

Udskrift af Arbejdsrettens dom af 28. marts 2014

i sag nr.: AR2012.0777

Landsorganisationen i Danmark

for

Fag og Arbejde (FOA)

(advokat Peter Nisbeth)

mod

Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN)

for

Region Sjælland

(advokat Morten Ulrich)

Dommere: Nils Juhl Andreasen, Carl Erik Johansen, Benny Rosberg, Karsten Thystrup, Niels Waage (retsformand), Nicolai Westergaard og Mads Øland.

Indledning

Sagen drejer sig om, hvorvidt Region Sjælland i forbindelse med en større generel afskedigelsesrunde kunne gøre det til en betingelse for ansættelse af medarbejdere i en anden stilling end den, som de hidtil havde varetaget, at de gav afkald på deres hidtidige opsigelsesvarsler.

Parternes påstande

Klager, LO for FOA, har nedlagt påstand om, at indklagede skal betale en bod.

Indklagede, RLTN for Region Sjælland, har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

Baggrund og overenskomstvilkår

Region Sjællands budget for 2011 indebar, at regionen skulle foretage betydelige besparelser, bl. a. på psykiatriområdet. Dette nødvendiggjorde afskedigelser, som bl. a. berørte A og B, der var ansat som social- og sundhedsassistenter ved Distrikt Køge i Psykiatrien, Region Sjælland. A arbejdede 32 timer pr. uge, og B arbejdede

37 timer pr. uge.

A og B er medlemmer af FOA, og deres ansættelser var reguleret af 2008 overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedspersonale, som var indgået mellem RLTN og FOA. Af overenskomsten fremgik bl.a.:

”§ 4. Funktionærlov

For de ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 18 og 19.

...

§ 18. Opsigelse

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

...

Stk. 4

Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Forbundet kan kræve forhandling afholdt inden for en frist af 1 måned ...”

FOA har ikke bestridt, at opsigelsen af A og B var rimeligt begrundet i institutionens forhold, jf. overenskomstens § 18, stk. 4.

Forberedelsen af afskedigelserne

Forud for iværksættelsen af de påkrævede personalereduktioner blev der på psykiatriområdet i regionen bl.a. udarbejdet et internt notat af 20. oktober 2010 med titlen ”Omplaceringsforpligtelse, jobbank og tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med budgettilpasninger i psykiatrien”. Af notatet fremgår bl.a.:

”Det igangværende arbejde med tilpasninger i forhold til Budget 2011 viser, at det for at nå de opstillede krav må forventes at blive nødvendigt at gennemføre personalereduktioner i Psykiatrien.

I en sådan situation vil Psykiatrien naturligvis anvende de i Region Sjællands regi indgåede aftaler m.v. om omplaceringsforpligtelse og

jobbank. ...

Omlacering

Med henvisning til regionens tiltag inden for forandringsprocesser og organisationstilpasninger, har Psykiatridelen besluttet, at ledige stillinger med virkning fra 19. oktober 2010 ikke opslås. Ledige stillinger vil således blive "reserveret" til omlaceringstilbud til de medarbejdere, som påtænkes afskediget.

Dette indebærer, at såfremt en medarbejder, der påtænkes indstillet til afsked, vurderes bedst kvalificeret til en af de ledige stillinger, vil medarbejderen få tilbud om omlacering. Vurderingen af medarbejderens egnethed i forhold til en eventuel ledig stilling, foretages i dialog mellem den afgivende afdeling og Psykiatrihuset.

Hvis medarbejderen takker ja til det nye stillingstilbud, tiltræder medarbejderen i stillingen efter nærmere aftale. Takker medarbejderen nej til tilbuddet, fortsætter afskedigelsesprocessen. Det bemærkes, at den modtagende afdeling, som udgangspunkt ikke har indsigelsesret over for en beslutning om omlacering.

Først når alle medarbejdere er søgt omlaceret, opslås ledige stillinger i Jobbanken, hvor de skal være opslået i 7 dage før et eventuelt eksternt opslag er muligt.

..."

Partshøringsbrevene til A og B

Den 22. november 2010 sendte Region Sjælland partshøringsbreve om påtænkt afskedigelse til bl.a. A og B. Af brevet til A fremgik bl. a.:

"Påtænkt afskedigelse - høringsbrev

...

