

Kendelse

i

faglig voldgift FV 2017.0115

CO10

for

Dansk Kirkemusiker Forening

for

A

(advokat Peter Breum)

mod

Kirkeministeriet

for

X Sogns Menighedsråd

(advokat Casper Lauritzen)

1. Tvisten

Sagen angår, om X Menighedsråds afskedigelse af kirkesanger A er uberettiget.

I bekræftende fald er spørgsmålet, om hun skal have en godtgørelse herfor.

2. Parternes påstande

Klageren, CO10 for Dansk Musiker Forening for A, har nedlagt påstand om, at indklagede, Kirkeministeriet for X Sogns Menighedsråd, skal anerkende, at afskedigelsen af A er uberettiget, og at X Sogns Menighedsråd til A skal betale et efter voldgiftsrettens skøn fastsat beløb for urimelig afskedigelse med procesrente fra sagens anlæg den 11. oktober 2017.

Indklagede, Kirkeministeriet for X Sogns Menighedsråd, har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling mv.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 27. september 2018 hos Kirkeministeriet, Frederiksholms Kanal 21, 1220 København K, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Inge Stokholm, CO10, og Jan Thor Callesen, Dansk Kirkemusiker Forening.

Udpeget af indklagede: chefkonsulent Rasmus Paaske Larsen og specialkonsulent Christa Hector Knudsen, begge Kirkeministeriet.

Som opmand deltog højesteretsdommer Oliver Talevski.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af B, kordegn i X Menighedsråd, og C, kontaktperson for X Menighedsråd.

Sagen blev fra klagernes side procederet af advokat Peter Bjerrum og fra indklagedes side af advokat Casper Lauritzen.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller et flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden ved kendelse. Det er aftalt, at kendelsen ikke behøver at indeholde en (fuldstændig) sagsfremstilling eller en (fuldstændig) gengivelse af forklaringer eller parternes procedure (anbringender).

4. Organisationsaftale

Af organisationsaftale for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kordegn, sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejder eller kirkemusiker fremgår bl.a. (§ 14, stk. 9-10):

”§ 14.

...

Stk. 9. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan den pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af afskedigelsen.

Stk. 10. Hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens størrelse under hensyn til sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.”

5. Sagen i hovedtræk

X og Y Menighedsråd ansatte med virkning fra 1. februar 2003 A som kirkesanger på deltid (18 timer om ugen). Hendes arbejdssted var bl.a. X og Y Kirker. Ifølge et ansættelsesbevis udgjorde hendes månedsløn (inkl. et rådighedstillæg på 822,60 kr.) 14.621,58 kr. pr. 1. april 2016. X Menighedsråd ansatte hende i øvrigt som gravemedhjælper på deltid i 2013.

På et møde i X Menighedsråd, der blev afholdt den 10. maj 2016, orienterede D fra firmaet Z, der efter det oplyste bl.a. stod for menighedsrådets regnskab, om forarbejdet med budget 2017. Han oplyste, at der som udgangspunkt skulle findes væsentlige besparelser. Menighedsrådet besluttede at nedsætte et udvalg,

der skulle udarbejde forslag til budgettet forud for et ekstraordinært menighedsrådsmøde, der skulle afholdes den 26. maj 2016.

Udvalget udarbejdede et forslag, hvoraf fremgår, at sparebehovet for 2017-budgettet var på 425.000 kr. i forholdt til 2015-regnskabet. Der skulle bl.a. spares 50.000 kr. i løn til A som kirkesanger. Denne besparelse var baseret på en beregning af 14. april 2016 af timeforbrug for kirkesanger ved X og Y Kirker. Beregningen viste, at det samlede estimerede timeforbrug udgjorde 568 timer årligt, svarende til 12 timer om ugen. A's arbejde som kirkesanger udgjorde da 18 timer om ugen.

Under det ekstraordinære menighedsrådsmøde i X den 26. maj 2016 blev budgetudvalgets forslag til besparelser i budget for 2017 gennemgået, og budgettet med de foreslåede besparelser blev vedtaget, selv om en af præsterne havde udtrykt betænkeligheder ved reduktion af timetallet for kirkesangeren.

Ved brev af 26. maj 2016 henvendte E, der var kontaktperson for X Menighedsråd, sig til F, der var kontaktperson for Y Menighedsråd, om de kommende besparelser i X Menighedsråd, herunder for kirkesangeren.

