vejlede og træffe afgørelse.

Det svarer til, at man nægter at yde et medlem bistand i en afskedigelsessag, fordi det er arbejdsgiveren, der har kompetencen til at foretage afskedigelser, og det er i skarp kontrast til oplysningerne på FOA.dk, hvorefter en af grundene til at være medlem af FOA er:

Som medlem af FOA behøver du ikke at forsøge at gennemskue sociallovgivning på egen hånd. Ingen kender regler og rettigheder bedre end os.

Afdelingsmedarbejderen noterede videre:

Da han samtidig havde anden bisidder på sagen, går vi som afdeling ikke ind i sagen som en trediepart.

Der var tale om, at medlemmet rettede henvendelse til afdelingen ved hjælp af et familiemedlem. Det er min opfattelse, at det ikke skal afskære et medlem fra at modtage bistand fra FOA, at den pågældende har behov for sådan hjælp fra et familiemedlem.

Afdelingen har senere i et svar til mig oplyst, at det blev vurderet, at der var tale om en korrekt afgørelse fra kommunens side. Men dette virker i bedste fald som en efterrationalisering, da man jo på dagen for afvisningen af medlemmet noterede, at man ikke havde bemyndigelse til at lave en sådan vurdering.

Konklusion

Jeg har ikke fundet grundlag for at kritisere den bistand og rådgivning medlemmet fik i forbindelse med, at han blev afskediget fra sin fuldtidsstilling og ansat i en deltidsstilling, da han på grund af uarbejdsdygtighed var ude af stand til at passe en fuldtidsstilling.

Jeg har derimod fundet anledning til at udtrykke kritik af, at medlemmet, da han efterfølgende fik frataget sine supplerende sygedagpenge, fik oplyst af afdelingen, at han ikke kunne få rådgivning, da det var kommunen, der skulle vejlede og træffe afgørelser på området, og da han i forvejen var bistået af et familiemedlem.

Klageinstansen sag nr. 363 (23/406423)

Afgørelse i klage af 8. august 2023 over FOA Overenskomst.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at kritisere, at FOA Overenskomst afviste at videreføre en afskedigelsessag efter forskelsbehandlingsloven, da FOA Overenskomst vurderede, at medlemmet ikke var omfattet af lovens handicapbegreb.

Dommeren udtalte blandt andet, at det primært hans opgave at vurdere den sagsbehandling, der foretages i forbundet. Han skal derimod ikke tage stilling til de skøn, der udøves under sagsbehandlingen, medmindre der er tale om deciderede fejl.

Det var hans opfattelse, at FOA Overenskomsts vurdering af, at medlemmet på opsigelsestidspunktet ikke var omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb i henhold til den gældende retspraksis ikke kunne kritiseres.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører et medlems klage over, at FOA Overenskomst har afvist at føre en sag om medlemmets opsigelse. Sagen som FOA Overenskomst har vurderet og afvist, vedrører forskelsbehandlingslovens bestemmelser om beskyttelse af handicappede.

Medlemmet kom den 5. april 2022 til skade ved et trafikuheld. I den følgende tid var medlemmet helt eller delvis sygemeldt og arbejdede med skånehensyn. Den 27. september 2022 vurderede medlemmets læge, at hun kunne genoptage arbejdet fuldt ud i løbet af 6-10 uger.

Den 31. oktober 2022 blev medlemmet opsagt på grund af det langvarige sygdomsforløb og usikkerheden om hendes tilbagevenden til arbejdet.

FOA Overenskomst blev først involveret, da det var for sent at behandle sagen fagretligt. FOA Overenskomst har derfor alene haft mulighed for at føre en civilretlig sag ved domstolene om overtrædelse af forskelsbehandlingsloven (i det omgang muligheden ikke var forpasset ved den fagretlige behandling, hvilket jeg ikke skal tage stilling).

FOA Overenskomst har vurderet, at medlemmet ikke var omfattet af lovens handicapbegreb, dels da hun kun havde været helt eller delvis uarbejdsdygtig i 7 måneder, dels da den på afskedigelsestidspunktet nyeste lægelige udtalelse forudsagde, at medlemmet ville kunne vende tilbage til fuldtids arbejde i løbet af 6-10 uger.

Som dommer i klageinstansen er det primært min opgave at vurdere den sagsbehandling, der foretages i forbundet. Jeg skal derimod ikke tage stilling til de skøn, der udøves under sagsbehandlingen, medmindre der er tale om deciderede fejl.

Det er min opfattelse, at FOA Overenskomsts vurdering af, at medlemmet på opsigelsestidspunktet ikke var omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb i henhold til den gældende retspraksis ikke kan kritiseres.

