

## **Oversigt over sager behandlet af HK' Klagenævn i perioden 30. april 2018 - 29. maj 2019**

HK's Klagenævn har i perioden 1. maj 2018 – 29. maj 2019 i alt behandlet 35 sager, heraf er 6 uafsluttet.

Sagerne er listet kronologisk og organisatorisk og indeholder HK afdeling/sekter/A-kasse, klageårsag og resultat.

### **Resultatet fordeler sig som følger:**

Ingen kritik: 6

Hel eller delvis kritik: 3

Kritik, opfordring til kompensation: 2

Forlig: 1

Afvist og eller videresendt: 20

Klagen trukket: 1

Afsluttet uden afgørelse: 1

Medhold i HKA: 2

I alt 35 sager fordelt på 14 mænd og 21 kvinder.

Ingen sager angik flere medlemmer

### **Ordforklaring:**

Ingen kritik: Klagenævnensformanden fandt ingen anledning til at kritisere sagsbehandlingen.

Hel eller delvis kritik: Klagenævnensformanden udtrykte kritik i dele af eller alle klagepunkterne.

Kritik, opfordring til kompensation: Sager hvor der udtales kritik, og hvor Klagenævnet opfordrer den påklagede part til at betale en kompensation til klageren for et økonomisk tab.

Forlig: Sager, hvor parterne har afgjort mellemværendet i mindelighed og uden Klagenævnets afgørelse.

## **PER-2016-02381 – Delvis kritik + opfordring til kompensation**

Der var klaget over, at medlemmet aldrig modtog tilstrækkeligt råd og vejledning af sin fagforening i forbindelse med sin opsigelse og problemer med chefen. Klager uddybede, at han ikke modtog nok rådgivning/vejledning om, hvordan han skulle rejse sag mod arbejdsgiveren, Dansk Erhverv eller klage til Arbejdsskadestyrelsen og Arbejdstilsynet.

Klager oplyste, at han led af PTSD, angst og depression, og at det var hovedårsagen til sin sygeperiode. Han var blevet opsagt på grund af sygdom. Klager mente derfor, at opsigelsen var usaglig, og at der var tale om ulovlig forskelsbehandling på grund af handicap. Dette burde HK/Handel Hovedstaden have vidst og rejst en sag om dette.

Klager oplyste, at han efter betænkningstid skrev under på forliget, men at han havde fået oplyst af HK, at krav ud over selve opsigelsen ville blive behandlet senere. Klager gjorde gældende, at han havde oplyst HK/Handel Hovedstaden om, at han led af PTSD, angst og depression, og at han havde dokumentation i form af lydoptagelser vedrørende dette. Klager havde også ved et tidligere møde afleveret et brev fra en socialrådgiver om dette. Du har også oplyst til en HK-medarbejder, at han var blevet overfaldet, så dette havde HK også kendskab til.

Klager gjorde gældende, at det var en eklatant fejl, at HK ikke havde lavet et notat om disse vigtige oplysninger samt videregivet brevet fra socialrådgiveren til den rigtige HK-medarbejder, så HK havde dem til brug for vurderingen af sagen.

Med hensyn til HK's udsagn om, at man i HK/Handel Hovedstaden troede, at klager kun havde været syg på grund af følgerne efter en blindtarmsoperation, så gjorde klager gældende, at alle vidste, at det ikke tog 3 måneder at komme sig efter en operation for blindtarmsbetændelse. Når klager så også havde fortalt HK, at han led af PTSD, angst og depression, så skulle HK have vidst, at der nok var tale om forskelsbehandling på grund af et handicap.

HK/Handel Hovedstaden gjorde gældende, at klager var blevet opsagt med henvisning til 120-dages reglen, og at afdelingen rettede henvendelse til Dansk Erhverv for en forhandling, selvom det ikke var på det letteste grundlag. Det lykkedes at indgå et forlig i sagen, så klagers opsigelsesvarsel blev forlænget med 3 måneder, og forliget blev underskrevet af både klager og afdelingen.

Det fremgik klart af protokollatet, at man derefter ikke havde yderligere krav mod hinanden. Klager havde ved underskrivelsen haft lang betænkningstid med hensyn til, om han ville tiltræde forliget. Klager oplyste selv, at han i perioden havde haft 127 sygedage, og så ville opsigelsen med forkortet varsel efter 120-dages reglen have været ok, men afdelingen forhandlede sig med Dansk Erhverv alligevel frem til, at klager fik sit fulde opsigelsesvarsel.

HK/Handel Hovedstaden vurderede ud fra sygefraværet, at opsigelsen var saglig, og at der ikke med held kunne gennemføres en sag i den anledning. HK/Handel Hovedstaden havde aldrig før denne klagesag hørt, at der skulle være tale om en arbejdsskade.

Afdelingen gjorde gældende, at man aldrig havde sagt til klager, at krav ud over opsigelsen ville blive rejst over for arbejdsgiver/DE senere. Afdelingen havde lovet klager, at man ville kigge på

nogle gamle krav, som han mente at have, men at mange af kravene var baserede på overenskomsten (der var ikke overenskomst med virksomheden), og afdelingen vurderede derfor ikke, at disse ville kunne gennemføres med succes.

HK/Handel Hovedstaden gjorde gældende, at man ikke i relation til opsigelsen havde hørt noget om et overfald eller nogen arbejdsskade. Afdelingen havde ikke kendskab til diskrimination eller detaljer om arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, ud over at det kunne være anspændt.

HK/Handel Hovedstaden gjorde endvidere gældende, at man ikke vidste, at klager led af PTSD, angst og depression. Klager havde selv skrevet til afdelingen, at de 3 måneders sygdom skyldtes blindtarmsoperationen, og at klager i øvrigt havde forklaret, at hans sygefravær ikke var højere end kollegernes – måske endda mindre. Afdelingen lagde derfor klagers egne oplysninger til grund.

HK/Handel Hovedstaden gjorde gældende, at man aldrig tidligere har set en del af de bilag, som klager i klagesagen henviste til. Afdelingen oplyste, at man havde modtaget det nævnte brev af 24. maj 2013, men at det desværre var uden udtalelsen fra socialrådgiveren. Med hensyn til lydoptagelsen af samtalen hos HK den 22. august, så mente afdelingen, at det ikke kunne stå alene. Der var her tale om, at klager skulle klædes på til en sygesamtale.

Klager forklarede på mødet, at han havde haft en depression på grund af stress, og at han havde afsluttet et behandlingsforløb for dette. Klager oplyste også, at han privat havde været udsat for et overfald, og at hans læge anbefalede at søge et nyt arbejde og en bolig væk fra Herlev

På baggrund af begge møderne og det samlede forløb vurderede afdelingen, at klager ikke fremstod på en sådan måde, at man i afdelingen hverken havde viden eller grund til mistanke om, at klager havde et handicap eller i øvrigt en kronisk eller længerevarende lidelse, der kunne medføre, at han var særligt beskyttet af forskelsbehandlingsloven, og at det dermed kunne begrunde en sag om usaglig opsigelse eller forskelsbehandling.

Det kunne også af en udtalelse fra Jobcenteret ses, at man heller ikke der havde nogen mistanke om noget sådant. Jobcenteret udtaler i sin opfølgingsplan, at klagers sociale problemstillinger fyldte meget, men at han forventedes raskmeldt snarest muligt. Klagenævnet bemærkede dog i den forbindelse, at Jobcenteret i samme skrivelse anførte, at klager led af PTSD, og at han kun kunne stå til rådighed for arbejde, der ikke var beliggende i Herlev Kommune.

Afdelingen kunne ved mødet i klagenævnssekretariatet se, at det forholdt sig helt anderledes, end man havde troet, og afdelingen var dybt berørt af, hvor svært klager tydeligvis havde det.

Indledningsvis oplyste Klagenævnet, at HK ikke, hvis der ikke var overenskomst på arbejdspladsen, kunne rejse krav om rettigheder efter overenskomsten, selvom arbejdsgiver havde skrevet, at man tilstræbte at overholde denne.

Med hensyn til klagen over, at klager ikke havde modtaget tilstrækkeligt med råd og vejledning fra HK/Handel Hovedstaden, så kunne det det ud fra oplysningerne i sagen ses, at der havde været mange samtaler mellem klager og HK/Handel Hovedstaden, hvor HK bl.a. havde undersøgt muligheden for at videreføre forskellige krav for ham. Klager var også blevet vejledt om overenskomstens rækkevidde, og om hvad det var muligt at rejse af krav i en ikke-overenskomstdækket forretning, ligesom han også blev vejledt om sine forskellige muligheder, pligter og rettigheder ved mødet i forbindelse med den kommende sygefraværssamtale.

Klagenævnet udtalte, at selvfølgelig var individuelt, hvornår man syntes, at man var blevet tilstrækkeligt rådgivet og vejledt, men Klagenævnet vurderede ud fra oplysningerne i sagen, at klager var blevet tilfredsstillende vejledt af HK/Handel Hovedstaden, og Klagenævnet udtalte derfor ikke kritik af den del af klagen.

Klagenævnet var opmærksomt på, at der var opstået en uenighed om, hvem der skulle følge op efter mødet i august 2013, og Klagenævnet fandt det meget uheldigt, at sådanne misforståelser kunne opstå og påpegede, at det let kunne have været undgået ved at udlevere et kort notat eller referat af mødet til klager. Så ville der aldrig opstå tvivl om, hvem der skulle følge op.

Med hensyn til klagen over, at HK/Handel Hovedstaden ikke efterfølgende ville behandle yderligere krav mod arbejdsgiveren, selvom klager mente, at han var blevet lovet dette, så vurderede Klagenævnets ud fra sit kendskab til HK's indgåelse af forlig på medlemmernes vegne, at HK/Handel Hovedstaden ikke med sit udsagn havde ment, at man efterfølgende ville rejse yderligere krav over for arbejdsgiver. Hvis dette havde været hensigten, så ville kravene have været rejst under den samme forhandling. Dette lå som altovervejende udgangspunkt også i formuleringen i protokollatet om, at parterne ikke havde yderligere krav mod hinanden.

Klagenævnet udtalte derfor ikke kritik af, at HK/Handel Hovedstaden ikke efterfølgende rejste yderligere krav mod den tidligere arbejdsgiver.

Klagenævnet fandt det imidlertid igen meget uheldigt, at klager efter samtalen med afdelingen kunne være i tvivl om, hvad der faktisk var afdelingens intention med det aftalte – også selvom folk med kendskab til området ikke ville være i tvivl herom, og Klagenævnet vurderede, at denne usikkerhed relativt let kunne have været fjernet ved en yderligere uddybelse eller eventuelt en kort mail eller et kort referat med en nærmere beskrivelse af det videre forløb. Klagenævnet udtalte derfor kritik af dette punkt.

Det er imidlertid ikke sandsynliggjort for Klagenævnet, og det kunne vel næppe have været klart for afdelingen, om en videreførelse af yderligere krav mod arbejdsgiver var en betingelse for klagers tiltræden af forliget.