Ved brev af 1. juni 2016 skrev E endvidere til A. I brevet, der har overskriften "Påtænkt afskedigelse med tilbud om ansættelse på ændrede vilkår", hedder det bl.a.:

"Menighedsrådet har vedtaget et budget for kirken, der indebærer en reduktion af lønudgifterne. Menighedsrådet har derfor gennemgået samtlige stillinger med henblik på at finde besparelser. Menighedsrådet har på den baggrund på sit møde den 26. maj 2016 besluttet at ændre opgaverne i din stilling med den konsekvens, at timetallet i stillingen reduceres med 6 timer ugentligt fra 18 timer til 12 timer. Som følge af denne ændring vil din løn blive reduceret tilsvarende.

Menighedsrådet har lavet en ny stillingsopmåling, som er tidssvarende i forhold til tidsforbrug og opgaver i kirkesangerstillingen (bilagt).

Herudover overgår opgaverne med ophængning af salmenumre, uddeling af salmebøger og tømning af kirkebøsse til kirketjenerfunktionen. Der er en/flere kirketjener på arbejde i forbindelse med kirkelige handling og gudstjenester og op-

gaverne kan derfor placeres i kirketjenerfunktionen uden merudgift til aflønning eller tillæg af timer til kirketjenerfunktionen.

Vi finder, at ændringen i dine ansættelsesvilkår er en væsentlig stillingsændring, da ændringen betyder, at du ikke kan bevare din nuværende løn, men for fremtiden vil oppebære en lavere løn.

Væsentlige stillingsændringer skal varsles overfor medarbejderen. Det sker formelt på den måde, at medarbejderen opsiges, men at vi samtidig tilbyder medarbejderen ansættelse på de ændrede vilkår. Derfor er der i dette brev både en partshøring om opsigelse og et tilbud om ansættelse på ændrede vilkår.

Vi håber, at du vil tage imod tilbuddet om ansættelse på de ændrede vilkår.

Partshøring om den påtænkte afgørelse

For at gennemføre den nævnte stillingsændring påtænker vi formelt at opsiges dig til fratræden med udgangen af december 2016.

Inden vi træffer afgørelse, skal du have lejlighed til at udtale dig, jf. forvaltningslovens § 19.

Tilbud om ansættelses på ændrede vilkår

Du tilbydes ansættelse som kirkesanger med ansættelsesmyndighed X Sogns Menighedsråd med et ugentligt timetal på 12 timer fra 1. januar 2017.

...

Hvis vi ikke hører fra dig, må du regne med, at vi træffer afgørelse på det foreliggende grundlag. Vi går så ud fra, at du ikke ønsker at tage imod tilbuddet om ansættelse på de ændrede vilkår.”

F skrev den 8. juni 2016 til X Menighedsråd. Det fremgår af brevet bl.a.:

”Vi har besluttet, at jeres besparelser ikke skal berøre vores budget, og det vil det komme til, hvis vores kirketjenere fremover skal stå for de ting, som I foreslår. Det vil nemlig være nødvendigt for os at skulle give vores kirketjenere løn for en ekstra time ved HVER ENESTE gudstjeneste.

Vi ser ingen rimelighed i, at jeres besparelser skal have konsekvenser for os. Derfor skal det i Y kirke fortsætte som hidtil.”

Dansk Kirkemusiker Forening skrev i et brev af 9. juni 2016 til X og Y Menighedsråd, at partshøringen vedrørende A var ugyldig, ”da den ikke er foretaget af begge menighedsråd”. I forlængelse heraf skrev F, at Y Menighedsråd ”på ingen

måde er blevet spurgt eller har haft indflydelse på den beslutning¹, og som vi i øvrigt slet ikke er enige i”.

X Menighedsråd var ikke enig i, at partshøringen var ugyldig, og afskedigelsesprocessen fortsatte. Ved brev af 29. juni 2016 blev A afskediget. Det hedder i brevet bl.a.:

”Vi har ikke modtaget hørings svar fra dig, hvorfor menighedsrådet på møde den 14. juni 2016 har truffet beslutning på det foreliggende grundlag.

Du meddeles hermed afsked fra din stilling som kirkesanger, da du desværre ikke har meddelt ønske om at modtage genansættelse på ændrede vilkår.

Du har et opsigelsesvarsel på 6 måneder, hvorfor du fratræder din stilling med udgangen af december 2016.”

