

**K E N D E L S E**

**Afsagt 7. marts 2025**

**(Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen)**

**i**

**Afskedigelsesnævns sag FV2024-264**

**HK Danmark**

**for**

**A**

**(advokat María Muñiz Auken)**

**mod**

**Kommune 1**

**(advokat Jesper Oehlenschlaeger Madsen)**

## 1. Problemstillingen

Sagen angår, om A (A) har krav på godtgørelse som følge af, at Kommune 1 den 27. juni 2023 med overenskomstmæssigt varsel afskedigede ham fra hans stilling som socialformidler.

## 2. Påstande

HK Danmark har påstået, at Kommune 1 skal betale 407.344,30 kr. til A med procesrente fra sagens anlæg.

Kommune 1 har påstået frifindelse, subsidiært mod betaling af et mindre beløb.

## 3. Sagens behandling i afskedigelsesnævnet

Sagen blev mundtligt forhandlet den 25. februar 2025 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Partudpegede medlemmer af afskedigelsesnævnet for HK Danmark var advokat Michael Møllegaard Jessen, HK Danmark, og juridisk konsulent, advokatfuldmægtig Lina Gisselbæk Lauritsen, HK Kommunal.

Partudpegede medlemmer af afskedigelsesnævnet for Kommune 1 var chefkonsulent Flemming Heilberg og specialkonsulent Niklas Jørgensen, begge KL.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D, E og F.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede medlemmer af afskedigelsesnævnet. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

## 4. Sagsfremstilling

### 4.1. As ansættelsesforløb i Kommune 1

A blev i marts 2015 midlertidigt ansat som socialformidler i Kommune 1. I september 2015 blev han fastansat.

Af stillingsopslaget fremgår bl.a.:

#### **"Hvem er du**

- du har bredt kendskab til og interesse for beskæftigelsesindsats og arbejdsmarkedsforhold
- du har solid erfaring med lovgivningen indenfor beskæftigelsesområdet
- du har en relevant uddannelsesbaggrund og har kendskab til arbejdsmarkedets behov og muligheder
- du er dygtig, inspirerende og loyal
- du har gode kommunikations- og formidlingsevner, såvel skriftligt som mundtligt
- du har flair for administrative funktioner og sans for systematik
- du har gode samarbejdsevner samt en motiverende og igangsættende tilgang til opgaverne
- du har evne til at arbejde i team såvel som individuelt
- du har godt humør og et positivt, helhedsorienteret menneskesyn"

Af Kommune 1s notat af 18. september 2020 fremgår:

”Indkaldt A til samtale vedr. sags kontroller som lige var blevet gennemført.

Sags kontrollerne blev gennemgået, da der var konstateret fejl, som der også var, ved de forrige kontroller.

Det som der blev aftalt og som der skal gøre mere ud af, det er at lave nogle jobplaner hvor det tydeligt kan se både hvad der er vejledt om, og især det som der er obligatorisk.

At jobplanen har et tydeligt beskæftigelsessigte, hvor der løbende følges op på det, men også hvad er det talt om ved samtalen.

Hvad tænker borger selv og en konklusion på det.

Følge op på CV.

Hvis længere varende sygdom, så skal der indhentes lægeattest.

Mundtlig og skriftlig vejledning også efter 6 måneder.

Aftalte skabelon bruges, når der skal skrives jobplaner.

Der er ligeledes aftalt at der tages 2 til 3 Sags kontroller ud efter 2 måneder, for at følge op på om ovenstående er blevet bedre.”

Notatet er den 22. september 2020 underskrevet af A.

Af referat af tjenstlig samtale den 13. juni 2023 fremgår bl.a.:

”A er indkaldt til tjenstlig samtale tirsdag den 13-06-23, da Arbejdsmarkedscentret (AMC) desværre er i den kedelige situation, at der skal afskediges 3 medarbejdere i AMC.

Afskedigelserne sker på baggrund af kommunens forhold herunder besparelse på økonomien. Når afskedigelse er nødvendig, er det et grundlæggende hensyn, at vi fremover også fortsat er i stand til at varetage vores arbejdsopgaver på kvalificeret vis.

Der har været afholdt LMU-møde, hvor kriterierne blev drøftet Kriterier i forhold til personalereduktion:

Vi har især kigget på vores fleksibilitet som fx digital udvikling og kompetencer i forhold til kerneydelsen. Vi har kigget om medarbejderen var fleksibel i forhold nye arbejdsopgaver og fleksibilitet i forhold udvikling og samarbejdet med nærmeste kolleger.