Med hensyn til klagen over, at HK skulle have ført en sag om forskelsbehandling mod arbejdsgiver, fordi klager havde oplyst, at opsigelsen fra den daværende arbejdsgiver var usaglig og skyldtes hans handicap (PTSD, angst depression), så gjorde afdelingen gældende, at man ikke på daværende tidspunkt havde kendskab til, at klager havde disse lidelser.

Det fremgik imidlertid af sagens akter, herunder lydfileerne fra mødet med HK/Handel Hovedstaden, at klager havde oplyst til afdelingen, at han havde afsluttet en psykologbaseret behandling på grund af psykiske vanskeligheder. Klager forklarede også på mødet, at han havde været syg efter sin operation, og klager udtrykte i øvrigt utilfredshed med, at han syntes, at han havde for meget overarbejde, at han ikke kom til lønsamtale og fik for lidt i løn, men det høres ikke på lydfilen, at klager nævner diskrimination eller deciderede arbejdsmiljøproblemer.

Klagenævnet syntes, at det i lydfileerne periodevis var meget vanskeligt at høre, præcis hvad der blev sagt, og Klagenævnet kunne ikke høre, at klager specifikt nævnte PTSD eller nogle diagnoser på sine psykiske vanskeligheder.

Klager forklarede imidlertid, at han ikke kunne arbejde i den butik, hvor han var ansat, og at hans læge havde opfordret ham til at søge job og bolig udenfor Herlev. Klager forklarede også, at hans leder ikke vil imødekomme klagers ønske om at blive flyttet, idet virksomheden vurderede, at det ikke var muligt for ham at klare et andet job i virksomheden.

HK/Handel Hovedstaden gjorde gældende, at man aldrig i afdelingen havde modtaget en kopi af mailen fra socialrådgiveren, hvor klagers psykiske problemer nærmere var beskrevet, og at afdelingen på baggrund af begge møderne og det samlede forløb vurderede, at klager ikke fremstod på en sådan måde, at man i afdelingen havde hverken viden eller grund til mistanke om, at klager havde et handicap. Klager gjorde gældende, at han havde afleveret brevet til afdelingen, og at afdelingen vidste, at han led af PTSD, angst og depression.

Afdelingen oplyste imidlertid i et brev til Klagenævnet, at afdelingen havde modtaget klagers brev dateret 24. maj 2013, hvor han skrev, at han som bilag vedlagde brevet fra socialrådgiveren, men brevet modtages DESVÆRRE UDEN UDTALELSE FRA SOCIALRÅDGIVEREN (Afdelingens udhævning)

Klagenævnet forstod denne udtalelse sådan, at hvis man havde fået socialrådgiverens udtalelse, ville man have overvejet at behandle sagen som en usaglig opsigelse. Det var Klagenævnets opfattelse, at når en faglig organisation som HK modtog en skrivelse fra et medlem uden de i skrivelser nævnte bilag, så var det HK's pligt, at gøre medlemmet opmærksomt på de manglende bilag. Dette havde man ikke gjort, og ansvaret for, at HK ikke fik kendskab til erklæringen på daværende tidspunkt, måtte således efter Klagenævnets opfattelse påhvile HK.

Klagenævnet kunne ikke vide, hvordan sagen havde udviklet sig, hvis HK havde handlet korrekt og dermed modtaget erklæringen fra socialrådgiveren, men det forekom åbenbart, at der var mulighed for at føre en sag efter forskelsbehandlingsloven. Ansvaret for, at dette ikke var sket, påhvilede efter Klagenævnets opfattelse HK/Handel Hovedstaden.

Klagenævnet udtalte derfor sin kritik af dette og opfordrede HK/Handel Hovedstaden til at udbetale klager en økonomisk compensation svarende til 9 måneders løn, hvilket var den skønnede godtgørelse for en vundet sag som klagers rejst efter forskelsbehandlingsloven. Herfra skulle dog trækkes de 3 måneders løn, som HK forhandlede sig til ved klagers opsigelse, så compensationen svarede til 6 måneders løn.

Klagenævnet var opmærksomt på, at klager selv havde oplyst afdelingen om, at blindtarmsbetændelsen var årsagen til sygefraværet. Klagenævnet var også opmærksomt på, at klager ved mødet oplyste, at han var blevet overfaldet, og at han også tidligere havde oplyst dette til en HK-medarbejder.

Klagenævnet var også opmærksomt på, at klager selv tiltrådte og underskrev et forlig, hvor opsigelsesvarslet blev forlænget med 3 måneder, men Klagenævnet vurderede, at det var HK som den professionelle fagforening, der skulle have vidst og fortalt klager, at der var mulighed for at rejse et andet og større krav efter en anden lovgivning.

### **PER-2018-05760 - Afvist**

Der var klaget over, at HK Hovedstaden afviste at give klager fortsat juridisk bistand til hans arbejdsskadesag. Klager havde tidligere været ansat i HK Hovedstaden og fandt derfor, at afdelingsmedarbejderne var inhabile i forhold til hans sag.

Klager oplyste, at hans sag var blevet oversendt til eksterne advokater til behandling, men blev hjemtaget året efter. Klager mente, at sagen fortsat havde brug for advokatbistand.

Afdelingen var ikke indstillet på at betale yderligere advokatomkostninger i sagen

Klagenævnssekretariatet drøftede flere gange sagen med klager, men klagen var ikke forinden klagens fremsendelse til Klagenævnet blevet behandlet i HK Hovedstaden, og Klagenævnet havde derfor ikke mulighed for at behandle sagen, hvilket klager blev informeret om. Klagen blev herefter sendt til videre behandling i HK Hovedstaden.

Sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.

### **PER-2018-08190 – Medhold i HKA**

Der var klaget over, at medlemmet ikke var blevet oprettet korrekt på grund af forkert vejledning fra HK.

Efter adskillige opringninger, mails, en klage samt fremmøde hos HK Hovedstaden kom medlemmet endelig til et introduktionsmøde, hvor han blev informeret om, hvad han skulle gøre som dagpengemodtager. Medlemmet havde ikke modtaget feedback på sin tidligere klage, og han vidste derfor ikke, hvordan han skulle forholde sig som dagpengemodtager.

En uge efter intromødet var medlemmet til et møde med Jobcenteret og HK A-kasse, og samme dag modtog han et opkald fra HK A-kasse om, at han ville blive slettet som medlem, hvis han ikke udfyldte sin joblog for de sidste to måneder, og samme uge blev han så slettet.

Medlemmet havde ikke først klaget til HK A-kasse, og Klagenævnet havde derfor ikke mulighed for at behandle klagen. Klagenævnssekretariatet oversendte sagen til videre behandling i HK A-kasse.

HK A-kasse ændrede sin tidligere afgørelse efter oversendelsen af medlemmets klage.

Sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.

### **PER-2018-05939 – Ingen kritik**

Der var klaget over, at medlemmet ikke havde fået den hjælp af HK Kommunal Hovedstaden, som han mente at have krav på. Medlemmet var påtænkt bortvist fra sit job i en kommune efter en enkeltstående fejl, hvorfor bortvisningen ville være helt urimelig og uden for proportioner.

Medlemmet gjorde gældende, at han aldrig tidligere havde modtaget en irrettesættelse, påtale eller advarsel fra jobbet. HK indgik en aftale i hans sag, og på den baggrund mistede han to måneders løn. Medlemmet mente, at der både var sket en overtrædelse af forskelsbehandlingsloven og loven om tidsbegrænset ansættelse, og han havde aldrig fået lov til at få én af HK's jurister til at se på sin sag.

Forinden den sidste aftale havde HK og kommunen tidligere indgået en aftale til fuld og endelig afgørelse, og kommunen havde ikke taget forbehold for en senere bortvisning. Medlemmet gjorde gældende, at kommunen på tidspunktet for den første aftale allerede var bekendt med hans mails. Der var i sagen bl.a. tvist om, hvorvidt medlemmet havde taget sin PC og have sendt mails, og om havde sendt personfølsomme oplysninger i en borgersag. Medlemmet gjorde gældende, at dette ikke var tilfældet.

HK indgik en aftale på medlemmets vegne i sagen, og på den baggrund mistede han flere måneders løn. Medlemmet gjorde gældende, at HK aldrig skulle have accepteret den påtænkte bortvisning, når kommunen ikke havde fremlagt dokumentation for grundlaget for bortvisningen, ligesom der ikke var nogle retningslinjer og politik for IT-området.

Medlemmet mente, at han ikke blev taget seriøst ved sin henvendelse i HK Kommunal Hovedstaden, selvom det var hans TR på arbejdspladsen, der henviste ham til afdelingen, og han gjorde endvidere gældende, at han blev tvunget af afdelingen til at underskrive forliget.

HK Kommunal Hovedstaden gjorde til klagen gældende, at medlemmet efter et forløb på arbejdspladsen var blev sendt hjem og indkaldt til en efterfølgende tjenstlig samtale. Ledelsen havde kritik af flere konkrete punkter i ansættelsesforholdet. Ved den tjenstlige samtale uddybede ledelsen sin kritikpunkter, og man konstaterede, at medlemmet havde været inde og hente sin arbejdscomputer efter sin hjemsendelse, og at han tidligere samme dag havde været inde og fået printet nogle dokumenter fra en sag. Afdelingen gjorde gældende, at medlemmet flere gange nægtede, men at han til sidst indrømmede dette. Ledelsen ville allerede her bortvise medlemmet, men det lykkedes HK at få en aftale om opsigelse i stedet.

HK Kommunal Hovedstaden gjorde endvidere gældende, at ledelsen ved den tjenstlige samtale flere gange gjorde medlemmet opmærksom på, at man var ved at undersøge, om medlemmet havde overført personfølsomme oplysninger udenom systemet og til sig selv, og hvis det var tilfældet, eller han optrådte illoyalt, så ville han blive bortvist. HK vurderede på det tidspunkt, at medlemmet og HK havde en rigtig dårlig sag.

Da kommunen efter en uge havde undersøgt sagen yderligere og besluttede at bortvise medlemmet, forhandlede HK på medlemmets vegne endnu engang en aftale, der skulle hindre ham i at blive bortvist. Kommunen meddelte HK, at medlemmet ville blive bortvist, hvis aftalen ikke blev underskrevet. Afdelingen anbefalede derfor, at medlemmet tiltrådte aftalen, hvilket han gjorde.

HK Kommunal Hovedstaden var af den overbevisning, at man havde varetaget medlemmets interesser bedst muligt og havde minimeret hans tab så meget, som det kunne lade sig gøre under de givne omstændigheder.

Klagenævnet udtalte på baggrund af ovennævnte oplysninger fra medlemmet og HK Kommunal Hovedstaden, at det var åbenlyst, at man ikke var enige om forløbet af sagen og den tjenstlige samtale. Klagenævnets var derfor nødsaget til at foretage sin vurdering af sagen set i lyset af den uenighed.

Klagenævnet kunne uomtvistet lægge til grund, at kommunen både ved den tjenstlige samtale og efterfølgende ønskede at bortvise medlemmet, fordi han havde sendt mails til sig selv med oplysninger fra sit arbejde. Klagenævnet lagde endvidere til grund, at HK Kommunal Hovedstaden

ved begge lejligheder forhandlede sig frem til, at medlemmet ikke skulle bortvises, men at han i stedet blev opsagt, selvom det var med et kortere varsel, end han oprindeligt var tidsbegrænset ansat til. HK kunne i sagens natur ikke tvinge kommunen til at tilbyde medlemmet et længere varsel ved et forlig, end hvad kommunen var villig til.