Den 22. august 2016 blev der holdt et møde i Æ stiftsøvrighed om partshøringen og afskedigelsen af A. Af mødereferatet fremgår bl.a., at såvel X som Y Menighedsråd havde oplyst, at begge menighedsråd var ansættelsesmyndigheder, og at Æ stiftsøvrighed var enig med Dansk Kirkemusiker Forening i, at det formelle grundlag for at træffe beslutning om partshøring og afsked ikke var til stede. Afskedigelsen blev herefter ikke til noget.

Det fremgår af et referat af et ekstraordinært menighedsrådsmøde i X Menighedsråd afholdt den 29. november 2016 bl.a.:

”Opsigelsen af samarbejdet med Y Menighedsråd om kirkesangerfunktionen blev drøftet på baggrund af Kirkeministeriets fortolkning heraf.

Samarbejdet med Y menighedsråd opsiges med virkning fra 30. juni 2017. Den afledte effekt heraf er at den fælles stilling som kirkesanger bortfalder med kirkesangers opsigelsesvarsel på seks måneder.

Kirkesangeren varsles om den påtænkte afsked som følge af stillingens bortfald med en svarfrist på høringsbrevet til 13. november 2016 kl. 12.00.

Godkendt.

Opsigelse af samarbejdet meddeles i et særskilt brev til formanden for Y menighedsråd.

¹Dvs. beslutningen om at nedsætte A's arbejdstid fra 18 timer til 12 timer pr. uge.

Godkendt.

Svarbrev på kirkesangerens henvendelse af 25. november 2016 blev godkendt.

Der indkaldes til ekstraordinært menighedsrådsmøde den 14. december 2016 kl. 20.15 til behandling af eventuelt høringsvar.”

Ved brev af 29. november 2016 skrev X Menighedsråd til Y Menighedsråd om opsigelsen af samarbejdet om fælles kirkesanger. Det hedder i brevet bl.a.:

”X Menighedsråd har i brev af den 29. september 2016 opsagt samarbejdet med Y Menighedsråd vedr. kirkesangerfunktionen til ophør den 31. december 2016.

Det er blevet X Menighedsråd bekendt, at når et samarbejde opsiges, hvor der er to ansættelsesmyndigheder om ét ansættelsesforhold, så betyder det ifølge Kirkeministeriet at den berørte stilling bortfalder og medarbejderen fratræder med det individuelle varsel efter partshøringen er gennemført. Såfremt menighedsrådene ikke er enige om processen, kan det menighedsråd, der ønsker at ophøre med samarbejdet varsle medarbejderen. Det er efter Kirkeministeriets betragtning det udtrædende menighedsråd, der har den retlige interesse og dermed kan varetage processen. Stillingerne som bliver ledige i de enkelte menighedsråd kan besættes igen efter offentligt opslag.

På denne baggrund har X Menighedsråd i brev af den 29. november 2016 meddelt vores fælles kirkesanger, A, at vi påtænker at afskedige hende. Begrundelsen herfor er, at stillingen som kirkesanger bortfalder som følge af, at samarbejdet ophører.

Kirkesangeren har 6 måneders opsigelse, hvis X Menighedsråd træffer beslutning om endelig afsked efter den meddelte høringsfrist til A. Det betyder, at samarbejdet om kirkesangerfunktionen først ophører med udgangen af juni 2017.”

X Menighedsråd besvarede den 29. november 2016 en henvendelse af 25. november 2016 fra A. Det oplyses i brevet bl.a., at X Menighedsråd stod over for store økonomiske besparelser i 2017, herunder på personaleomkostninger, og at det var derfor, at der var blevet rettet henvendelse til hende med varsling af timenedsættelse i hendes kirkesangerstilling. Det oplyses endvidere, at X Menighedsråd havde opsagt det fremtidige samarbejde med Y Menighedsråd om kirkesangerfunktionen med udgangen af juni 2017, og at den afledte konsekvens heraf fremgik af et vedlagt brev til hende.

I det vedlagte brev af samme dato hedder det bl.a.:

”Påtænkt afskedigelse fra din stilling som kirkesanger

X Menighedsråd har opsagt det hidtidige samarbejde med Y Menighedsråd vedrørende kirkesangerfunktionen. Dette betyder, at kirkesangerstillingen bortfalder, hvorfor menighedsrådet påtænker at afskedige dig fra din stilling som kirkesanger som følge af stillingsbortfald.

...