Jeg finder derfor ikke grundlag for at kritisere FOA Overenskomsts behandling af sagen.

Medlemmet har i sit seneste indlæg tillige kritiseret afdelingens behandling af sagen, herunder at fristen for at indbringe sagen for afskedigelsesnævnet ikke blev overholdt. Da der er tale om en helt anden problemstilling end den, jeg har behandlet i denne sag, finder jeg det rigtigst, at sagen vedrørende FOA

Overenskomst afslutte nu. Hvis jeg yderligere skal behandle en klage over afdelingen, skal jeg bede klageinstansens sekretariat om at indhente en redegørelse fra afdelingen.

Klageinstansen sag nr. 364 (23/422911)

Afgørelse i klage af 24. august 2013 over FOA Frederikshavn.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at give kritik af en fællestidsrepræsentants rådgivning af et medlem i forbindelse med, at medlemmet selv opsagde sin stilling, og der efterfølgende opstod problemer med beregning af opsigelsesvarslets længde og med længden af karantænen i a-kassen.

Dommeren har blandt andet udtalt:

Selv om fællestillidsrepræsentanten repræsenterer afdelingen, er det min opfattelse, at der ikke kan stilles samme krav om kendskab til de ansættelsesretlige regler til hende som til en professionel afdelingsmedarbejder. Hvis der over for en tillidsrepræsentant rejses spørgsmål, hun ikke umiddelbart kan besvare, må hun enten undersøge spørgsmålene nærmere eller henvise medlemmet til at indhente vejledning andre steder fra.

Ved min vurdering af begge klagepunkter skal jeg først tage stilling til, hvad der bevismæssigt kan lægges til grund. Da al relevant kommunikation er foregået mundtligt, og der er forskellig udlægning af, hvad der er sagt, kan jeg ikke lægge til grund, at der er givet den forkerte vejledning, som medlemmet anfører. Hvis rådgivningen var foretaget af en afdelings- eller forbundsmedarbejder, ville jeg nogle gange mene, at vejledningen burde bekræftes skriftligt for at undgå tvivl om vejledningens indhold, men sådanne krav kan man ikke stille til en tillidsrepræsentant.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører et medlem, som, efter hun havde været til medarbejdersamtale, valgte selv at sige sin stilling op.

Både under medarbejdersamtalen og efterfølgende modtog medlemmet bistand fra fællestillidsrepræsentanten.

Medlemmets klage vedrører vejledningen fra fællestillidsrepræsentanten på to punkter.

For det første mener medlemmet, at hun er vejledt om, at hendes én månedes opsigelsesvarsel ville udløbe ved juni månedens udgang, hvis hun foretog opsigelsen inden kl. 12 den 1. juni. (Opsigelsen skulle være foretaget den 31.

maj for at opnå den virkning). Fællestillidsrepræsentanten mener, at det kun er medlemmet, der har tilkendegivet dette, og at hun ikke selv vidste noget om det, men regnede med, at medlemmet havde undersøgt det.

For det andet mener medlemmet, at tillidsrepræsentanten havde vejledt om, at en egen opsigelse kunne medføre 3 ugers karantæne, men at medlemmet efterfølgende fra a-kassen fik oplyst, at hun først ville kunne få dagpenge efter 3 måneder eller 180 timers arbejde. Fællestillidsrepræsentanten mener, at hun alene har nævnt risikoen for karantæne, men henvist medlemmet til a-kassen for nærmere vejledning.

Selv om fællestillidsrepræsentanten repræsenterer afdelingen, er det min opfattelse, at der ikke kan stilles samme krav om kendskab til de ansættelsesretlige regler til hende som til en professionel afdelingsmedarbejder. Hvis der over for en tillidsrepræsentant rejses spørgsmål, hun ikke umiddelbart kan besvare, må hun enten undersøge spørgsmålene nærmere eller henvise medlemmet til at indhente vejledning andre steder fra.

Ved min vurdering af begge klagepunkter skal jeg først tage stilling til, hvad der bevismæssigt kan lægges til grund. Da al relevant kommunikation er foregået mundtligt, og der er forskellig udlægning af, hvad der er sagt, kan jeg ikke lægge til grund, at der er givet den forkerte vejledning, som medlemmet anfører. Hvis rådgivningen var foretaget af en afdelings- eller forbundsmedarbejder, ville jeg nogle gange mene, at vejledningen burde bekræftes skriftligt for at undgå tvivl om vejledningens indhold, men sådanne krav kan man ikke stille til en tillidsrepræsentant.