På baggrund af ovenstående indstilles A til afskedigelse med virkning fra 30-06-23

A oplyses afslutningsvist om, at afskedigelsen sker på grund af kommunens forhold og ikke fordi at A er en dårlig medarbejder.”

Af en håndskrevet påtegning på referatet fremgår, at A ikke på daværende tidspunkt havde kommentarer.

Kommune 1 partshørte samme dag A over den påtænkte afskedigelse. A besvarede ikke partshøringen.

Ved brev af 27. juni 2023 afskedigede Kommune 1 med overenskomstmæssigt varsel A til fratreden den 30. november 2023. Det fremgår af brevet, at afskedigelsen er begrundet i ”besparelser på grund af kommunens økonomiske forhold.”

Efter afskedigelsen anmodede HK om forhandling af sagen. Af forhandlingsreferat af 10. juli 2023 fremgår bl.a.:

"I forhold til afskeden af A vurderer HK, at der ikke er et sagligt afskedigelsesgrundlag, da der på tidspunktet, hvor der træffes beslutning om budgetbesparelser, er en ubesat stilling som fastholdelseskonsulent, som kommunen burde have omplaceret A til.

HK mener, at A har mange af de kvalifikationer, som fremgår af stillingsopslaget samt erfaring fra sygedagpengeområdet fra hans tidligere ansættelse.

Hertil svarer B, at hun ikke direkte har tilbudt stillingen til A, da hun tidligere har forsøgt at tale med A om, hvor han kunne se sig selv henne, da mængden af arbejdsopgaver i hans nuværende stilling var dalende, men A har ikke ønsket andre stillinger end den han har nu. B har tidligere tilbudt ham en stilling i Hold Æ.

HK anfører, at dette ikke er relevant for denne sag. A er på intet tidspunkt oplyst om, at han ville blive opsagt, hvis ikke han ville påtage sig en anden stilling. A skulle i sagen her været oplyst om, at han blev omplaceret til stillingen som fastholdelseskonsulent eller alternativt blive opsagt.

B fortæller, at A ikke har de kvalifikationer, som kræves til at varetage stillingen som fastholdelseskonsulent, hvorfor hun ikke ville kunne have omplaceret ham til den. Sygedagpengeområdet er meget kompliceret og komplekst, og erfaringen er, at der kræves oplæring på mindst 1 år, før der kan ageres selvstændigt.

HK mener A med sin baggrund og erfaring med en given oplæring ville kunne varetage stillingen og stiller samtidig spørgsmålstegn ved, om det er As alder, der gør, at man ikke ønsker at omplacere ham og give ham den nødvendige oplæring.

Det tilbageviser Kommune 1 og oplyser endvidere, at stillingsopslaget var i maj, og der bliver først afholdt LMU-møde den 7. juni 2023, hvor situationen drøftes og udvælgelseskriterier bliver fastlagt.

HK mener, at kommunen burde have udvist rettidig omhu og ventet med at besætte stillingen, idet man vidste der ventede afskedigelser forude på baggrund af den politiske beslutning.

HK anfører endvidere, at man dagen før, at A modtager sin endelig afsked, kan læse på intranettet, at man 3. juli byder velkommen til en ny kollega i stillingen som fastholdelseskonsulent. HK fastholder, at der er tale om en usaglig afsked, men er indstillet på en forligsmæssig løsning og påpeger, at As alder er en skærpende omstændighed, som bør afspejle sig i godtgørelsesniveauet. B mener ikke, at As alder er en skærpende omstændighed, da alder, efter kommunens vurdering, intet har med sagen at gøre."

Ved brev af 19. juli 2023 anmodede HK om, at sagen blev indbragt for et afskedigelsesnævn, jf. § 28, stk. 5, i overenskomst mellem KL, Dansk Socialrådgiverforening og HK Kommunal for socialrådgivere og socialformidlere.

A var på tidspunktet for sin afskedigelse placeret i Hold Ø i kommunens Arbejdsmarkedscenter.

#### 4.2. Ansættelse af fastholdelseskonsulent i Kommune 1

Den 4. maj 2023 opslog Kommune 1 en stilling som "Fastholdelseskonsulent til tæt samarbejde med arbejdspladser, der har sygemeldte i By 1". Af opslaget fremgår bl.a.:

"Brænder du for at hjælpe sygemeldte borgere hurtigt tilbage på arbejde, på en god og sikker måde, til glæde for dem selv og deres arbejdspladser?"

Kommune 1 har etableret og udvikler fortsat en styrket indsats på sygefraværsområdet, hvor tilgangen er få sager, hyppige samtaler samt en tidlig virksomhedsrettet indsats.