Din eventuelle afskedigelse sker med dit overenskomstmæssige opsigelsesvarsel på 6 måneder gældende fra 1. januar 2011.

...

Omlacering og tryghedsordning

Vi undersøger i høringsperioden mulighederne for at omlacere dig i en anden relevant stilling.

Bliver du afskediget, og har vi ikke mulighed for at omlacere dig, omfattes du af regionens tryghedsordning, og du får mulighed for at tilmelde dig Jobbanken i Region Sjælland.

...

Dine bemærkninger sender du til Region Sjælland, ..., og de skal være os i hænde

senest tirsdag den 7. december 2010 kl. 10:00

...”

Partshøringsbrevet om påtænkt afskedigelse af B havde et tilsvarende indhold, bortset fra at hans overenskomstnæssige opsigelsesvarsel var 4 måneder.

Den 24. november 2010 sendte personalekonsulent Susan Batko fra Region Sjællands Koncern HR en mail til distriktslederne i regionens psykiatri, og det fremgik heraf bl.a.:

”I forbindelse med afskedigelserne på grund af besparelser, søger vi omplaceringsmuligheder for de afskedstruede. Indtil den 30. november 2010 i hele regionen og fra den 1. december 2010 kun i Psykiatrien. Når vi finder en omplaceringsmulighed er proceduren således:

Den afgivne ledelse

1. KHR kontakter den afgivne distriktsledelse med oplysning om omplaceringsmuligheden (med stillingsannoncen). Distriktsledelsen kontakter med det samme den pågældende medarbejder og beder vedkommende om, at melde tilbage til distriktsledelsen senest efter 2 dage om, hvor vidt man siger ja eller nej. Hvis man siger ja, skal man kontraopsige sin stilling *også* inden for 2 dage. Man tiltræder den nye stilling med de løn- og ansættelsesvilkår der er knyttet til stilling – præcis som hvis man var en almindelig ansøger. Medarbejderen kan kontakte kontaktpersonen i stillingsannoncen for nærmere oplysninger, inkl. forventet lønniveau.

2. ...”

Ved mail af 30. november 2010 fik A tilbudt en ny stilling i Region Sjælland. Der var tale om en fast nattevagtstilling som social- og sundhedsassistent på Holbæk Sygehus med tiltræden den 1. januar 2011 og med en ugentlig arbejdstid på 28 timer. Den 2. december 2011 meddelte As daværende leder til Susan Batko, Koncern HR i Region Sjælland, at A ville acceptere den tilbudte stilling, og at A ville sende opsigelsen af sin daværende stilling til Susan Batko samme dag. Susan Batko modtog dog ikke en opsigelse fra A, og den 6. december 2010 skrev Susan Batko en mail til A med påmindelse herom. I mailen oplyste Susan Batko samtidig, at månedslønnen i stillingen i Holbæk ville udgøre ca. 1.300 kr. mindre end månedslønnen i As hidtidige stilling. Hertil svarede A i mail af 7. december 2010:

”Jeg skriver til dig for at orientere om at jeg ikke kan modtage den tilbudte stilling i Holbæk. Jeg kan ikke acceptere vilkårene, at skulle opsiges min nuværende stilling. Denne forudsætning var jeg på ingen måde orienteret om i første omgang. Jeg er vidende om, at FOA har rejst sag over for Regionshuset omkring opsigelse af stilling kontra ændring af ansættelsesbevis.
...”

Den 1. december 2010 blev B ligeledes tilbudt en ny, fast nattevagtstilling som social- og sundhedsassistent på Holbæk Sygehus med tiltræden den 1. januar 2011 og med en ugentlig arbejdstid på 28 timer pr. uge. I en mail af 6. december 2010 oplyste Susan Batko ham om lønnen i den nye stilling, som var lavere end lønnen i hans hidtidige fuldtidsstilling. Hun bad ham sende sin opsigelse af hans hidtidige stilling, hvis han ville tage imod tilbuddet om den nye stilling. Susan Batko modtog ikke svar på denne mail eller påmindelser sendt pr. mail den 8. og 9. december 2010.