For så vidt angår spørgsmålet om beregningen af opsigelsesvarslet havde det selvfølgelig været hensigtsmæssigt, om tillidsrepræsentanten havde "fanget" medlemmets forkerte opfattelse heraf. Når det imidlertid ikke af medlemmet er rejst som et spørgsmål, men blot meddelt som en sikker konstatering, hvordan beregningen skulle ske, finder jeg ikke grundlag for at kritisere, at tillidsrepræsentanten ikke har undersøgt spørgsmålet nærmere eller henvist medlemmet til at indhente rådgivning andre steder.

For så vidt angår spørgsmålet om en mulig karantænes længde bemærker jeg, at det fremgår af forbundets hjemmeside:

Hvis du – uden en gyldig grund – enten siger dit arbejde op, bliver afskediget af årsager, du selv er skyld i, eller afslår et arbejde, som jobcentret har henvist dig til, er du som udgangspunkt selv skyld i din ledighed. Du vil derfor blive pålagt en karantæne, som gør, at du ikke får dagpenge i 3 uger. Det samme gør sig gældende for aktiveringstilbud.

Hvis du 2 gange inden for 12 måneder selv er skyld i, at du er ledig, mister du retten til dagpenge. Du kan få dagpenge igen, når du som fuldtidsforsikret har haft mere end 300 timers ordinært arbejde inden for 3 måneder (150 timer som deltidsforsikret).

Som anført ovenfor kan jeg ikke lægge til grund, at tillidsrepræsentanten har vejledt om en mulig karantænes længde, og allerede af den grund er der ikke grundlag for at udtale kritik.

Det er imidlertid ikke så underligt, at medlemmet kan have fået den opfattelse, at karantænen var på 3 uger, da det er udgangspunktet. Hvis medlemmet har haft tidligere selvforskyldte ledighedsperioder, understreger det rigtigheden i tillidsrepræsentantens råd om, at medlemmet skulle søge nærmere rådgivning i a-kassen.

Sammenfattende finder jeg ikke grundlag for at kritisere fællestillidsrepræsentantens rådgivning af medlemmet.

Klageinstansen sag nr. 365 (23/405220)

Afgørelse i klage af 27. juli 2023 over FOA SOSU.

Klageinstansen har ikke fundet grundlag for at kritisere, at det ikke var gjort tilstrækkeligt klart for et medlem, at en fratrædelsesaftale indebar, at medlemmet gav afkald på hovedparten af sit opsigelsesvarsel, da dette fremgik klart af aftalen, som medlemmet først accepterede efter at have fået den tilsendt.

Dommeren bemærkede, at det ville det have været hensigtsmæssigt, at afdelingsmedarbejderen havde knyttet nogle skriftlige forklarende og begrundende kommentarer til aftalen, da den blev fremsendt til medlemmet til godkendelse.

Dommeren har fundet grund til at kritisere, at afdelingsmedarbejderen i sin rådgivning af medlemmet har lagt til grund, at der var sket grov misligholdelse, uden at dette var tilstrækkeligt undersøgt.

Da medlemmet har godkendt fratrædelsesaftalen efter betænkningstid, har dommeren ikke fundet grundlag for at anbefale, at afdelingen betaler økonomisk kompensation til medlemmet.

Dommerens bemærkninger og konklusion

Sagen vedrører en klage fra et medlem, som med bistand fra afdelingen indgik en fratrædelsesaftale, hvorved han gav afkald på 5 måneder af sit opsigelsesvarsel. Det ønsker han kompensation for.

Medlemmet var ansat som sosu-medhjælper på et plejehjem. Medlemmet modtog en høringsskrivelse om mulig bortvisning. Høringsskrivelsen var foranlediget af, at en syg beboer var fundet blødende på gulvet af dagvagten, efter medlemmet havde haft nattevagt. Arbejdsgiveren mente ikke, at medlemmet havde udført de foreskrevne tilsyn i løbet af natten, da døren til beboerens værelse ikke var blevet låst op i løbet af natten, ligesom medlemmet ikke havde sikret sig, at rumføleren var aktiv.

Afdelingen bistod medlemmet med at udarbejde et høringssvar og deltog i en efterfølgende tjenstlig samtale. I forbindelse med den tjenstlige samtale blev der ved en separat forhandling mellem arbejdsgiveren og afdelingsrepræsentanten udarbejdet en fratrædelsesaftale, som medlemmet fik forelagt af afdelingsmedarbejderen og senere samme dag tilsendt med henblik på accept, som blev givet umiddelbart efter.

Fratrædelsesaftalen indebar, at medlemmet, der havde 6 måneders opsigelsesvarsel, fratrådte efter én måned og i den periode afholdt 56 timers optjent ferie.