Tror du på, at et tidligt samarbejde med arbejdsgiver og den sygemeldte, bedre og hurtigere bringer den sygemeldte tilbage i arbejde? Kan du se dig selv i en udadvendt stilling med virksomhedsbesøg, så

søger Arbejdsmarkedscentret en fastholdelseskonsulent til, at iværksætte en tidlig indsats for borgere, som modtager sygedagpenge.

### **Om jobbet**

Stillingen kræver, at du har evner og lyst til at indgå i den tætte dialog med sygemeldte borgere og understøtte deres fastholdelse på – eller tilbagevenden til arbejdsmarkedet. I Arbejdsmarkedscentret har vi gode erfaringer med afholdelse af første samtale på arbejdspladsen, fra vi var en del af STAR's projekt "Sammen om fastholdelse".

Indsatsen er for sygemeldte til fastholdelse og afkortning af sygefravær for borgere i By 1, og som er ansat på arbejdspladser i By 1. En kollega varetager en lignende stilling for borgere ansat uden for By 1. Konsulenten varetager tidlig opsporing af sygemeldte med samtaler på arbejdspladsen inden for de første 8 uger mellem arbejdsgiver, Jobcenteret og den sygemeldte.

Læs funktions-/stillingsbeskrivelse ved at klikke [her](#)

### **Hvem er du**

Vi er på udkig efter en kollega, der har mod på og erfaring med et tæt samarbejde med arbejdsgivere, sygemeldte og dennes læge. Du har lyst til at arbejde ud fra en tilgang, hvor det tætte samarbejde med arbejdsgiver og etablering af solide fastholdelsesplaner er en naturlig del af opfølgning og indsats. Du har nemt ved at etablere nye relationer, og du skaber nemt kontakt til såvel borgere, kolleger og samarbejdspartnere.

Vi forestiller os, at du har en uddannelsesbaggrund som socialformidler, socialrådgiver eller anden relevant uddannelse samt at du har indsigt i lovgivningen på området. Du har kørekort."

Det fremgik af stillingsopslaget, at ansøgningsfristen var 25. maj 2023, og at der ville blive holdt ansættelses-samtaler den 30. maj 2023.

Kommune 1 ansatte den 31. maj 2023 G i stillingen.

Det er oplyst, at stillingen er placeret i Hold Å i kommunens Arbejdsmarkedscenter.

### **4.3. Økonomiproces i Kommune 1**

Beskæftigelsesministeren fremsatte den 3. maj 2023 lovforslag L 129 om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen mv., lov om arbejdsløshedsforsikring mv. og lov om aktiv socialpolitik. Lovforslaget blev ved 3. behandling i Folketinget vedtaget den 2. juni 2023.

Lovforslaget var en udmøntning af en politisk aftale indgået i juni 2022 mellem regeringen og partier i Folketinget ("Anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen").

I sammenhæng med Folketingets behandling af lovforslaget var der i maj-juni 2023 en proces i Kommune 1 vedrørende besparelser på bl.a. As område.

Af referat af et møde den 9. maj 2023 i LMU (det lokale samarbejdsudvalg) i kommunens Arbejdsmarkedscenter fremgår bl.a.:

#### **"3. Kriterier for personalereduktion (D)**

HMU har aftalt overordnede kriterier for personale reduktion – se **bilag 2**

LMU skal tages stilling til og drøfte hvad "kompetencer" betyder i Arbejdsmarkedscentret.

**Afgørelse:**

Personalereduktionen blev drøftet.

Ledelsen anerkender LMU's ønske om at blive involveret i processen.

Ledelsen tager altid udgangspunkt i et overordnet hensyn til organisationens fremtidige drift og opgaver, samtidig med at der tages de gældende personalepolitiske hensyn.

Der blev også drøftet procedure i forbindelse med gennemførelse af personalereduktionen. Ledelsen tager alle de gode bemærkninger med tilbage.

Der vil blive afholdt ekstraordinært LMU før udmelding af personalereduktion, hvor den endelige proces vil blive drøftet. Sagen skal behandles i Arbejdsmarkeds- og Erhvervsudvalget. Så snart der er et tidsperspektiv, meldes det ud."

Af referat af et møde den 23. maj 2023 i kommunens arbejdsmarkeds- og erhvervsudvalg fremgår bl.a.:

"Lovforslaget som skal udmønte anden og sidste del af anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen, som blev indgået i juni 2022, er fremsat i Folketinget og blev førstebehandlet 9. maj 2023. Forslaget forventes vedtaget inden sommerferien.