Når et samarbejde opsiges, hvor der er to ansættelsesmyndigheder om ét ansættelsesforhold, så betyder det ifølge Kirkeministeriet, at den berørte stilling bortfalder og medarbejderen fratræder med det individuelle varsel efter partshøringen er gennemført. Såfremt menighedsrådene ikke er enige om processen, kan det menighedsråd, der ønsker at ophøre med samarbejdet varsle medarbejderen. Det er efter Kirkeministeriets betragtning det udtrædende menighedsråd, der har den retlige interesse og dermed kan varetage processen. Stillingerne som bliver ledige i de enkelte menighedsråd kan besættes igen efter offentligt opslag.

X Menighedsråd påtænker derfor at afskedige dig, da kirkesangerstillingen med Y og X Menighedsråd som fælles ansættelsesmyndighed bortfalder som konsekvens af det opsagte samarbejde om kirkesangerfunktionen.”

Ved brev af 8. december 2016 skrev Dansk Kirkemusiker Forening til Æ Stift med anmodning om at annullere høringen, da ”den lider af nøjagtig samme retlige mangler, som den afskedigelse, der blev underkendt af stiftet den 22. august 2016”.

Ved brev af 14. december 2016 afskedigede X Menighedsråd A fra hendes stilling som kirkesanger. Begrundelsen var den samme som i partshøringsbrevet, der er delvis citeret ovenfor. Der blev henvist til, at hun ikke var fremkommet med et høringssvar, og at menighedsrådet derfor havde truffet afgørelse på det foreliggende grundlag. Da hun havde et opsigelsesvarsel på 6 måneder, skulle hun fratræde stillingen som kirkesanger med udgangen af juni 2017.

A blev efter det oplyste ikke afskediget fra sin stilling som kirkesanger ved Y Menighedsråd. Af et ansættelsesbevis fremgår, at Y Menighedsråd med anciennitet fra den 1. februar 2003 har ansat hende som kirkesanger med faglig fleksibilitet 25 timer ugentligt. Ansættelsen har virkning fra den 1. august 2017.

X Menighedsråd søgte med frist til den 24. september 2017 en kirkesanger til X Kirke. Stillingen ville være på 350 timer årligt svarende til 6 timer om ugen, og månedslønnen ville udgøre 4.900 kr. Stillingen blev efter det oplyste besat med en anden kirkesanger fra den 1. november 2017.

6. Forklaringer

B har forklaret bl.a., at han er kordegn i X Menighedsråd. Han tager sig af personregistreringen og fungerer som sekretær for menighedsrådet. Han tager sig også af personregistreringen i Y Menighedsråd.

Besparelserne i budgettet for 2017 skyldtes, at der var et overforbrug af personale i 2015 og i første del af 2016. Der skulle spares 425.000 kr. i 2017.

A genoptog sit arbejde efter barsel omkring 1. januar 2017. Arbejdet i opsigelsesperioden forløb udmærket. Hun sygemeldte sig dog i maj 2017 for så vidt angår arbejdet i X, men fortsatte med sit arbejde i Y.

Der blev ansat en ny kirkesanger i X fra 1. november 2017. Ansættelsen er på 350 timer årligt, svarende til ca. 6 timer om ugen, og er i overensstemmelse med den spareplan, der ligger bag budgettet for 2017.

C har forklaret bl.a., at hun fra november 2016 blev kontaktperson i X Menighedsråd. Hun fungerer i det daglige som en slags arbejdsgiver og afholder bl.a. MUS-samtaler.

Samarbejdet med A var godt. X Menighedsråd havde ikke kontakt til A i perioden fra partshøringen den 29. november 2016 til afskedigelsen den 14. december 2016. I opsigelsen er A ikke tilbudt at gå ned i tid. Hun gik ud fra, at A ikke ønskede dette, fordi hendes faglige organisation i sommeren 2016 ikke ville acceptere tilbuddet om at gå ned i tid, men pegede på, at opsigelsen led af formelle mangler.

7. Parternes hovedanbringender

Klager har anført, at opsigelsen ikke er sagligt begrundet.

Den omstændighed, at et ud af to menighedsråd vælger at opsig det indbyrdes samarbejde, ændrer ikke ved, at der ved begge menighedsråd fortsat er behov for en kirkesanger. En opsigelse af samarbejdet – en fission – skaber med andre ord ikke grundlag for en afskedigelse af en ansat med funktioner, der skal fortsætte. Virksomhedsoverdragelseslovens § 3, stk. 1, fører i samme retning, og det må i denne sag lægges til grund, at fissionen var udtryk for en virksomheds-overdragelse inden for lovens anvendelsesområde.