Medlemmets klage går navnlig på, at han ukritisk fulgte afdelingsrepræsentantens råd om at underskrive fratrædelsesaftalen, og at det først efterfølgende gik op for ham, at han havde givet afkald på 5 måneders opsigelsesvarsel, hvorfor han gerne vil have erstattet 5 måneders løn.

Aftalen er ret kortfattet, og det fremgår blandt andet: "Ansættelsesforholdet ophører den 28. februar 2023", "Medarbejderen afvikler 56 timers ferie i opsigelsesperioden" og "Indtil ophørsdatoen oppebærer medarbejderen sin sædvanlige månedlige løn og tillæg".

På den baggrund er det min opfattelse, at det ikke kan bebrejdes afdelingsmedarbejderen, hvis medlemmet var i tvivl om, at han ville få løn for februar måned 2023 og i den periode tillige afvikle ferie, og at han derefter ikke ville få udbetalt yderligere løn. I den forbindelse lægger jeg også vægt på, at medlemmet først godkendte aftalen efter at være kommet hjem til sig selv, hvor han fik aftalen tilsendt og havde mulighed for at gennemlæse den og stille spørgsmål, hvis han var i tvivl om noget.

Det ændrer dog ikke ved, at når aftalen blev fremsendt, ville det have været hensigtsmæssigt, at afdelingsmedarbejderen havde knyttet nogle skriftlige forklarende og begrundende kommentarer til den. Så ville der ikke nu have været tvivl om, hvilken vejledning der blev givet.

Det fremgår af sagen, at afdelingsmedarbejderen ved behandlingen af sagen fandt, at der var tale om grov misligholdelse i form af pligtforsømmelse på baggrund af "den fremlagte dokumentation for de forskellige mangelfulde

forhold" hvorfor en bortvisning var alternativet til den indgåede fratrædelsesaftale.

Det afdelingsmedarbejderen i den forbindelse efter det oplyste har lagt vægt på er:

- 1) De meget korte tilsyn hos øvrige beboere. Jeg kan ikke se, at han har forholdt sig til medlemmets oplysninger om, at et tilsyn kan bestå i at døren åbnes, og det konstateres at beboeren ligger sovende i sin seng.
- 2) Oplysningen fra lægen om, hvor lang tid beboeren havde ligget på gulvet. Jeg kan se i hospitalets udskrivningsresume, at det er anført: "Kommer til skadestue efter fald i badeværelse, hvor hun har slået ve. skulder og hovedet. Har ligget formentlig hele natten". Men jeg kan ikke se, om den angivne periode er en lægelig vurdering eller en oplysning, der er givet af andre ved indlæggelsen. Oplysningen om, at faldet skete på badeværelset, er i hvert fald en oplysning, der er givet af andre. I den forbindelse finder jeg også, at afdelingsmedarbejderen mangler at forholde sig til medlemmets oplysning om, at døren til den pågældende beboers dør aldrig blev låst om natten. Det kunne kontrolleres ved at kigge på loggen for tidligere nætter og ved at spørge de øvrige medarbejdere. Det er naturligvis af afgørende betydning for vurderingen af troværdigheden af medlemmets forklaring om, at han gennemførte tilsyn i løbet af natten.
- 3) Afdelingsmedarbejderen giver i den efterfølgende telefonsamtale udtryk for den opfattelse, at alle tilsyn skulle registreres. Dette afviser medlemmet, og der er ikke i det øvrige materiale grundlag for at tro, at en sådan registrering skulle ske.

Jeg finder derfor, at afdelingsmedarbejderens konklusion om, at der var tale om grov misligholdelse, er truffet på et ufuldstændigt grundlag, eller der er i hvert fald ikke redegjort for, hvordan de tre nævnte forhold er indgået i vurderingen.

Hvorvidt medlemmet, som anført af afdelingen, ville have en fratrædelsesaftale for enhver pris, og hvorvidt arbejdsgiveren ikke kunne være presset til at give en længere fratrædelsesperiode, kan jeg ikke afgøre.

Jeg finder imidlertid grund til at kritisere, at afdelingsmedarbejderen i sin rådgivning af medlemmet har lagt til grund, at der var sket grov misligholdelse, uden at dette var tilstrækkeligt undersøgt. Om arbejdsgiveren kunne have godtgjort, at der var bortvisningsgrund, kan jeg imidlertid ikke afgøre.

Da medlemmet har godkendt fratrædelsesaftalen, hvis indhold er let forståeligt, efter at have haft betænkningstid, finder jeg ikke grundlag for at anbefale, at afdelingen betaler nogen økonomisk kompensation til medlemmet.

Retningslinjer for FOA's 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 medlemservice.

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.