Klagenævnet kunne også lægge til grund, at medlemmet selv tiltrådte forliget med sin underskrift. Klagenævnet var opmærksomt på, at medlemmet nu oplyste, at han blev tvunget til at acceptere forliget.

HK Kommunal Hovedstaden ville ikke kunne forhindre kommunen i at bortvise medlemmet, hvis det var hvad kommunen havde fastholdt. Det var ud fra oplysningerne i sagen åbenlyst, at afdelingen ved den tjenstlige samtale mente, at medlemmet havde en rigtig dårlig sag, hvilket ville medføre en stor risiko for at tabe en eventuel videreførelse om bortvisningens saglighed. På baggrund af sagens oplysninger fandt Klagenævnet ikke grundlag for at være uenig i denne vurdering.

Da sagen imidlertid blev forligt mellem medlemmet og kommunen, så blev det ikke aktuelt at tage stilling til, om en sådan sag skulle føres.

Klagenævnet fandt det, på baggrund af afdelingens beskrivelse af den tjenstlige samtale samt kendskabet til normal praksis i sådanne situationer, tilstrækkeligt godtgjort, at kommunen ved den tjenstlige samtale fortalte medlemmet, at man ville undersøge sagen nærmere, og at han ville blive bortvist, hvis man opdagede yderligere forhold.

På baggrund af ovenstående var det Klagenævnets vurdering, at HK Kommunal Hovedstaden havde varetaget medlemmets interesser bedst muligt, og Klagenævnet udtalte derfor ikke kritik af afdelingen i anledning af klagen.

Klagenævnet kunne for så vidt godt give medlemmet medhold i, at det forekom at være en voldsom reaktion fra arbejdspladsen at sende ham hjem og indkalde ham til en tjenstlig samtale med henblik på opsigelse, når han aldrig havde fået en formel advarsel, men som sagen udviklede sig, hvor medlemmet løj både overfor sin arbejdsgiver og sin HK-repræsentant, fandt Klagenævnet, at HK Kommunal Hovedstaden havde opnået det bedst mulige resultat for ham. Klagenævnet kunne ikke ud fra oplysningerne i sagen anse det for godtgjort, at der var sket en overtrædelse af lov om tidsbegrænset ansættelse eller forskelsbehandlingsloven.

#### **PER-2018-05456 - Afvist**

Der var klaget over, at HKA havde meddelt, at klager ikke havde opdateret sin joblog i tre måneder. Klager oplyste, at det ikke var korrekt, da hun opdaterede jobloggen hver uge, hvilket også kunne ses på datoerne.

Klagen var ikke forinden klagens fremsendelse til Klagenævnet blevet behandlet i HKA, og Klagenævnet havde derfor ikke mulighed for at behandle sagen, hvilket klager blev informeret om. Klagen blev herefter sendt til videre behandling i HKA.

Sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.



## **PER-2018-03916 – Kritik + opfordring til kompensation**

Der var klaget over, at medlemmet var blevet mangelfuldt vejledt af HK i forbindelse med sin udmeldelse af HK. Medlemmet udmeldte sig via nettet, og hun mente endda, at hun gjorde det mere end én gang, da hun ikke modtog nogen tilbagemelding fra HK. Dette skete, da der var varslet konflikt i foråret 2018.

Herefter kontaktede medlemmet HK telefonisk, hvor HK bekræftede, at man havde modtaget udmeldelsen. Medlemmet meldte sig derefter ind i en ny fagforening. Efterfølgende modtog hun en regning for kontingent for maj og juni måned, og hun modtog også en regning vedrørende juli måned, da man ikke kunne melde sig ud før efter overenskomstafstemningen.

Medlemmet betalte regningen, men accepterede ikke, at hun ikke kunne melde sig ud pr. 30. april, hvilket hun allerede havde gjort. Medlemmet havde ikke tidligere fået oplyst, at det ikke kunne lade sig gøre. Medlemmet mente, at HK måtte have et notat vedrørende hendes henvendelse.

Hvis medlemmet var blevet oplyst om, at hun først kunne melde sig ud af HK, når den varslede konflikt var afblæst, havde hun ventet med at melde sig ind i den nye fagforening og dermed sparet 3 måneders kontingent.

HK Medlemsservice gjorde til klagen gældende, at lokalafdelingen på grund af forårets varslede konflikt indenfor kommuner, regioner og stat først den 6. juni skriftligt kunne bekræfte, at medlemmet var udmeldt pr. 1. august 2018, da man i henhold til HK's love ikke kan melde sig ud af fagforeningen under en varslet konflikt, hvilket vil sige, at udmeldelsen først kunne ske, når konflikten var afviklet eller endeligt afblæst.

HK Medlemsservice gjorde endvidere gældende, at disse regler står beskrevet i § 4, stk. 8 og 9 i HK/Danmarks love, og at det fremgår af § 7, stk. 1 i love for HK-afdelinger og afdelingssektorer, at medlemmerne selv er forpligtede til at gøre sig bekendt med de til enhver tid gældende love for HK, og at man som medlem ikke kan påberåbe sig ukendskab til gældende regler som grundlag for at modtage rettigheder eller modsat at blive fritaget for forpligtelser over for HK.

HK Medlemsservice fandt det beklageligt, at medlemmet ikke tidligere i forløbet var blevet kontaktet af sin lokalafdeling og derfra havde modtaget et skriftligt svar på sine henvendelser.

Det var Klagenævnet vurdering, at medlemmet ved den telefoniske henvendelse til HK den 28. marts 2018 burde have fået besked om, at hendes udmeldelse først ville få virkning fra det tidspunkt, hvor konflikten var endeligt afblæst.

Klagenævnet lagde især vægt på, at medlemmet telefonisk kontaktede HK før sin indmeldelse i en anden fagforening, så hun var sikker på, at hun gjorde det korrekt. Klagenævnet udtalte derfor sin kritik af HK og opfordrede HK til at tilbagebetale kontingentet for perioden fra 1. maj til 31. juli 2018.

Klagenævnet var opmærksomt på, at medlemmet selv var forpligtet til at gøre sig bekendt med HK's regler på området, og at ukendskab efter reglerne ikke kunne fritage hende for forpligtelser, hvilket i dette tilfælde var kontingentet for perioden, men HK havde som den professionelle part i

forholdet også en forpligtelse til at rådgive medlemmet, når hun som her helt konkret henvendte sig til HK og spurgte til sin udmeldelse, og den HK-ansatte måtte vel i en varslet konfliktsituation være nærmest til at vide, at man ikke kunne meldes ud af HK, før konflikten var endeligt afblæst.

### ***Love for HK-afdelinger og afdelingssektorer under HK Danmark***

#### **§ 4**

*Stk. 8. Medlemmer, der er beskæftiget i virksomheder, over for hvilke der er rejst lønsag, varslet eller etableret strejke eller lockout, kan kun ved hovedbestyrelsens sanktion udtræde af organisationen.*

*§ 4, stk. 9. Lovlig udmeldelse skal ske individuelt og kan kun finde sted med en måneds skriftligt varsel til den sidste i en måned og forudsætter dokumentation for, at medlemsbidraget er betalt til udtrædelsesdagen. Varslet kan dog forkortes til det gældende lovpligtige a-kassevarsel, hvis medlemmet ønsker samtidig udmeldelse af både a-kasse og fagforening.*

#### **§ 7**

*Stk. 1. Medlemmerne er forpligtet til at gøre sig bekendt med de for HK-afdelingen/afdelingssektoren til enhver tid gældende love. Ukendskab til disse skal i intet tilfælde kunne påberåbes som grundlag for erhvervelse af rettigheder eller fritagelse for forpligtelser over for HK-afdelingen/afdelingssektoren.*

*Stk. 2. Lovene for forbund og HK-afdelingerne udleveres i HK-afdelingerne/afdelings-sektorerne.*

### **PER-2019-01028 - Afvist**

Der var klaget over, at medlemmets kontingent blev ved med at stige, og at det ikke blev varslet på forhånd. Medlemmet overvejede derfor at skifte fagforening og A-kasse.

Klagenævnssekretariatet måtte svare medlemmet, at kontingentstigninger var politiske beslutninger, og man kan ifølge vores retningslinjer ikke klage over disse.

Klagen blev oversendt til videre behandling i Forbundssekretariatet og afsluttet uden afgørelse i Klagenævnet.

### **PER-2018-03193 - Afvist**

Der var klaget over, at HKA havde begået en fejl ved at glemme at godkende et dokument, som klager havde sendt til HKA nogle måneder tidligere. Dette medførte nu, at klager fik sine dagpenge for sent, hvilket igen medførte, at han kom til at betale renter og rykkergebyr til sin bank.

Klagen var ikke forinden klagen til Klagenævnet blevet behandlet i HKA, så Klagenævnet kunne ikke behandle klagen, hvilket medlemmet blev informeret om. Klagen blev herefter sendt til videre behandling i HKA.

Sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.

### **PER-2018-08648 - Afvist**

Der var klaget over, at pågældende ikke ved sin aktindsigt kunne se, at der var nogle dokumenter, der vedrørte perioden i de sidste uger før hendes udmeldelse af HK/Danmark. Pågældende mente, at der både burde være mailkorrespondance samt notater fra møder og telefonsamtaler.

Klager havde ca. et halvt år før sin klage meldt sig ud af HK/Danmark, så Klagenævnet havde ikke mulighed for at behandle klagen. Klagenævnssekretariatet oversendte sagen til videre behandling i HK Trafik & Jernbane.

Sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.

### **PER-2018-04473 - Afvist**

Der var klaget over, at HKA havde trukket et beløb hos klager for en restance, men de penge, der var trukket, skulle have været brugt til at afholde ferie for.

Klager oplyste, at han ikke havde modtaget besked om, at han skyldte beløbet, for så ville han have været forberedt på trækket.

Klager var ikke medlem af HK/Danmark, men kun af HKA så Klagenævnet kunne ikke behandle klagen, hvilket medlemmet blev informeret om. Klagen blev herefter sendt til videre behandling i HKA.

Sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.

### **PER-2018-05187 - Afvist**

Der var klaget over, at HKA havde begået en fejl, sådan at klager var blevet meldt ledig for sent. Klager kunne ikke se, hvad hun kunne have gjort anderledes.

Klager havde været selvstændig, og hun var blevet ringet op af HKA vedrørende en blanket om ophør som selvstændig. HKA med arbejderen havde lovet at fremsende en blanket og nogle informationer, om hvad der skulle udfyldes, men det fik klage aldrig.

Som følge heraf havde klager nu mistet dagpenge for 5 dage.

Klagen var ikke forinden fremsendelsen til Klagenævnet blevet behandlet i HKA, og Klagenævnet havde derfor ikke mulighed for at behandle sagen, hvilket klager blev informeret om.

Klagen blev herefter sendt til videre behandling i HKA.

Sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.