Stillingen som kirkesanger burde have været delt i to, og A burde eventuelt være blevet varslet ned i tid, hvis dette var påkrævet på grund af besparelser eller som følge af samarbejdets ophør. Der er ikke nogen driftsmæssige hensyn, der bevirker, at dette ikke kunne lade sig gøre, idet de præster, der betjener kirkerne i de to sogne, er de samme.

A har herefter krav på en godtgørelse for urimelig afskedigelse. Dette gælder, selv om hun fortsatte med at arbejde som kirkesanger ved Y Menighedsråd. Der skal ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse bl.a. tages hensyn til, at hun blev ansat som kirkesanger i 2003.

Indklagede har anført, at opsigelsen er sagligt begrundet.

Opsigelsen var begrundet dels i ophøret af X og Y Menighedsråds samarbejde om kirkesangerfunktionen dels i påkrævede budgetbesparelser.

En splitansættelse med to eller flere arbejdsgivere hviler på den forudsætning, at der består et samarbejde mellem arbejdsgiverne. Hvis samarbejdet ophører, bortfalder en væsentlig forudsætning for den stilling, der er etableret ved splitansættelsen, og stillingen må siges at ændre karakter i et sådant omfang, at der reelt er tale om en stillingsnedlæggelse. Virksomhedsoverdragelsesloven kan ikke føre til et andet resultat, allerede fordi der ikke er tale om en virksomheds-overdragelse i lovens forstand.

Stillingen i X var væsentligt reduceret på grund af budgetbesparelser, og A tilkendegav ikke på noget tidspunkt, at hun var interesseret i at fortsætte som kirkesanger i X Sogn på ændrede vilkår.

A har ikke krav på godtgørelse, fordi hun fortsatte sit ansættelsesforhold til Y Menighedsråd. Der var reelt tale om, at to arbejdsgivere blev til en. En eventuel godtgørelse skal udmåles i den lave ende bl.a. henset til den meget lave beskæftigelsesgrad.

8. Opmandens begrundelse og resultat

8.1. Problemstillingerne

Sagen angår to problemstillinger.

For det første om X Menighedsråds afskedigelse af 14. december 2016 af A fra hendes stilling som kirkesanger er berettiget.

Hvis afskedigelsen ikke er berettiget, er spørgsmålet for det andet, om A har krav på en godtgørelse.

8.2. Afskedigelsens berettigelse

8.2.1. Afskedigelse som følge af stillingens bortfald

Afskedigelsen af A var, som det fremgår af afsnit 5 foran, begrundet med, at X Menighedsråds samarbejde med Y Menighedsråd om kirkesangerfunktionen var opsagt, og at dette havde den afledede virkning, at kirkesangerfunktionen bortfaldt. Hun skulle derfor fratræde med sit opsigelsesvarsel på 6 måneder. Stillingerne i de enkelte menighedsråd kunne herefter besættes igen efter offentligt opslag.

Jeg er enig med indklagede i, at ophøret af samarbejdet mellem de to menighedsråd indebar, at menighedsrådene ikke længere skulle have et fælles arbejds-giveransvar for A som kirkesanger. Spørgsmålet er imidlertid, om dette forhold *i sig selv* berettigede X Menighedsråd til at afskedige A som kirkesanger ved X Menighedsråd.

Ophøret af samarbejdet mellem X og Y Menighedsråd indebar, at hvert menighedsråd skulle være arbejdsgiver med hensyn til det arbejde som kirkesanger,

der fremover skulle udføres ved det pågældende menighedsråd. Samarbejdsophøret medførte således ikke, at kirkesangerfunktionen ved menighedsrådene ophørte.

Under hensyn hertil og efter almindelige ansættelsesretlige og forvaltningsretlige proportionalitetsbetragtninger er det min opfattelse, at X Menighedsråd ikke var berettiget til at afskedige A som kirkesanger alene som følge af selve samarbejdsophøret.

Denne vurdering svarer til det, som i givet fald ville følge af virksomhedsoverdragelseslovens § 3, stk. 1, hvorefter afskedigelse på grund af overdragelse af en virksomhed eller en del heraf ikke anses for rimeligt begrundet i virksomhedens forhold, medmindre afskedigelsen skyldes økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer. Det er imidlertid ikke nødvendigt for mig at tage stilling til, om samarbejdsophøret vedrørende kirkesangeren må anses for en overdragelse af en virksomhed eller en del heraf omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven.