...

**Vurdering**

I forhold til dagpengemodtagerne vurderes det, at der er en betydelig risiko for, at det reducerede samtaleforløb i jobcentret vil kunne resultere i en forlængelse af varigheden af ledigheden. Dette vil betyde øgede udgifter på forsørgelsesudgifter.

Samlet set vil de kommende nedskæringer i 2. lovforslag om anden delaftale betyde, at indsatsen skal tilpasses til en situation, hvor der er færre ansatte. Dette medfører, at det vil være nødvendigt at tilpasse serviceniveauet.

Det vurderes at loven kan implementeres med de beskrevne konsekvenser, hvis der reduceres med 5 årsværk, og at der tilføres 400.000kr. til den ekstra administration i forbindelse med tiltaget 'mere ansvar til a-kasserne'.

...

**Indstilling**

Direktionen indstiller, under forudsætning af lovens vedtagelse,

1. at Arbejdsmarkedscentrets budget reduceres med 2,2 mio. kr fra 2024 og frem.

2. at ændringerne indarbejdes i det tekniske budget."

Af referat af et møde den 30. maj 2023 i kommunens økonomiudvalg fremgår bl.a.:

"Lovforslaget som skal udmønte anden og sidste del af anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen, som blev indgået i juni 2022, er fremsat i Folketinget og blev førstebehandlet 9. maj 2023. Forslaget forventes vedtaget inden sommerferien.

Med forbehold for lovens vedtagelse, skal der tages stilling til udmøntning af lovens rammer.

...

**Vurdering**

I forhold til dagpengemodtagerne vurderes det, at der er en betydelig risiko for, at det reducerede samtaleforløb i jobcentret vil kunne resultere i en forlængelse af varigheden af ledigheden. Dette vil betyde øgede udgifter på forsørgelsesudgifter.

Samlet set vil de kommende nedskæringer i 2. lovforslag om anden delaftale betyde, at indsatsen skal tilpasses til en situation, hvor der er færre ansatte. Dette medfører, at det vil være nødvendigt at tilpasse serviceniveauet.

Det vurderes at loven kan implementeres med de beskrevne konsekvenser, hvis der reduceres med 5 årsværk, og at der tilføres 400.000kr. til den ekstra administration i forbindelse med tiltaget 'mere ansvar til a-kasserne'.

...

### **Indstilling**

Direktionen indstiller, under forudsætning af lovens vedtagelse,

1. at Arbejdsmarkedscentrets budget reduceres med 2,2 mio. kr fra 2024 og frem.
2. at ændringerne indarbejdes i det tekniske budget."

Af referat af et møde den 6. juni 2023 i kommunens byråd fremgår bl.a.:

"Lovforslaget som skal udmønte anden og sidste del af anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen, som blev indgået i juni 2022, er fremsat i Folketinget og blev førstebehandlet 9. maj 2023. Forslaget forventes vedtaget inden sommerferien.

Med forbehold for lovens vedtagelse, skal der tages stilling til udmøntning af lovens rammer.

...

### **Vurdering**

I forhold til dagpengemodtagerne vurderes det, at der er en betydelig risiko for, at det reducerede samtaleforløb i jobcentret vil kunne resultere i en forlængelse af varigheden af ledigheden. Dette vil betyde øgede udgifter på forsørgelsesudgifter.

Samlet set vil de kommende nedskæringer i 2. lovforslag om anden delaftale betyde, at indsatsen skal tilpasses til en situation, hvor der er færre ansatte. Dette medfører, at det vil være nødvendigt at tilpasse serviceniveauet.

Det vurderes at loven kan implementeres med de beskrevne konsekvenser, hvis der reduceres med 5 årsværk, og at der tilføres 400.000kr. til den ekstra administration i forbindelse med tiltaget 'mere ansvar til a-kasserne'.

...

### **Indstilling**

Direktionen indstiller, under forudsætning af lovens vedtagelse,

1. at Arbejdsmarkedscentrets budget reduceres med 2,2 mio. kr fra 2024 og frem.
2. at ændringerne indarbejdes i det tekniske budget."

Det er oplyst, at byrådet tiltrådte indstillingen.

Af referat af et møde den 7. juni 2023 i LMU i Arbejdsmarkedscenteret fremgår bl.a.:

## **"2. Budget (0)**

### **Afgørelse:**

Der skal reduceres med 2,2 mio. kr. inden 01.01.2024. Det var som udgangspunkt 2,6 mio.kr., men Byrådet har accepteret 400.000 kr. mindre.