### **PER-2018-03573 - Afvist**

Der var klaget over, at HKA havde bedt klager om at indhente en lægeattest i forbindelse med, at hun havde opsagt sin stilling. Klager havde så efterfølgende fundet ud af, at det faktisk kostede hende penge, at hun skulle have denne lægeattest, og det syntes hun ikke var i orden.

Klager ville ikke betale lægeattesten, da det var HKA, der havde bedt om den.

Mens sagen var ved at blive oplyst, meldte klager sig ud af HK/Danmark, og Klagenævnet havde ikke længere mulighed for at behandle sagen, hvilket medlemmet blev informeret om. Klagen blev herefter sendt til videre behandling i HKA.

Sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.

### **PER-2017-06619 – Ingen kritik**

Der var klaget over, at medlemmet havde betalt et helt år til en ulykkesforsikring, selvom hun telefonisk havde opsagt forsikringen. Klager gjorde gældende, at HK burde have sendt hende en bekræftelse, når HK mente, at hun havde tilmeldt sig forsikringen fra 1. november 2016.

Klager gjorde også gældende, at hun ikke kunne se på betalingsoversigten, hvad HK-betalingen mere udspecificeret dækkede over.

HK Medlemsservice gjorde til klagen gældende, at medlemmet selv i juni 2016 ved sin indmeldelse valgte forsikringen til, men at hun beklageligvis på grund af IT-vanskeligheder ikke fik en opkrævning før den 3. november.

HK Medlemsservice gjorde også gældende, at medlemmet i november telefonisk meddelte, at hun ikke havde råd til at betale forsikringen med tilbagevirkende kraft til juni måned, og at hun derfor først ønskede at blive omfattet af forsikringen fra 1. november 2016, hvilket HK på grund af den lange sagsbehandlingstid accepterede.

HK Medlemsservice gjorde endvidere gældende, at HK-medarbejderen efter samtalen lavede et telefonnotat, hvor det aftalte blev skrevet ned, og at HK ikke sendte medlemmet et brev med den ændrede dato, da ændringen skete efter direkte aftale med hende.

Endelig gjorde HK Medlemsservice gældende, at det var medlemmets eget ansvar at kontrollere, om der blev indbetalt korrekt i forhold til, hvilken forsikringsdækning, man ønskede, og at medlemmet af sin betalingsoversigt fra betalingservice kunne se, præcis hvilke poster betalingen til HK omfatter.

Det var åbenbart, at der i denne sag var to modstående meninger om, hvad der var blevet aftalt i telefonsamtalen i november 2016, og på baggrund af ovennævnte forløb var det Klagenævnets vurdering, at det ville have været god medlemsservice – og kunne have medvirket til at undgå misforståelser – hvis HK havde sendt klager en skriftlig bekræftelse på, hvilke ændringer hun havde aftalt med HK vedrørende forsikringen.

Klagenævnet fandt det imidlertid godtgjort, at klager under telefonsamtalen havde udtrykt sig på en måde, der af HK-medarbejderen var blevet forstået som, at hun ønskede forsikringen, men først fra den 1. november 2016.

Klagenævnet lagde her især vægt på, at det blev beskrevet helt præcist i et telefonnotat efter samtalen, samt at medlemmet ved sin indmeldelse i HK få måneder forinden selv havde anmodet om at blive omfattet af HK/ALKA's ulykkesforsikring.

Klagenævnet udtalte derfor ikke kritik i anledning klagen.

Klagenævnet var i øvrigt enig med HK Medlemsservice i, at medlemmet kunne se udspecificeringen af posterne omfattet af betalingen til HK i betalingsoversigten fra betalingservice.

### **PER-2018-03090 – Delvis kritik**

Der var klaget over den sagsbehandling, medlemmet modtog fra HK/Stat Hovedstaden samt tillidsrepræsentanten (TR) på sin forhenværende arbejdsplads i forbindelse med, at hun blev opsagt fra sin stilling gennem 16 år. Medlemmet havde oplyst, at hun de sidste 13 år havde været AMR, og hun blev varslet opsagt i forbindelse med en besparelse på arbejdspladsen, selvom hun havde en særlige beskyttelse.

Der blev klaget over, at medlemmet ikke blev inddraget i den telefoniske forhandling, der gik forud for opsigelsen, da HK-afdelingen i forbindelse med forhandlingen hverken var i personlig eller telefonisk/mail kontakt med hende. Der blev også klaget over, at der ikke forelå et referat af forhandlingene, så medlemmet kunne se, hvad der var blevet drøftet, og hvad resultatet blev.

Der blev endvidere klaget over, at medlemmet som AMR ikke blev forsøgt omplaceret på arbejdspladsen, eller at HK skaffede hende en godtgørelse. Medlemmet gjorde gældende, at der samtidig med hendes opsigelse blev opslået 7 laborantstillinger, og at én af de nyansatte også skulle have oplæring for at kunne varetage stillingen. Medlemmet gjorde derfor gældende, at hun også kunne have været placeret i denne stilling, og at det var dybt kritisabelt, at hun som AMR ikke blev tilbudt én af stillingerne, selvom det ville kræve noget oplæring. Der blev også klaget over, at medlemmet ikke blev kontaktet personligt af HK eller følte sig "taget i hånden" i opsigelsessituationen.

Der blev sammenfattende klaget over, at medlemmet fandt hele sagsgangen i HK/Stat Hovedstadens sagsbehandling yderst mangelfuld, da afdelingen hverken inddrog hende i forhandlingen, da hun ikke blev behørigt informeret og rådgivet under forløbet, samt at HK heller ikke søgte at få hende omplaceret, før opsigelsen fandt sted. Afdelingen burde i den situation have forsøgt at forhandle medlemmet ind i én af de ledige stillinger.

På baggrund af ovenstående klagepunkter fandt medlemmet, at HK/Stat Hovedstaden burde yde hende en økonomisk kompensation svarende til 3 måneders løn.

HK/Stat Hovedstaden gjorde indledningsvis gældende, at medlemmets sag var forhandlet efter reglerne, og man havde forsøgt at få medlemmet omplaceret, ligesom man også har forsøgt at skaffe hende en godtgørelse i anledning af opsigelsen.

Med hensyn til klagen over manglende inddragelse og underretning om forhandlingen, gjorde afdelingen gældende, at det skyldtes en beklagelig misforståelse mellem HK/Stat Hovedstaden og TR på arbejdspladsen, samt at medlemmet på trods af flere opfordringer hertil ikke selv kontaktede HK-afdelingen. Afdelingen var i løbende kontakt med TR under hele forløbet, og det var helt normalt, at TR havde kontakten til medlemmerne på grund af den personlige relation.

Med hensyn til klagen over den manglende omplacering, gjorde HK/Stat Hovedstaden gældende, at man forsøgte at få medlemmet omplaceret i én af de ledige stillinger, men at man fra TR vidste, at der ikke var ledige stillinger, som medlemmet kunne bestride uden for meget efteruddannelse. HK var ikke på forhandlingstidspunktet vidende om, at der efterfølgende blev placeret en medarbejder, som også behøvede efteruddannelse, i én af de ledige stillinger. Afdelingen forsøgte også at skaffe en godtgørelse, men kunne ikke komme igennem med dette.

Med hensyn til klagen over at der ikke var dokumentation for forhandlingen, gjorde afdelingen gældende, at man i en mail havde videresendt mailkorrespondancen mellem HK og medlemmets tidligere arbejdsgiver, der dokumenterede, at der telefonisk var blevet forhandlet om medlemmet, før den endelige opsigelse blev foretaget. HK afholdt efterfølgende et møde med medlemmet, hvor afdelingen og TR redegjorde for forløbet. Denne maildokumentation var også sendt som bilag til Klagenævnet.

Det fremgik af korrespondancen, at arbejdsgiver havde kontaktet HK/Stat Hovedstaden vedrørende den påtænkte opsigelse af medlemmet, og at der umiddelbart herefter var telefoniske forhandlinger mellem HK og arbejdsgiver, hvor HK bad arbejdsgiver om at bekræfte, at man havde undersøgt muligheden for at overflytte medlemmet til én af de 7 ledige stillinger. Når dette var bekræftet kunne sagen anses som færdigforhandlet og kunne lukkes.

Med hensyn til klagen over ikke at blive "taget i hånden" under forløbet gjorde HK/Stat Hovedstaden gældende, at der blev afholdt møde på arbejdspladsen med alle de berørte medarbejdere, hvor to HK-konsulenter var med på mødet. Alle medarbejderne, herunder medlemmet, blev på mødet opfordret til at kontakte afdelingen, hvis de havde spørgsmål eller andre forhold, de ønskede at drøfte. TR oplyste endvidere på mødet, at de partshørte medarbejdere kunne rette henvendelse til hende, og så kunne hun sørge for den videre kontakt til HK/Stat Hovedstaden. Alle på mødet fik udleveret mailadresser og telefonnumre på de to konsulenter i HK-afdelingen. Afdelingen gjorde i den forbindelse gældende, at medlemmet hverken svarede på partshøringen eller kontaktede afdelingen.

Afdelingen gjorde endvidere gældende, at medlemmet efter opsigelsen modtog en mail med tilbud om kvikstart og en opfordring til at kontakte afdelingen, hvis hun ville have hjælp. Mailen afsluttedes med "Har du brug for sparring/hjælp eller har spørgsmål, så er du velkommen til at kontakte os på tlf. nr. 33 30 29 24." Medlemmet kontaktede heller ikke i den anledning HK/Stat Hovedstaden.

Afdelingen gjorde derfor gældende, at HK har stillet sig til rådighed for hjælp flere gange - både på fællesmødet og senere individuelt til medlemmet, men at hun ikke havde henvendt sig til afdelingen.

HK/Stat Hovedstaden oplyste afslutningsvis til sagen, at afdelingen ikke vil betale medlemmet en kompensation i anledning af sagen, men at man fremadrettet ville sikre sig, at medlemmerne – og ikke kun TR – blev inddraget i forhandlinger.

Vedrørende klagen over, at medlemmet ikke af afdelingen blev inddraget i forhandlingen, så var Klagenævnet enig med medlemmet i, at afdelingen burde have kontaktet og inddraget hende i forhandlingen, således at hun kunne have givet sin mening til kende, før sagen blev afsluttet, og Klagenævnet udtalte derfor sin kritik af dette punkt i klagen.

Klagenævnet var opmærksomt på, at afdelingen havde oplyst, at den manglende inddragelse af medlemmet var en misforståelse mellem afdelingen og TR, og at man fremadrettet vil sikre sig, at medlemmet altid blev inddraget.

Klagenævnet var endvidere opmærksomt på, at det ikke var muligt for HK og arbejdsgiver at finde en dato til et fysisk møde inden for overenskomstens tidsfrist, og at medlemmet derfor ikke havde mulighed for at være fysisk tilstede ved en forhandling, ligesom Klagenævnet også var opmærksomt på, at afdelingen i mail havde beklaget den manglende inddragelse over for medlemmet.