Ved breve af 16. december 2010 fik A og B herefter meddelelse om, at Region Sjælland havde besluttet at afskedige dem med deres individuelle opsigelsesvarsler. Ved mail af 22. december 2010 opsagde B sin stilling med virkning fra udgangen af januar måned 2011.

Regionens principper for omplacering og kontakten med de faglige repræsentanter

Af Region Sjællands ”Personalepolitiske principper ved større omstillings- og forandringsprocesser”, november 2007, fremgår bl.a.:

”Afskedigelser som følge af organisationsforandringer skal så vidt muligt undgås. Ledelsen skal derfor altid undersøge mulighederne for at gennemføre nødvendige personalereduktioner ved omplacering, ... Omplacering skal primært ske inden for eget virksomhedsområde/tværgående område, men hvis det ikke er muligt, har ledelsen pligt til at undersøge mulighederne for omplacering inden for andre områder i Region Sjælland.”

Af regionens ”Personalepolitiske principper ved forandringsprocesser og organisationstilpasninger”, som blev vedtaget i MED-hovedudvalget den 21. april 2010,

fremgår bl.a.:

”6.2 Tryghedsordningen

1. Medarbejderne følger som udgangspunkt med opgaverne eller omplaceres med organisationsændringer, ...

2. Ved medarbejderens afslag på en varslet omplacering samt ved varsling til afskedigelse:

- Registrering efter eget ønske i en jobbank i en periode, der svarer til længste opsigelsesvarsel (6 måneder regnet fra udgangen af den måned, hvor pågældende meddeles afsked).
- ...”

I en mail af 2. december 2010 skrev en tillidsrepræsentant til en distriktsleder i psykiatrien i Region Sjælland:

” ...

Er blevet kontaktet af medarbejdere der tilbydes omplacering. De har fået at vide, at når de ønsker omplaceringen skal de straks skrive deres opsigelse og sende denne til Sorø???. Det er da sådan at de bare skal have en tilføjelse til deres ansættelseskontrakt hvor den nye placering står. Kan forstå på ..., at begrundelsen er man gerne vil have besat stillingerne hurtigere end varslingsperioden. Det mindste må så være, at de pågældende medarbejdere får en mail omkring den nye stilling med lønrammer osv ind de siger deres stilling op.”

Mailen blev af distriktslederen videresendt til Susan Batko, Koncern HR i Region Sjælland, som samme dag sendte følgende svar til tillidsrepræsentanten:

”Jeg kan godt forstå din tankegang og vi har haft indgående drøftelser her i KHR om netop denne problemstilling. Vi skal have medarbejdernes opsigelse, da der er tale om et frivilligt stillingsskifte. Hvis vi blot laver et nyt ansættelsesbrev, så kan medarbejderen senere sige, at de vilkår havde han/hun slet ikke accepteret. Og så har vi et problem idet medarbejderen ikke, som påtænkt, er blevet afskediget og den nye arbejdsplads mangler en medarbejder.

Det er sådan at tilbuddet er der NU. Det er der ikke om en uge, for arbejdspladsen kan ikke vente med et svar, idet de så mangler en medarbejder, hvis de ikke kan slå stillingen op nu.”

Af et referat af samarbejdsudvalgsmøde afholdt i distrikt Holbæk den 8. december 2010 fremgår, at udvalget fik bl.a. følgende information om omplacering i forbindelse med afskedigelserne:

”... Der foregår et intensivt forsøg på omplacering i Regionen, og 9 medarbejdere fra hele Psykiatrien skulle allerede være omplaceret forskellige steder i Regionen her i høringsfasen.

I forbindelse med omplacering op siger man herved selv sit nuværende job og starter i det nye job.

Det er op til den enkelte, om man vil sige ja eller nej ...

Man bevarer fortsat sin anciennitet ved jobskiftet. Man skal ikke igennem et ansættelsesudvalg m.m. Hvis man siger ja til den konkrete mail, er det et konkret tilbud om jobskifte. Lønforhandlingen vil dog så først ske efterfølgende.

Det vil blive betragtet som der er sammenhæng i ansættelsen – og altså ikke noget ”slip”.