Det betyder en reduktion på 5 stillinger (årsværk), hvoraf 2 stillinger er vakante/midlertidige på nuværende tidspunkt og de 2 bliver ikke genbesat. Det betyder, at der skal findes besparelse på 3 stillinger."

## **5. Retsgrundlag**

### 5.1. Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere

Overenskomst (2021) mellem KL, Dansk Socialrådgiverforening og HK Kommunal for socialrådgivere og socialformidlere indeholder bl.a. disse bestemmelser:

#### **"§ 22. Opsigelse**

...

##### *Stk. 5*

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Dansk Socialrådgiverforening eller HK Kommunal kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

...

##### *Stk. 7*

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af Dansk Socialrådgiverforening/HK Kommunal, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

...

##### *Stk. 8*

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden.

For nævnet kan afhøres parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part."

### 5.2. Kommune 1s procedureretningslinjer



Af Kommune 1s "Procedureretningslinjer i forbindelse med personalereduktioner som følge af større rationaliserings- og omstillingsprojekter" fremgår bl.a.:

#### **"5 Procedure for afskedigelse, herunder kommunens omplaceringspligt**

Når de særlige regler for inddragelse af MED-udvalget er efterkommet, skal lederen herefter tage højde for kommunens omplaceringspligt. Kommunens omplaceringspligt har sammenhæng med forbuddet mod usaglig afsked – afskediger man pga. kommunens forhold, men der er ledige stillinger andet sted i kommunen, som medarbejderen kan bestride, er afskeden usaglig.

Omplaceringspligten er begrænset til stillinger inden for den samme overenskomst, som medarbejderen hidtil har været ansat under. Omplaceringspligten er endvidere som udgangspunkt begrænset til, at man kun kan omplacere fra en fast stilling til en anden fast stilling, dog kan der være konkrete undtagelser, hvor man bør tilbyde en medarbejder en stilling på trods af, at stillingen ikke er en fast stilling f.eks. hvis den ledige stilling er tidsbegrænset til ca. 1-2 år. I forhold til timetallet er udgangspunktet også, at man kun kan omplacere til en anden stilling med et tilsvarende timetal. Det vil sige, hvis den ledige stilling er på et lavere timetal end det timetal som medarbejderen der påtænkes afskediget har, er udgangspunktet, at der ikke kan ske omplacering, dog kan der også i dette tilfælde være konkrete undtagelser, hvor man bør tilbyde en medarbejder en stilling på trods af, at timetallet ikke er tilsvarende.

Lederen skal, inden den påtænkte afsked gives, undersøge om medarbejderen kan omplaceres til en anden ledig stilling inden for medarbejderens fagområde. Dette gøres ved at tjekke ledige stillingsopslag på Kommune 1s hjemmeside. Er der ledige stillingsopslag inden for fagområdet, skal lederen kontakte lederen, som har den ledige stilling. Lederne skal i fællesskab vurdere om medarbejderen kan bestride den ledige stilling. Svares der positivt til det, skal medarbejderen meddeles omplacering – svares der negativt til det, skal lederen, som har medarbejderen, som skal afskediges, udfærdige et notat, hvoraf det fremgår, hvorfor medarbejderen ikke kan bestride den ledige stilling. Notatet journaliseres i medarbejderens personalemappe.

Kommunens omplaceringspligt foreligger både forinden den påtænkte afsked gives og i den mellemliggende periode indtil den endelige afsked gives."

## **6. Forklaringer**

A har forklaret bl.a., at han er kommunalt uddannet, og at han i 2001 færdiggjorde en uddannelse som socialformidler.

Han har løbende arbejdet med tunge sager, bl.a. om revalidering. I en periode var han arbejdsløs, men i 2015 blev han ansat i Kommune 1. Her har han mest været beskæftiget med aktivering af raske ledige. Han husker samtalen med B den 18. september 2020. Tillidsrepræsentanten var ikke indkaldt, og han har ikke i øvrigt fået advarsler eller påtaler. Hans skriftlige formidling har heller ikke været problematiseret i MUS-samtaler. På et tidspunkt talte han med B om at blive overført til Hold Ø, men B sagde, at det kunne hun ikke se for sig. Han mente selv, at han var kvalificeret til mere end det arbejde, han blev sat til. Han så ikke opslaget vedrørende stillingen som fastholdelseskonsulent, og det ville ikke på daværende tidspunkt have været relevant for ham, da der ikke var annonceret besparelser eller afskedigelser på hans område.