Vedrørende klagen over manglende dokumentation for forhandlingen af opsigelsen så fandt Klagenævnet det med de medsendte mails klart dokumenteret, at HK/Stat Hovedstaden i overensstemmelse med reglerne herom – og før den endelige opsigelse - forhandlede med medlemmets tidligere arbejdsgiver om opsigelsen og herunder forsøgte at få hende omplaceret.

Klagenævnet lagde her også vægt på, at afdelingen havde været i kontakt med TR på arbejdspladsen og derfor var vidende om, at der ikke var nogen af de 7 opslåede stillinger, medlemmet kunne varetage uden for meget oplæring. Klagenævnet var enig med HK/Stat Hovedstaden i, at det ikke på det tidspunkt var muligt at inddrage i forhandlingen, at det efterfølgende viste sig, at én af stillingerne faktisk blev besat med en medarbejder, der også krævede oplæring, og Klagenævnet udtalte derfor ikke kritik af dette punkt i klagen.

Klagenævnet var enig i, at det for medlemmet kunne have været mere hensigtsmæssigt med et skriftligt protokollat, som hun også skulle have underskrevet, da medlemmet så ved den lejlighed kunne have tilkendegivet sin holdning til sagen, før forhandlingen blev endelig afsluttet. Klagenævnet bemærkede, at dette altid ville være at foretrække.

Klagenævnet havde imidlertid også lagt vægt på, at HK/Stat Hovedstaden havde mails, der dokumenterede forhandlingen og resultatet, og at afdelingen havde videresendt mailkorrespondancen med dokumentation for forhandlingen til medlemmet, ligesom afdelingen også tre dage senere afholdt et møde med hende, hvor hun blev nøjere informeret om indholdet af forhandlingerne.

Klagenævnet var opmærksomt på, at det ikke af korrespondancen fremgik, at afdelingen også forsøgte at skaffe en økonomisk godtgørelse til medlemmet i anledning af opsigelsen, men da afdelingen troværdigt havde forklaret, at man prøvede at skaffe en godtgørelse, og da det var en helt normal del af langt de fleste forhandlinger, så anså Klagenævnet det for tilstrækkeligt godtgjort, at det også blev forsøgt.

**Vedrørende** klagen over at medlemmet ikke blev kontaktet personligt af HK i forbindelse med opsigelsen, og at hun ikke følte sig "taget i hånden", så var det Klagenævnets vurdering, at HK/Stat Hovedstaden havde gjort sit bedste for at tage vare på medlemmet og de øvrige berørte medarbejdere.

Klagenævnet lagde vægt på det afholdte fællesmøde med alle de berørte medarbejdere, på opfordringen til at kontakte TR eller HK-konsulenterne hvis det enkelte medlem havde behov herfor, og på uddelingen af de to HK-konsulenters telefonnumre samt med mailen til medlemmet med opfordring til at ringe til afdelingen, hvis hun havde behov for sparring eller hjælp. Klagenævnet udtalte derfor ikke kritik af dette punkt i klagen.

Vedrørende klagen over en mangelfuld sagsgang i afdelingens sagsbehandling, så var Klagenævnet enig i, at det ikke burde ske, at et medlem slet ikke blev inddraget i forhandlingen af sin egen opsigelse, samt at det havde været at foretrække, hvis der havde været et skriftligt protokollat som afslutning af sagen. Klagenævnet havde behandlet disse punkter ovenfor og udtalte ikke yderligere kritik i den anledning.

Vedrørende kravet om en godtgørelse på 3 måneders løn lagde Klagenævnet vægt på, at resultatet af forhandlingerne næppe var blevet anderledes, hvis medlemmet var blevet inddraget. Klagenævnet fandt på baggrund af ovenstående sagsforløb, at medlemmet ikke havde lidt noget økonomisk tab i anledning af HK/Stat Hovedstadens behandling af sagen, og at HK/Stat Hovedstaden derfor ikke var forpligtet til at betale en godtgørelse til medlemmet.

### **PER-2017-07651 – Ingen kritik**

Der var klaget over, at medlemmet, efter at HK afsluttede hans sag med den tidligere arbejdsgiver, havde mange ubesvarede spørgsmål, at HK i første omgang slet ikke besvarede hans spørgsmål, og at det ikke var svar på de spørgsmål, som han havde stillet, da svarene endelig kom. Medlemmets spørgsmål angik bl.a., om HK ikke mente, at der var noget at komme efter hos arbejdsgiver på grund af det forløb, han havde gennemgået, og om man kunne gøre mere ved hans arbejdsskadesag, før AES havde truffet sin afgørelse, eller om man bare var helt afventende, herunder hvad der skulle ske ved et afslag fra AES?

Medlemmet klagede også over, at HK ikke ønskede at have en dialog med ham om hans arbejdsskadesag, før AES havde truffet afgørelse i sagen, og at HK har heller ikke forholdt sig til hans oplevelser af selve processen. Endelig blev der klaget over den behandling, medlemmet havde fået efter sin henvendelse til HK, herunder i særdeleshed fra den faglige chef i afdelingen.



HK/Service Hovedstaden gjorde til klagen gældende, at HK/Service Hovedstaden ikke havde mulighed for at gå ind i en sag, som HK Post & Kommunikations formand havde forhandlet, behandlet og betragtede som afsluttet i relation til den faglige sagsbehandling.

Med hensyn til klagen over arbejdsskadesagen gjorde afdelingen gældende, at medlemmet af afdelingen var blevet oplyst om, at sagen selvfølgelig stadigvæk blev behandlet, men at afdelingen var nødt til at afvente afgørelsen fra AES. Da afdelingen efterfølgende fra AES blev oplyst om, at medlemmet havde trukket fuldmagten til HK tilbage, betragtede HK også arbejdsskadesagen som afsluttet for HK's vedkommende.

Afdelingen gjorde gældende, at medlemmet var blevet oplyst om, at man i afdelingen generelt afholdt sig fra spekulation og derfor ikke kunne sige noget præcist om hans muligheder for sygedagpenge/understøttelse efter afskedigelsen, da disse vurderinger skulle foretages af kommunen og A-kassen og var betinget af medlemmets sygdomsmæssige situation på det konkrete tidspunkt.

Med hensyn til klagen over at HK/Service Hovedstaden ikke besvarede medlemmets spørgsmål fremsat i en mail, så fremgik det af sagen, at en medarbejder samme dag besvarede en del af medlemmets spørgsmål, herunder om der ikke kunne gøres noget mere ved arbejdsgiver. Medarbejderen henholdt sig til den juridiske vurdering af spørgsmålet, der afholdt HK fra at gøre yderligere ved sagen, og HK/Service Hovedstaden skrev efterfølgende til medlemmet, at medarbejderens mail var dækkende for hele afdelingen.

Afdelingen gjorde gældende, at flere medarbejdere i perioden var i tæt kontakt med medlemmet vedrørende svagelighedspension, rådighedsløn, retskrav over for arbejdsgiver, uddannelsesmuligheder samt arbejdsskadesagen m.v., og at medlemmet var orienteret om, at man var nødt til at afvente afgørelsen fra AES, før der kunne gøres mere i arbejdsskadesagen.

Den relevante medarbejder afholdt ferie ved fremsendelsen af medlemmets mail i sommerferieperioden, men medlemmet fik heller ikke svar fra andre i HK/Service Hovedstaden om, at det allerede modtagne svar var dækkende for hele afdelingens holdning til hans spørgsmål, og han modtog ikke første svar fra afdelingen før den 30. august. I betragtning af at der var tale om sommerferietid, vurderer Klagenævnet imidlertid ikke, at svaret var kommet for sent. Især ikke, da der ikke er tale om en hastende sag, og Klagenævnet udtalte derfor ikke kritik af dette punkt i klagen.

Med hensyn til klagen over, at HK/Service Hovedstaden ikke ønskede at have en dialog med medlemmet om hans arbejdsskadesag, før den var afgjort af AES, så fandt Klagenævnet det på baggrund af sagens oplysninger godtgjort, at HK løbende havde dialog med medlemmet om sagen, og at medlemmet var blevet oplyst om, at man ikke mente at kunne gøre mere i sagen, før AES havde truffet sin afgørelse.

Klagenævnet var enigt med afdelingen i, at det ikke på forhånd var muligt for afdelingen at tage stilling til, hvad der skulle gøres efter et eventuelt afslag på anerkendelse i sagen, da det altid måtte komme an på en konkret vurdering af præmisserne i afgørelsen. Klagenævnet udtalte derfor ikke kritik af dette punkt i klagen.

Med hensyn til klagen over, at HK/Service Hovedstaden trak sig fra medlemmets arbejdsskadesag, da man ikke længere havde fuldmagt til sagen i AES, så gjorde medlemmet gældende, at han ikke vidste, at HK mistede sin fuldmagt, da han gav fuldmagten til en ekstern rådgiver.

Klagenævnet var imidlertid enig i, at HK ikke kunne varetage medlemmets interesser ordentligt i arbejdsskadesagen, da man ikke længere havde fuldmagt til at følge med i sagen i AES, og Klagenævnet udtalte derfor ikke kritik af dette punkt i klagen. Klagenævnet gjorde i den forbindelse opmærksom på, at medlemmet, hvis han måtte ønske afdelingens vurdering af afgørelsen i arbejdsskadesagen, når den kom, ville kunne kontakte afdelingen igen for hjælp.

Med hensyn til punktet i klagen om, at medlemmet af afdelingen havde fået oplyst, at han kunne oppebære understøttelse ud over en svagelighedspension, så fandt Klagenævnet det vanskeligt at vurdere, i hvilken forbindelse det var blevet sagt, da afdelingen fastholdt, at man netop ikke ville spekulere i, hvad medlemmet ville kunne få af ydelser, da det var kommune og A-kasse, der traf sådanne afgørelser ud fra lægelige oplysninger.

Det var korrekt, at Ankestyrelsen havde truffet afgørelse om, at der ikke skulle ske modregning af svagelighedspension i dagpenge, hvilket vil sige, at kombinationen var en mulighed. På baggrund af ovennævnte udtalte Klagenævnet ikke kritik af dette punkt i klagen.

Med hensyn til klagen over den behandling, medlemmet havde fået af afdelingen / den faglige chef, herunder det meget kortfattede svar på et brev fra medlemmet, hvor den faglige chef svarede, at afdelingen ikke havde yderligere at tilføje til sagen, så fremgik det af medlemmets brev, at han syntes, at man manglede en rigtig "afslutning" på sin sag og en dialog om sagen og de spørgsmål, han har stillet.

Klagenævnet var enig med medlemmet i, at den faglige chefs svar var meget kortfattet, men den faglige chef havde i en tidligere mail redegjort for afdelingens holdning til arbejdsskadesagen samt tilsluttet sig en anden medarbejders svar på medlemmets spørgsmål. Klagenævnet udtalte derfor ikke kritik af dette punkt af klagen.

Klagenævnet udtalte afslutningsvis sin store forståelse for, at hele sagen med den tidligere arbejdsgiver og de deraf opståede følger måtte have været en meget stor belastning for medlemmet, og at han derfor kunne have et større behov end sædvanligt for at få hjælp og rådgivning fra HK. Det var imidlertid Klagenævnets opfattelse, at HK havde udvist stor tålmodighed og omsorg for medlemmet og hans situation.