Som jeg forstår det, er indklagedes retsopfattelse baseret på forudsætningslæren, nemlig at en kendelig og væsentlig forudsætning for stillingen er bortfaldet som følge af samarbejdets ophør. I forudsætningslæren indgår imidlertid også en afvejning af, hvem der bør bære risikoen for den bristede forudsætning, og det er, som det fremgår af det foran anførte, min opfattelse, at det er menighedsrådene – og ikke den enkelte medarbejder – der skal bære risikoen for, at en forudsætning er bristet.

X Menighedsråd var herefter ikke berettiget til at afskedige A med den foran nævnte begrundelse.

8.2.2. Andre afskedigelsesgrunde

En offentlig myndighed skal give en fyldestgørende begrundelse for afskedigelse af en medarbejder, jf. herved forvaltningslovens § 19 om partshøring og § 24 om begrundelse. De forvaltningsretlige regler om sagsbehandling i afskedigelsessager skal imidlertid bidrage til, at der træffes saglige afskedigelsesbeslutninger, jf.

herved f.eks. Højesterets dom i UfR 2007.537. Den omstændighed, at parts-høringen eller begrundelsen er mangelfuld, indebærer således ikke, at afskedi-gelsen må anses for uberettiget, hvis arbejdsgiveren efter bevisførelsen har godtgjort, at afskedigelsen reelt er båret af saglige hensyn.

Ophøret af samarbejdet mellem X og Y Menighedsråd vedrørende kir-kesangerfunktionen indebar som nævnt, at hvert menighedsråd skulle være ar-bejdsgiver for så vidt angår det arbejde, som kirkesangeren fremover skulle ud-føre i det pågældende menighedsråd. Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at X Menighedsråd havde behov for at spare på lønnen til kirkesanger-funktionen, jf. afsnit 5 og 6 foran. A skulle endvidere fortsætte med at være kir-kesanger ved Y Menighedsråd.

Efter min opfattelse indebar de nævnte forhold ikke, at det af driftsmæssige grunde var berettiget at afskedige A som kirkesanger ved X Menighedsråd, såle-des som det skete ved brevet af 14. december 2016.²

8.2.3. Samlet konklusion

Min samlede konklusion er herefter, at afskedigelsen af A er uberettiget.

8.3. Godtgørelsen

Da det som nævnt var uberettiget at afskedige A som kirkesanger ved X Menig-hedsråd, har hun efter min mening krav på godtgørelse. Det kan ikke føre til et andet resultat, at hun fortsatte sin ansættelse ved Y Menighedsråd.

²Jeg har hermed ikke taget stilling til, om samarbejdsophøret, der indebar, at hun fremover skulle have to arbejdsgivere, var en sådan væsentlig ændring af hendes ansættelsesvilkår, at det skulle varsles med hendes sædvanlige opsigelsesvarsel, se hertil bl.a. Ole Hasselbalch, Den Danske Arbejdsret, bind II, Ansættelsesretten (2009), s. 1257 ff. A blev ikke varslet ned i tid som følge af det nævnte behov for at spare løn til kirkesangeren. En sådan varsling havde efter min mening været berettiget. Jeg finder det imidlertid ikke godtgjort, at A – hvis hun var blevet varslet ned i tid (eller om nødvendigt varslet om, at hun fremover skulle have to arbejdsgivere som følge af samarbejdsophøret) – ville have sagt nej tak til at fortsætte sin ansættelse ved X Menig-hedsråd på ændrede vilkår.

Fastsættelsen af godtgørelsen beror på et skøn, hvori indgår bl.a. sagens omstændigheder og A's anciennitet.

Jeg finder efter en samlet vurdering, at godtgørelsen skønsmæssigt kan fastsættes til 20.000 kr., der forrentes med procesrente fra sagens anlæg den 11. oktober 2017.

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

Kirkeministeriet for X Sogns Menighedsråd skal anerkende, at afskedigelsen af A er uberettiget.

X Sogns Menighedsråd skal inden 14 dage betale 20.000 kr. med procesrente fra den 11. oktober 2017 til A.

Hver af parterne skal bære egne omkostninger ved sagens behandling og betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 5. oktober 2018

Oliver Talevski