Han husker den tjenstlige samtale den 13. juni 2023. Han blev indkaldt om eftermiddagen den foregående dag og fik besked på at møde kl. 9. Han havde ikke så meget at sige til samtalen, og han afgav heller ikke udtalelse, da han senere samme dag blev partshørt. Han kunne jo ikke gøre noget ved besparelserne, og der var ikke opslået ledige stillinger, som han kunne søge. Han blev meget overrasket, da han den 28. juni 2025

– dagen efter at han var blevet afskediget – kunne læse et opslag, hvor kommunen bød velkommen til G, som var den nye fastholdelseskonsulent. Han kontaktede C, som sagde, at D skulle tage sig af det.

Han er bekendt med referatet af forhandlingen den 10. juli 2023. Det er ikke rigtigt, at han har givet udtryk for, at han ikke ville have andre stillinger end den, han havde. Han blev aldrig spurgt om stillingen som fastholdelseskonsulent, og hvis han havde vidst, at hans stilling var i fare, ville han have søgt den. Han ville godt have kunnet varetage stillingen, og han er uenig i, at det ville have taget et år at oplære ham. Da G efter kort tid opsagde sin stilling, søgte han den ikke. Det gav ikke mening, når B mente, at han ikke var kvalificeret. Han har ikke efterfølgende kunnet få nyt arbejde.

B har forklaret bl.a., at hun er leder af Arbejdsmarkedscenteret i Kommune 1. Der er i alt ca. 125 medarbejdere i centeret.

Hold Ø som A var placeret i, beskæftiger sig med enkle opgaver, idet de pågældende borgers eneste problem er, at de ikke har et arbejde. Der er aldrig ansatte, der ønsker at blive flyttet til dette team, fordi der er for lidt faglighed. Opgaverne kan godt klares af ansatte, der hverken er socialrådgivere eller socialformidlere. De andre teams tager sig af borgere i mere komplekse situationer. Der er heller aldrig ansatte, der ønsker at blive flyttet til Hold Å, men det skyldes det omvendte problem, nemlig at området er meget komplekst.

A klarede sine opgaver udmærket. Han var mødestabil og passede sin funktion. Han var imidlertid meget udfordret i det skriftlige, og det var baggrunden for samtalen den 18. september 2020. Der havde været samtaler allerede inden da, og efterfølgende måtte de lave skabeloner, som A kunne bruge. På et tidspunkt talte hun i lyset af et faldende antal arbejdsopgaver i Hold Ø med ham, om han kunne se sig selv i andre funktioner, men det kunne han ikke. Heller ikke i Hold Æ, fordi man dér skulle sidde i storrumskontor.

Da lovforslag L 129 blev fremsat den 3. maj 2023, var hun klar over, at der kunne blive tale om besparelser, og der blev sat en proces i gang i de relevante udvalg med henblik på endelig beslutning i byrådet. Der var imidlertid ikke nogen, der kunne vide, om der ville blive tale om besparelser, og i givet fald hvor i kommunen og med hvor meget, før byrådet havde taget stilling til sagen. Da stillingen som fastholdelseskonsulent i Hold Å som følge af en opsigelse blev ledig, overvejede de, om man skulle vente med at besætte den, indtil overvejelserne om besparelser og mulige afskedigelser var afklaret, men de besluttede at slå stillingen op med det samme. Det skyldtes, at der er tale om et højt prioriteret sagsområde, hvor sagerne efter loven skal gå hurtigt. G kom fra en lignende stilling i en anden kommune og havde præcis den profil, de søgte. Hun sagde imidlertid efter kort tid op, da hun havde fået et tilbud fra sin tidligere arbejdsgiver, som kommunen ikke kunne matche. Stillingen blev herefter igen besat hurtigst muligt.

Da processen med afskedigelse af A blev indledt, undersøgte hun i overensstemmelse med kommunens retningslinjer, om der var ledige stillinger, han kunne overvejes omplaceret til. Det var der ikke, da stillingen som fastholdelseskonsulent jo allerede var genbesat. Hun ville heller ikke have anset ham for kvalificeret til stillingen, hvis den havde været ledig, heller ikke efter en periode med oplæring. A havde kun arbejdet med jobparate klienter, og hans evner for skriftlig fremstilling var for dårlige.

C har forklaret bl.a., at han var tillidsrepræsentant i As sag. Han er ikke længere ansat i Kommune 1. Han husker, at kommunens tillidsrepræsentanter i ret god tid var opmærksomme på, at der kunne blive tale om nedskæringer i Arbejdsmarkedscenteret som følge af de forventede nye regler om beskæftigelsesindsats.