### **PER-2018-02903 - ingen kritik**

Der var klaget over, at medlemmet ikke kunne få juridisk hjælp til sin sag, da han ikke havde været medlem af HK længe nok. Medlemmet klagede også over en del af begrundelsen for sin opsigelse, da han ikke kunne genkende, at han skulle have udvist en forkert adfærd, ligesom han aldrig havde modtaget en advarsel for dette.

Medlemmet klagede endvidere over, at arbejdsgiver havde omgået en aftale om opfølgning, underskrevet af alle parter på et møde inden opsigelsen, samt at afdelingen ikke kunne eller ville hjælpe ham med sin problematik om mulig modregning af optjente feriepenge i forhold til ledighedsydelsen.

HK Nordjylland gjorde til klagen vedrørende manglende juridisk hjælp gældende, at man i afdelingen var blevet opmærksom på, at medlemmet meldte sig ind i HK lige godt én måned inden, han modtog den påtænkte opsigelse. Ifølge HK's love skal man have været medlem af HK i tre måneder forud for en sags opståen, for at have ret til juridisk bistand til sagen. Da medlemmet endnu ikke havde været medlem i 3 måneder ved den påtænkte opsigelse, havde han ikke ret til juridisk bistand til den sag.

Med hensyn til klagen over begrundelsen for opsigelsen var den påtænkte opsigelse begrundet i sygefravær og en u hensigtsmæssig adfærd. Henset til medlemmets korte anciennitet samt sygefraværet og en manglende udsigt til at vende tilbage til arbejdet vurderede HK Nordjylland, at opsigelsen ville være sagligt begrundet. Afdelingen havde også lagt vægt på, at medlemmet havde bekræftet den u hensigtsmæssige adfærd.

I forhold til klagen om manglende rådgivning i problematikken feriepenge/ledighedsydelse gjorde afdelingen gældende, at afdelingen ikke rådgav vedrørende konkrete ydelser i henhold til fleksjoblovgivningen, herunder beregningen af disse, da man ikke i HK havde den fornødne indsigt i medlemmernes økonomiske forhold, til at man kunne levere den korrekte rådgivning. HK Nordjylland henviste derfor medlemmet til kommunens ydelseskontor for nærmere rådgivning.

Med hensyn til klagen vedrørende at arbejdsgiver havde omgået en aftale om opfølgning, underskrevet af alle parter på et møde inden opsigelsen, så mente afdelingen, at der må være tale om et referat fra en rundbordssamtale, men at HK Nordjylland ikke havde referatet i sit journalsystem, og hverken den faglige chef eller sagsbehandleren kunne erindre, at de skulle have modtaget referatet fra medlemmet.

**Vedrørende** klagen over at medlemmet ikke kunne få juridisk hjælp til sin sag, så udtalte Klagenævnet, at det fremgik af § 9 i HK/Danmarks love, at *"Forbundet yder medlemmerne gratis juridisk bistand i uoverensstemmelser vedrørende arbejdsforhold, hvor værnetinget er dansk, hvor dansk ret finder anvendelse på tvisten, og hvor uoverensstemmelserne er opstået efter tre måneders betalende medlemskab."*

Da medlemmet ikke den dag, hvor han modtog den påtænkte opsigelse, havde været medlem af HK i 3 måneder, så havde han ikke ret til juridisk bistand til sin sag, og Klagenævnet udtalte derfor ikke kritik af dette punkt i klagen. Klagenævnet bemærkede, at medlemmet også selv havde accepteret et forlig til fuld og endelig afgørelse af problematikken vedrørende opsigelsen, hvorfor der heller ikke var brug for juridisk bistand i sagen.

**Vedrørende** klagen over den manglende genvurdering af opsigelsesgrundlaget fremgik det af sagen, at HK Nordjylland vurderede den påtænkte opsigelse som værende saglig. Den påtænkte opsigelse var begrundet i medlemmets sygefravær og en u hensigtsmæssig adfærd, og afdelingen lagde ved sin vurdering vægt på, at medlemmet havde kort anciennitet, sygefraværets længde

samt den manglende udsigt til tilbagevenden til arbejdet. Afdelingen lagde også vægt på, at medlemmet over for en afdelingsmedarbejder havde bekræftet den uhensigtsmæssige adfærd.

Henset til ovenstående og til medlemmets accept af fratrædelsesaftalen, hvor han allerede på det tidspunkt var vidende om, at hans adfærd var en del af opsigelsesgrunden, så udtalte Klagenævnet ikke sin kritik af dette punkt i klagen.

**Vedrørende** klagen over, at afdelingen ikke kunne/ville hjælpe medlemmet med sin problematik om mulig modregning af dine optjente feriepenge i forhold til ledighedsydelsen, så gjorde HK Nordjylland gældende, at man i afdelingen havde valgt ikke at rådgive medlemmerne vedrørende konkrete ydelser i henhold til fleksjoblovgivningen, da man vurderede, at man ikke i HK havde den fornødne indsigt i medlemmernes økonomiske forhold, til at man kunne levere den korrekte rådgivning. Klagenævnet fandt ikke grundlag for at udtale kritik af dette.

Klagenævnet lagde her vægt på, at HK Nordjylland havde henvist medlemmet til kommunens ydelseskantor for nærmere rådgivning, da det netop var hos kommunen, at man var specialister vedrørende sådanne spørgsmål.

**Vedrørende** klagen over, at HK Nordjylland ikke havde hjulpet medlemmet med den situation, at arbejdsgiver havde omgået en aftale om opfølgning, havde HK Nordjylland gjort gældende, at man ikke havde referatet i sit journalsystem og ikke kunne erindre, at HK skulle have modtaget referatet fra medlemmet. Aftalen skulle være underskrevet af alle parter på et møde inden opsigelsen og afleveret til HK. På baggrund af ovenstående fandt Klagenævnet ikke grundlag for at udtale kritik af HK Nordjylland, men Klagenævnet opfordrede medlemmet til at kontakte HK Nordjylland med referatet/aftalen, således at afdelingen fik mulighed for at se, om man kunne hjælpe ham med dette.

#### **PER-2018-08758 - Afvist**

Der var klaget over, at medlemmet fortsat blev trukket i kontingent i HK A-kasse, selvom han for flere måneder siden havde meldt sig ud og var fraflyttet Danmark

Medlemmet havde ikke først klaget til HK A-kasse, og han var heller ikke medlem af HK/Danmark, så Klagenævnet havde ikke mulighed for at behandle klagen. Klagenævnssekretariatet oversendte sagen til videre behandling i HK A-kasse.

Sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.

#### **PER-2018-07012 – Klagen trukket**

Der var klaget over, at HK ikke overholdt sin tavshedspligt. Medlemmet bad om at blive ringet op af Klagenævnssekretariatet, så hun kunne uddybe sin klage.

Klagenævnssekretariatet kontaktede medlemmet og fik uddybet klagen, og det blev aftalt, at sekretariatet skulle kontakte HK Kommunal Hovedstaden og bede dem om at kontakte medlemmet.

Sekretariatet blev herefter kontaktet af medlemmet, som oplyste, at hun var blevet kontaktet af afdelingen, at hun havde haft en god snak med dem, og at hun derfor ikke ønskede at gå videre med klagen.

Sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.

#### **PER-2018-05627 - Afvist**

Der var klaget over, at HKA havde misinformeret klager vedrørende datoen for ophør af dagpengeretten.

Klager kontaktede gentagne gange HKA for en forklaring på den forkerte dato, men man kunne ikke give en forklaring på den forkerte dato. Sagen blev oversendt til IT-afdelingen, men klager hørte ikke fra HKA i fem måneder.

Klagen var ikke forinden klagens fremsendelse til Klagenævnet blevet behandlet i HKA, og Klagenævnet havde derfor ikke mulighed for at behandle sagen, hvilket klager blev informeret om.

Klagen blev herefter sendt til videre behandling i HKA.

Sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.

#### **PER-2018-07031 - Afvist**

Der var klaget over, at medlemmet af sin faglige afdeling havde fået oplyst, at sygdom ikke ville berøre hendes supplerende dagpenge. Medlemmet var sygemeldt og havde været det i en periode, og nu havde hun fundet ud af, at sygdommen alligevel kom til at få indflydelse på hendes supplerende dagpenge.

Der var herefter noget korrespondance mellem HK Sjælland, HK A-kasse og Klagenævnssekretariatet for at få oplyst sagen nærmere.

Det viste sig, at klagen ikke forinden fremsendelsen til Klagenævnet var blevet behandlet i afdelingen, og Klagenævnet havde derfor ikke mulighed for at behandle sagen, hvilket klager blev informeret om. Klagen blev herefter sendt til videre behandling i HK Sjælland.

Sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.

#### **PER-2018-07349 - Afvist**

Der var klaget over, at medlemmet var blevet fejlrådgivet omkring, hvorvidt hun havde ret til feriedagpenge efter afslutning af HF-uddannelsen.

Medlemmet havde kontaktet HK og talt med to medarbejdere, hvor hun var blevet vejledt om sine rettigheder. Efter endt uddannelse viste det sig, at medlemmet alligevel ikke var berettiget til dagpenge.

Det viste sig, at klagen ikke forinden fremsendelsen til Klagenævnet var blevet behandlet i HK A-kasse, og Klagenævnet havde derfor ikke mulighed for at behandle sagen, hvilket klager blev informeret om. Klagen blev herefter sendt til videre behandling i HK A-kasse.

Sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.

### **PER-2018-06167 – Ingen kritik**

Der var klaget over, at HK/Kommunal Hovedstaden ikke ville føre en faglig voldgift om sagligheden af en advarsel, medlemmet modtog af sin daværende arbejdsgiver. Medlemmet ønskede at få ført en faglig voldgift for at få fjernet advarslen, da advarslen ikke var konkret og ikke klart og tydeligt fortalte, hvad hun skulle have sagt eller gjort forkert, og i hvilken sammenhæng det skulle være sket.

HK/Kommunal Hovedstaden havde kun givet medlemmet et svar om, at man ikke kunne føre en sådan sag, uden at afdelingen havde henvist til regler, lovgivning eller andet juridisk. Medlemmet bad om juridisk dokumentation for afslaget. Medlemmet havde også kigget Klagenævnets gamle sager igennem for at se, om der havde været lignende sager, men det fandtes ikke, så medlemmet mente, at hendes sag var af principiel karakter.

Medlemmet klagede også over HK's manglende hjælp i forbindelse med hendes opsigelse. Medlemmet mente, at hendes arbejdsgiver, allerede da hun fik sin advarsel, havde til hensigt at opsigende hende, men at man i stedet valgte at opsigende medlemmet på grund af sygdom, da arbejdsgiver ikke ville kunne løfte bevisbyrden for, at advarslen var saglig, og at medlemmets opsigelse som følge af advarslen derfor også ville være usaglig.