Han deltog i den tjenstlige samtale den 13. juni 2023. Han husker ikke, om han på dette tidspunkt var opmærksom på, at der lige havde været et stillingsopslag vedrørende en fastholdelseskonsulent i Hold Å.

D har forklaret bl.a., at hun har været fællestillidsrepræsentant for HK i Kommune 1 siden 2009. Hun talte med A undervejs i afskedigelsesprocessen, men husker ikke forløbet i detaljer. Hun så først efter afskedigelsen, at der lige havde været et stillingsopslag vedrørende en fastholdelseskonsulent i Hold Å. Hun husker ikke nærmere om forhandlingen den 10. juli 2023.

E har forklaret bl.a., at hun er faglig konsulent i HK Sjælland. Hun blev først bekendt med As sag efter, at han var blevet afskediget. Hun deltog i forhandlingen den 10. juli 2023. B sagde, at A selv havde sagt nej til at blive omplaceret. I en pause i forhandlingen talte hun med A, der sagde, at det ikke var rigtigt.

F har forklaret bl.a., at hun er afsnitsleder i Kommune 1. Hun har ikke været leder for A og var ikke involveret i hans afskedigelse. Hun har imidlertid til brug for en praksisundersøgelse i Ankestyrelsen gennemgået en række sager i Arbejdsmarkedscenteret, herunder sager, der har været behandlet af A.

Hun var i 2023 leder af Hold Å. Hun har tidligere haft en tilsvarende funktion i Kommune 2. Det er i dag meget komplekst at arbejde med sygedagpenge, bl.a. som følge af en stor reform i 2014 og løbende ændringer siden da. Man skal være robust, og området stiller store krav til evner for skriftlig fremstilling og formidling. Det vil normalt tage mindst et år at oplære nye medarbejdere på området, og det vil ikke være alle socialformidlere, der kan oplæres. Hun mener ikke, at A ville have kunnet oplæres. Det ville være strandet på hans evner til skriftlig formidling.

## **7. Opmandens begrundelse og resultat**

### 7.1. Sagens baggrund og problemstilling

Den 27. juni 2023 afskedigede Kommune 1 med overenskomstmæssigt varsel A fra hans stilling som socialformidler i Hold Ø i kommunens Arbejdsmarkedscenter.

Sagen angår, om A i den anledning har krav på godtgørelse.

Dette beror efter § 22, stk. 8, 4. pkt., i overenskomst (2021) for socialrådgivere og socialformidlere på, om afskedigelsen var rimeligt begrundet i As eller Kommune 1s forhold.

### 7.2. Udgangspunktet

Det er ubestridt, at der i sommeren 2023 opstod behov for reduktion af årsværk i Arbejdsmarkedscenteret. Det må også anses for ubestridt, at kommunen gennemførte reduktionen på grundlag af saglige kriterier, og at disse kriterier indebar, at bl.a. A skulle afskediges.

Afskedigelsen af A var derfor som udgangspunkt rimeligt begrundet i Kommune 1s forhold.

Jeg bemærker, at der den 13. juni 2023, hvor kommunen havde tjenstlig samtale med A og partshørte ham over påtænkt afskedigelse, ubestridt ikke var ledige stillinger i kommunen, som A kunne omplaceres til. Der foreligger derfor ikke en tilsidesættelse af kommunens procedureretningslinjer på området (jf. pkt. 5.2 ovenfor).

### 7.3. Spørgsmålet om omplacering

HK Danmark har imidlertid gjort gældende, at Kommune 1 selv har skabt den situation, der førte til afskedigelsen af A. HK Danmark har henvist til, at kommunen kort inden afskedigelsen ansatte en ny medarbejder i en ledig stilling som fastholdelseskonsulent i Arbejdsmarkedscenterets Hold Å. A var kvalificeret til at varetage denne stilling, og kommunen burde have omplaceret ham i stedet for at afskedige ham.

Over for dette har Kommune 1 anført, at kommunen havde behov for at besætte den ledige stilling hurtigst muligt, og at det på tidspunktet for ansættelsen af den nye fastholdelseskonsulent ikke lå fast, at der skulle ske afskedigelser. A ville under alle omstændigheder ikke have været kvalificeret til at varetage stillingen, og kommunen var derfor ikke forpligtet til at omplacere ham.

Om problemstillingen bemærker jeg herefter:

Når en stilling i en kommune bliver ledig ved den ansattes opsigelse, vil hensyn til kommunens opgavevaretagelse ofte tale for at genbesætte stillingen snarest muligt. I tilfælde, hvor der i kommunen samtidig – som i den foreliggende sag – er overvejelser om personalereduktioner, der kan berøre allerede ansatte medarbejdere, må det bero på en konkret vurdering i lyset af principperne om omplaceringspligt, om genbesættelse af den ledige stilling alligevel skal sættes i bero.

I denne vurdering må det bl.a. indgå, hvor konkretiseret overvejelserne om de mulige personalereduktioner er, jf. herved tilkendegivelse af 2. februar 2016 i faglig voldgiftssag FV 2015.0067. Det må herunder indgå, hvor sandsynligt det er, at den ledige stilling vil kunne varetages af ansatte, der ellers kan blive ramt af afskedigelse, ligesom der bl.a. må tages hensyn til, hvor presserende det er at få besat den ledige stilling. En eventuel pligt til at udsætte genbesættelsen af den ledige stilling gælder i alle tilfælde kun inden for rammerne af de nævnte principper om omplaceringspligt.

I den foreliggende sag udsprang behovet for budgetreduktion og deraf følgende reduktion af årsværk af et lovforslag på beskæftigelsesområdet, der blev fremsat i Folketinget den 3. maj 2023 og vedtaget den 2. juni 2023 (jf. pkt. 4.3 ovenfor). Reduktionen blev endeligt besluttet på et møde i byrådet den 6. juni 2023.

Lovforslaget var en udmøntning af en politisk aftale indgået i juni 2022 mellem et flertal af Folketingets partier. I hvert fald fra tidspunktet for lovforslagets fremsættelse måtte det derfor anses for helt overvejende sandsynligt, at lovændringen ville blive gennemført. I overensstemmelse med dette fremgår det af de enslydende vurderinger og indstillinger til kommunens arbejdsmarkeds- og erhvervsudvalg, økonomiudvalg og byråd, at lovforslaget "forventes vedtaget inden sommerferien", og at "Arbejdsmarkedscenterets budget reduceres med 2,2 mio. kr. fra 2024 og frem." Referatet af mødet den 9. maj 2023 i Arbejdsmarkedscenteret giver også indtryk af, at centerets ledelse på dette tidspunkt anså personalereduktioner for umiddelbart forrestående.

Samtidig med den nævnte proces opslog og besatte kommunen stillingen som fastholdelseskonsulent i Arbejdsmarkedscenterets Hold Å. Stillingen blev slået op den 4. maj 2023 med ansøgningsfrist den 25. maj 2023, den 30. maj 2023 blev der holdt ansættelsessamtaler, og næste dag ansatte kommunen G.

Under disse omstændigheder finder jeg, at almindelige principper om omplaceringspligt indebærer, at kommunen burde have set spørgsmålet om besættelse af den ledige stilling som fastholdelseskonsulent og spørgsmålet om kommende reduktion af årsværk i sammenhæng og som følge heraf overvejet overførsel af relevante medarbejdere i Arbejdsmarkedscenteret til den ledige stilling. Der er ikke oplyst omstændigheder, som kan begrunde, at en helt kortvarig udsættelse af ansættelsesprocessen ville have været uforenelig med kommunens varetagelse af opgaver på sygedagpengeområdet.

Spørgsmålet er herefter, om det kan lægges til grund, at A – som anført af kommunen – ikke ville have været kvalificeret til at varetage stillingen som fastholdelseskonsulent. I det omfang det er tilfældet, kan han ikke støtte ret på principperne om omplaceringspligt.

Om dette spørgsmål har såvel B som F forklaret, at A efter deres opfattelse ikke var kvalificeret til stillingen, og at han heller ikke ville have kunnet oplæres til den. De har – bl.a. på grundlag af løbende kendskab til hans arbejde og tidligere gennemgang af sager, som han har behandlet – henvist til, at sagsområdet ville være for komplekst for ham, og at hans evner for skriftlig fremstilling ikke ville række til.

Jeg har ikke grundlag for at tilsidesætte denne vurdering, der også har en vis støtte i kommunens notat af 18. september 2020 (jf. pkt. 4.1 ovenfor). Jeg må derfor lægge til grund, at A ikke – heller ikke med rimelig oplæring – ville have været kvalificeret til at varetage stillingen som fastholdelseskonsulent.

Som følge af det anførte er der ikke grundlag for at fravige udgangspunktet i pkt. 7.2 ovenfor, hvorefter afskedigelsen af A var rimeligt begrundet i Kommune 1s forhold.

A er herefter ikke berettiget til godtgørelse efter overenskomsten.

#### 7.4. Konklusion

Jeg frifinder Kommune 1.

#### **T h i b e s t e m m e s:**

Kommune 1 frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 7. marts 2025

Jørgen Steen Sørensen