HK/Kommunal Hovedstaden gjorde til klagen gældende, at afdelingen mente at have brugt alle midler for at påvirke arbejdsgiver til ikke at give medlemmet den skriftlige advarsel. Der blev afgivet høringssvar fra medlemmet og afdelingen, og afdelingen forhandlede med arbejdsgiver om en ændring af sanktionen, men det bevirkede desværre ikke, at advarslen blev fjernet. HK/Kommunal Hovedstaden mente ikke, at man kunne indbringe arbejdsgiver for en faglig voldgift på grund af en advarsel, da en faglig voldgift alene behandlede spørgsmål om fortolkning af overenskomster. Afdelingen mente derfor ikke, at man kunne gøre yderligere for medlemmet i den anledning.

Med hensyn til klagen vedrørende opsigelsen, så gjorde HK/Kommunal Hovedstaden gældende, at man ikke vurderede, at det ville være muligt at bevise, at arbejdsgiver allerede havde til hensigt at opsigende medlemmet på det tidspunkt, hvor hun blev indkaldt til tjenstlig samtale og fik den skriftlige advarsel. Afdelingen gjorde gældende, at medlemmets hidtidige fravær på opsigelsestidspunktet (over 100 dage) samt udsigten til yderligere 8-10 ugers fravær gjorde, at HK/Kommunal Hovedstaden vurderede, at det ville være en sagligt begrundet opsigelse, hvorfor man ikke ville føre en sag om dette.

Klagenævnet fandt på grundlag af ovenstående ikke grundlag for at udtale kritik af, at HK/Kommunal Hovedstaden ikke ville føre en faglig voldgift om advarslens saglighed.

Klagenævnet lagde vægt på, at afdelingen protesterede mod advarslen og forsøgte at få den trukket tilbage, samt at man havde tilkendegivet over for arbejdsgiver, at afdelingen ville anse eventuelle konsekvenser af advarslen som usaglige, hvis der ikke kom konkrete eksempler. Det vil sige, at HK/Kommunal Hovedstaden ville have ført en sag om usaglig opsigelse, hvis medlemmet efterfølgende var blevet opsagt som følge af advarslen.

Klagenævnet lagde også vægt på, at det ikke med sikkerhed kunne siges, at der på HK/Kommunals område faktisk var hjemmel til at føre en faglig voldgift om advarslers saglighed. Der er ikke i HK tradition for at føre faglige voldgifter om advarslers saglighed, idet man sædvanligvis netop protesterer over advarslen og efterfølgende fører en sag om opsigelsens saglighed, hvis den ansatte opsiges med baggrund i advarslen.

Klagenævnet havde ikke mulighed for med sikkerhed at kunne vurdere, om der var tale om en saglig advarsel, men var enig med medlemmet og HK/Kommunal Hovedstaden i, at advarslen ikke ville kunne bruges som baggrund for en opsigelse, når medlemmet ikke havde fået konkrete klagepunkter/situationer, som hun kunne forsvare sig imod.

Med hensyn til klagen over, at HK ikke ville føre en sag om sagligheden af opsigelsen, så var Klagenævnet enig med HK/Kommunal Hovedstaden i, at medlemmets opsigelse efter praksis ville blive vurderet som værende saglig, da hun på tidspunktet for opsigelsen havde været sygemeldt i mere end 100 dage, og da man forventede yderligere 8-10 ugers sygemelding, og Klagenævnet fandt derfor ikke grundlag for at udtale kritik i anledning af, at afdelingen ikke ville føre en sag om sagligheden af opsigelsen.

Klagenævnet var opmærksomt på medlemmets synspunkt om, at arbejdsgiver havde til hensigt at opsigende hende allerede på tidspunktet for advarslen, og at man bare benyttede sygdommen som en skinbegrundelse, da den korrekte begrundelse ikke var saglig. Klagenævnet vurderede ligesom afdelingen, at det ikke ville være muligt at bevise et sådant synspunkt over for retten, og helt generelt fandt Klagenævnet, at afdelingen havde gjort, hvad der var muligt for at hjælpe medlemmets i hendes sag.

Klagenævnet udtalte, at man havde forståelse for, at medlemmet var i en meget ubehagelig situation. Hun havde modtaget en advarsel, som ikke var konkret begrundet, og det havde været umuligt for både medlemmet og afdelingen at få forklaret, på hvilken måde hendes opførsel ødelagde klimaet på arbejdspladsen.

Derefter blev medlemmet syg, og arbejdspladsen opsagde hende pga. sygdom, mens medlemmet mente, at arbejdspladsen ville af med hende af andre grunde, men nu benyttede medlemmets sygdom som begrundelse. Klagenævnet var helt klar over, hvor frustrerende denne situation måtte være for medlemmet.

Imidlertid måtte Klagenævnet give afdelingen medhold i, at der desværre ikke kunne rejses en sag på det grundlag. Uanset at det meget vel kunne være korrekt, at medlemmet blev afskediget pga. sin opførsel på arbejdspladsen og ikke pga. sygdommen, ville det ikke være muligt at bevise, at det forholdt sig sådan. Dertil kom, at uanset om advarslen blev fundet usaglig, ville det jo ikke medføre et konkret resultat. Medlemmet ville ikke få sit arbejde tilbage, idet afskedigelsen pga.

sygdom var saglig og ville stå ved magt. Det kunne naturligvis være en personlig tilfredsstillelse for medlemmet, men i det arbejdsretlige system førtes sager for at opnå et konkret resultat, f.eks. erstatning. Der kunne ikke opnås erstatning for en usaglig advarsel, der ikke havde haft bevislige konsekvenser for medlemmet.

#### **PER-2018-06545 - Afvist**

Der var klaget over, at medlemmet ikke havde fået den hjælp fra HK Nordjylland, som hun havde krav på. Medlemmet oplyste, at hun havde været igennem et langt og slidsomt forløb i forbindelse med, at hun blev virksomhedsoverdraget. Der skete først lidt i hendes sag, da den tidligere TR kontaktede formanden for HK Stat, så der blev skabt en kontakt mellem HK Stat og HK Privat i Nordjylland.

I forbindelse med virksomhedsoverdragelsen blev medlemmet snydt med sin nye løn, og HK sagde, at det under ingen omstændigheder måtte gøres sådan, men det fortsatte bare alligevel.

Efter flere skift af sagsbehandlere og en forhandling med DI endte sagen et helt andet sted, end HK havde sagt til medlemmet. Sagen endte med en lille compensation, og efter endnu et skift af sagsbehandler og et møde med HK, oplyste medlemmet, at HK-medarbejderen havde givet hende ret i, at hun var blevet ualmindeligt dårligt behandlet, og at det var en møgsag.

Klagen var ikke forinden klagens fremsendelse til Klagenævnet blevet behandlet i afdelingen, og Klagenævnet havde derfor ikke mulighed for at behandle sagen, hvilket klager blev informeret om. Klagen blev herefter sendt til videre behandling i HK Nordjylland.

Sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.

#### **PER-2018-05183 - Afvist**

Der var klaget over, at HKA havde meddelt, at klager ikke havde opdateret sin joblog i tre måneder. Klager oplyste, at det ikke var korrekt, da hun opdaterede jobloggen hver uge, hvilket også kunne ses på datoerne.

Klagen var ikke forinden klagens fremsendelse til Klagenævnet blevet behandlet i HKA, og Klagenævnet havde derfor ikke mulighed for at behandle sagen, hvilket klager blev informeret om. Klagen blev herefter sendt til videre behandling i HKA.

Sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.

#### **PER-2018-03241 - Afvist**

Der var klaget over, at HKA ikke tilbød medlemmet tid/hjælp ved et intromøde, da der havde været for mange møder, og de store lokaler havde været optaget.

Som følge af dette havde klager ikke fået udfyldt alle blanketter, og han havde derfor ikke modtaget dagpenge.



Klager var ikke medlem af HK/Danmark, men kun af HKA så Klagenævnet kunne ikke behandle klagen, hvilket medlemmet blev informeret om. Klagen blev herefter sendt til videre behandling i HKA.

Sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.

#### **PER-2019-02717 - Afvist**

Der var klaget over, at HK A-kasse ikke havde talt første del af medlemmets bacheloruddannelse med ved beregningen af hans ret til dagpenge.

Klagenævnet kan ikke behandle klager over ret til A-kasse dagpenge, men kun over HK A-kasses rådgivning og vejledning, så Klagenævnet havde ikke mulighed for at behandle klagen. Klagenævnssekretariatet oversendte sagen til videre behandling i HK A-kasse.

Sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.

#### **PER-2018-06359 - Afvist**

Der var klaget over den afgørelse, HK's Klagenævn året før havde truffet i medlemmets sag. Afgørelsen vedrørte en afvisning at tage en over ti år gammel sag til behandling i Klagenævnet.

Medlemmet anmodede nu om at få genoptaget sin klagesag, og medlemmet havde afholdt møder med afdelingen og fremsendt nye dokumenter, som hun mente, ville bevise hendes påstande.

Klagenævnet fandt ikke, at der i de medsendte dokumenter var noget nyt, der kunne give anledning til at genoptage klagesagen, og Klagenævnet fastholdt derfor det tidligere givne afslag over det sagsforløb, der var foregået i 2004-2005.

#### **PER-2019-00139 - Afvist**

Der var klaget over, at medlemmet var blevet meget dårligt behandlet, da han havde ringet til HK A-kasse med et spørgsmål til sine dagpenge.

Medlemmet var blevet grinet af, og han havde aldrig oplevet så dårlig en service.

Medlemmet havde ikke først klaget til HK A-kasse, og han var heller ikke medlem af HK/Danmark, så Klagenævnet havde ikke mulighed for at behandle klagen. Klagenævnssekretariatet oversendte sagen til videre behandling i HK A-kasse.

Sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.

#### **PER-2019-00258 - Afvist**

Der var klaget over, at medlemmet var blevet forkert rådgivet af HK A-kasse, da hun havde ringet ind og forhørt om sine muligheder i relation til supplerende dagpenge og feriedagpenge i forbindelse med sin ansættelse i et vikariat.

Medlemmet oplyste, at hun fejlagtigt var blevet vejledt om, at det bedre kunne betale sig for hende at afholde ferie frem for at søge supplerende dagpenge.

Medlemmet havde ikke først klaget til HK A-kasse, så Klagenævnet havde ikke mulighed for at behandle klagen. Klagenævnssekretariatet oversendte sagen til videre behandling i HK A-kasse.

Sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.

#### **PER-2018-06096 – Afsluttet uden afgørelse**

Der var klaget over, at medlemmet var blevet fejrådgivet af HK A-kasse i forbindelse med, at hun havde misforstået et spørgsmål i ledighedserklæringen. Medlemmet var lige blevet færdig med sin uddannelse. Medlemmet havde fået en forkert mailadresse, da hun blev kontaktet af en medarbejder fra afdelingen.

HK A-kasse ville ikke godkende medlemmet som hverken heltids- eller deltidsforsikret.

HK A-kasse gjorde til klagen gældende, at man havde oplyst medlemmet om hendes forpligtelser ved indmeldelsen, og at hun også efterfølgende blev oplyst om betingelserne for dagpenge, herunder 14-dages reglen. Det viste sig, at medlemmet selv havde bedt om at fortsætte medlemskabet af HK A-kasse med nuværende rettigheder og ikke som nyuddannet (dimittend). Dette undrede HK A-kasse og man kontaktede derfor medlemmet. Medlemmet ønskede nu at ændre sin status, så hun fik dimittendrettigheder, men det var for sent i forhold til 14-dages reglen. HK A-kasse har ikke mulighed for at dispensere for denne overskridelse, men oplyste, at medlemmet flere gange var informeret om reglerne, herunder 14-dages fristen.

HK A-kasse traf efterfølgende (fejlagtigt) afgørelse om, at medlemmet havde ret til dagpenge som fuldtidsforsikret, men rettede det efterfølgende til, at hun kun havde ret til dagpenge som deltidsforsikret. Medlemmet blev kompenseret for forskellen fra deltids til fuldtidsforsikret i perioden mellem de to afgørelser, og HK A-kasse beklagede fejlen, men mente ikke, at medlemmet var blevet fejrådgivet.

HK A-kasses svar blev sendt til medlemmet til afgivelse af afsluttende bemærkninger, men hun vendte aldrig tilbage på trods af rykkere.

#### **PER-2018-07956 - Afvist**

Der var klaget over, at medlemmet ikke havde modtaget sine dagpenge, og at hun havde talt med en meget uhøflig mand i HK A-kasse, da hun ringede ind for at få en forklaring på sagen.

Medlemmet skulle have oplyst, hvorfor hun var blevet opsagt, men hun havde ikke fået nogen forklaring, da hun stadigvæk var i prøveperioden.

Medlemmet havde ikke først klaget til HK A-kasse, og Klagenævnet havde derfor ikke mulighed for at behandle klagen. Klagenævnssekretariatet oversendte sagen til videre behandling i HK A-kasse.

Sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.

## PER-2018-03575 – Ingen kritik og kompensation

Der var klaget over, at HK ikke ville tilbagebetale klagers fagforeningskontingent og hans præmie til forsikringer (tegnet i ALKA via HK) i perioden fra den 1. maj 2007 frem til udmeldelsen i 2017.

Der var også klaget over, at HK A-kasse ikke ville tilbagebetale klagers kontingent for samme periode. Klagenævnssekretariatet oplyste klager om, at Klagenævnet ikke kunne behandle den del, der angik A-kasse kontingentet. Den del af klagen blev behandlet af CKA (styrelsen).

Klager gjorde gældende, at HK og Jobcenter Aabenraa ikke havde udvist rettidig omhu i sin rådgivning af ham, da man ikke havde rådgivet om, at han som ansat i fleksjob ikke havde grund til at være medlem af HK. HK-medarbejderen fortalte ikke klager i 2007, hvad det indebar, at han var i fleksjob. Klager var af den klare opfattelse, at han var ansat på almindelige vilkår. Hvis han havde vidst, at han var i fleksjob, ville han aldrig have været medlem af HK eller HK A-kasse.

HK Medlemsservice gjorde til klagen gældende, at klager formentlig – i hvert fald i 2007 – ikke vidste, at han var ansat i fleksjob, og at HK og HK A-kasse ikke var vidende om det. HK Medlemsservice gjorde endvidere gældende, at klager burde have henvendt sig for rådgivning, da han i 2009 tilsyneladende var blevet vidende om fleksjobbet.

HK Sydjylland og HK Post & Kommunikation havde til klagen oplyst, at man ikke her havde været vidende om, at klager var ansat i fleksjob.

Klagenævnet udtalte, at det ikke kunne være rigtigt, at i hvert fald klagers arbejdsgiver ikke havde været vidende om fleksjobordningen, eftersom kommunen havde ydet tilskud til lønnen med 2/3 gennem hele perioden, og det forekom ejendommeligt, at en fleksjobber kunne have arbejde på fuld tid i næsten 10 år med 2/3 lønkompensation fra kommunen. Klagenævnet fandt det derfor forståeligt, at klager havde ment, at fleksjobbet var afløst af et almindeligt arbejde.

Klagenævnet lagde dog til grund, at klager på et tidspunkt i 2013 blev klar over, at det ikke var tilfældet, men at han ikke der henvendte sig til HK eller HK A-kasse med henblik på at få fuldt kendskab til reglerne.

HK Medlemsservice havde gjort gældende, at medlemskabet af HK/Danmark ikke kunne annulleres, at man ikke kunne blive udmeldt med tilbagevirkende kraft, og at man som ansat i fleksjob kunne have samme gavn af fagforeningen på lige vilkår med medlemmer, som var ansat på almindelige vilkår.

Med hensyn til forsikringerne tegnet i ALKA (som medlemsfordel i HK) så kunne disse heller ikke opsiges med tilbagevirkende kraft, og klager ville heller ikke i relation til forsikringerne have været ringere stillet, fordi han havde været ansat i fleksjob. Klager ville have været dækket af forsikringerne på samme måde som HK's øvrige medlemmer ansat på almindelige vilkår.

På baggrund af ovenstående fandt Klagenævnet det tilstrækkeligt sandsynliggjort, at man ikke i HK havde haft kendskab til, at klager var ansat i fleksjob. Klagenævnet lagde vægt på, at det bortset

fra en VEU-ansøgning i 2009 ikke fremgik nogen steder af HK's oplysninger – hverken centralt eller lokalt, at klager var ansat i fleksjob.

Klagenævnet lagde også vægt på, at det ikke havde været muligt for klager at oplyse, hvilke HK-medarbejdere, som skulle have deltaget i de møder, som klager havde henvist til under sagen. Klagenævnet udtalte derfor ikke kritik af, at klager ikke i 2007 blev vejledt af HK om konsekvenserne af at være ansat i fleksjob.

Klagenævnet var i øvrigt enig med HK Medlemsservice i, at klager ikke i sit medlemskab af HK/Danmark havde været stillet ringere end medlemmer ansat på almindelige vilkår. Klager havde haft de samme muligheder for rådgivning og hjælp som andre medlemmer, ligesom han også fra 2007 til 2017 havde været dækket af sine ALKA-forsikringer på samme måde, som hvis han havde været ansat på almindelige vilkår.

Klagenævnet fandt derfor ikke grundlag for at opfordre HK til at kompensere klager for udgifterne til fagforeningskontingent og forsikringspræmie i perioden.

#### **PER-2019-00810 – Medhold i HKA**

Der var klaget over, at medlemmet ikke var blevet oplyst om, at hendes ret til dagpenge var afhængig af, hvornår hun tilmeldte sig på Jobnet. Medlemmet var flere gange i kontakt med HK i forbindelse med jobsøgning og videreuddannelse.

Medlemmet var heller ikke gjort opmærksom på, at det ikke var det samme at ringe til HK som at ringe til HK A-kasse.

Klagenævnssekretariatet var i forbindelse med HK A-kasse og oversendte sagen til videre behandling der. HK A-kasse konstaterede, at medlemmet ikke havde fået information om tilmeldingen, og man dispenserede derfor for tilmeldingen. HK A-kasse efterregulerede herefter dagpengene.

Klagenævnet betragtede herefter klagesagen som afgjort, da medlemmet havde fået medhold i HK A-kasse, og sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse.

#### **PER-2018-02541 – Delvis kritik**

Der var klaget over, at medlemmet efter et langt forløb omkring udbetaling af sin efterløn adskillige gange havde rykket HKA for, hvornår hun kunne forvente sagen afsluttet, og at hun ikke altid havde modtaget tilbagemelding på sine forespørgsler, hvorfor det havde været nødvendigt at rykke igen. Der blev også klaget over, at sagen endnu ikke var afsluttet.

HKA gjorde til klagen gældende, at medlemmet aconto havde fået udbetalt alle de ydelser, som hun var berettiget til, men at det på grund af IT-vanskeligheder ikke havde været muligt at køre udbetalingerne via IT-systemet og generere udbetalingsspecifikationer fra IT-systemet. Disse ville blive fremsendt, så snart det var muligt.

HKA gjorde endvidere gældende, at medlemmet havde modtaget en mail med forklaring på udbetalingerne, og at man under den løbende kontakt med hende havde besvaret hendes henvendelser og forklaret de manglende udbetalingsspecifikationer. Endelig beklagede HKA stærkt, at der havde været så store IT-problemer i medlemmets sag, der både havde bevirket forsinkelse af udbetalingerne samt manglende udbetalingsspecifikationer.

Det var Klagenævnets vurdering, at det aldrig kunne være optimalt, når der i en situation som medlemmets ikke kunne sendes de korrekte udbetalingsspecifikationer vedrørende efterløn. Det var også utilfredsstillende, at medlemmet ved en fejl fik modregnet den aconto udbetalte efterløn i den skattefri præmie, så hun først efterfølgende modtog det korrekte beløb fra HKA. Klagenævnet udtalte derfor sin kritik af dette.

Klagenævnet var imidlertid opmærksomt på, at medlemmet efterfølgende i en mail fik en skriftlig forklaring på acontoudbetalingerne, og at hun faktisk havde fået udbetalt det fulde beløb, som hun var berettiget til.

Klagenævnet var endvidere opmærksomt på, at HKA stærkt beklagede de store IT-problemer i medlemmets sag, der havde forårsaget dette, samt at HKA havde bedt den eksterne IT-leverandør om at behandle sagen som en hastesag.

Med hensyn til klagen over, at medlemmet ikke altid havde fået svar på sine forespørgsler, så fremgik det af notaterne i sagen, at HKA løbende havde været i kontakt med medlemmet, når hun havde henvendt sig med spørgsmål, og Klagenævnet udtalte derfor ikke kritik af dette.

### **PER-2019-00267 - Forligt**

Der var klaget over, at medlemmet havde modtaget en uacceptabelt langvarig sagsbehandling i forbindelse med en ATP-sag, og at denne endnu ikke var officielt afsluttet. ATP-sagen angik at medlemmet i 2015 havde ansøgt om skattnedslag for seniorer, hvilket var blevet afvist. Tvisten angik mere præcist beskæftigelsesgraden.

Medlemmet klagede også over, at hendes ATP-sag ikke var blevet forelagt for HK's Juridiske Kompetencecenter, ligesom hun ikke havde fået noget skriftligt svar på afslutningen af sagsbehandlingen i HK.

Endelig klagede medlemmet over, at der var blevet opkrævet for meget HK-kontingent i perioden fra 1. februar 2017 til 31. december 2018.

HK Sjælland oplyste til sagen, at man havde undersøgt sagen og vurderet, at det med den gældende lovgivning ikke var muligt at få ATP til at ændre sin afgørelse. HK førte ikke skattesager for medlemmerne, og afdelingen havde derfor heller ikke havde fundet det nødvendigt at kontakte JurKom.

HK Sjælland medgav, at man ikke officielt havde skrevet til medlemmet og oplyst om, at sagen i HK-regi var afsluttet, og HK Sjælland var derfor indstillede på at tilbagebetale det faglige kontingent i perioden fra 1. februar 2017 til 31. december 2018.

Der var derefter en del korrespondance i sagen, der endte med, at HK Sjælland officielt meddelte medlemmet, at sagen var afsluttet fra afdelingens side, og man tilbagebetalte kontingentet for den omhandlede periode.

På baggrund af korrespondancen ønskede medlemmet ikke længere at opretholde sin klage over afdelingen, og sagen blev derfor afsluttet uden afgørelse i Klagenævnet.