Den 21. december 2010 blev der på foranledning af FOA Roskilde, som ønskede en drøftelse af omplaceringen af medarbejdere i Region Sjælland, afholdt et forhandlingsmøde mellem FOA Roskilde og Region Sjælland. Af referatet fremgår:

”... I fraværet af medarbejderens tilsagn om at ville acceptere en tilbudt omplacering, ville regionen derfor afgøre pågældendes sag på baggrund af de på afgørelsestidspunktet foreliggende oplysninger, herunder det manglende tilsagn. Det var endvidere regionens opfattelse, at den har pligt til at tilbyde den tilbudte stilling til en anden kvalificeret medarbejder, hvis den første afslog tilbuddet. ...”

Af en opgørelse, der er fremlagt i sagen, fremgår, at i alt 14 social- og sundhedsassistenter i forbindelse med afskedigelsesrunden i Region Sjælland i november og december 2010 fik tilbud om omplacering, og at to valgte at acceptere tilbuddet.

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun på afskedigelsestidspunktet var ansat som social- og sundhedsassistent på et lukket psykiatrisk afsnit i Roskilde, som henhører under distrikt Køge i Region Sjællands psykiatri. Hun havde aftenvagter, og hun arbejdede på dette tidspunkt 32 timer pr. uge. Hun havde været ansat i psykiatrien i Roskilde siden 1994, og hun arbejdede også ved ansættelsen 32 timer pr. uge. Senere gik hun op på at arbejde 37 timer pr. uge, og dette blev så igen ændret til 32 timer pr. uge. Hun var på den samme afdeling under hele ansættelsen.

I efteråret 2010 blev hun og de øvrige medarbejdere via nyhedsbreve og den daglige ledelse orienteret om, at der skulle ske afskedigelser. Det kom bag på hende, da hun den 22. november 2010 fik partshøringsbrevet om påtænkt afskedigelse. Hun havde ingen mulighed for at vide, hvilke kriterier, ledelsen ville anvende til at udvælge dem, der skulle afskediges. Processen var også blevet forsinket, uden at de var blevet orienteret herom, så hun troede, at hun var sluppet fri for afskedigelse.

Den 30. november 2010 fik hun fra sin daværende leder mailen med tilbud om en stilling i Holbæk, som hun kunne blive omplaceret til. Hun ringede til ledelsen på afdelingen i Holbæk, og de virkede flinke. Under alle omstændigheder var det bedre for hende at have et arbejde end ikke at have et arbejde. Hun havde set den stillingsbeskrivelse, som var vedhæftet mailen fra hendes leder. Hun vidste ikke, hvad lønnen ville være i den nye stilling, men hun gik ud fra, at den ville være det samme som i hendes daværende stilling, dog sådan at lønnen blev reguleret i forhold til den lavere ugentlige arbejdstid. Hun ringede til sin leder og oplyste, at hun var interesseret i den tilbudte stilling, og hun spurgte, hvad processen herefter var. Lederen oplyste, at hun så skulle opsige sin daværende stilling. Dette undrede hende. Når hun tidligere var gået op eller ned i tid i sin daværende stilling, havde hun blot fået et tillæg til sit ansættelsesbevis. Hun spurgte ikke under telefonsamtalen med lederen om lønnen i den nye stilling. Hun ville først tale med FOA om den proces, som lederen havde fortalt hende om.

FOA rådede hende til, at hun ikke skulle opsige sin stilling. FOA orienterede hende om, at FOA havde indledt forhandlinger med Region Sjælland om, hvordan de proceduremæssigt skulle gribe situationen an. Hun var usikker, fordi det instinktivt bød hende imod at opsige sin stilling, før hun havde et nyt ansættelsesbevis.

Hun modtog opsigelsen af 16. december 2010, efter at hun den 7. december 2010 havde skrevet til Susan Batko, Koncern HR i Region Sjælland, at hun ikke kunne acceptere, at hun skulle opsige sin daværende stilling som forudsætning for at få den nye stilling.

Hun fik i juni 2011 via jobbank en stilling på 30 timer pr. uge i psykiatrien i Roskilde.

B har forklaret bl.a., at han blev ansat som social- og sundhedsassistent i amtet, nu Region Sjælland, i 2001. Han har altid arbejdet 37 timer pr. uge.

Der var mange forskellige og forvirrende informationer om den forestående afskedigelsesrunde i efteråret 2010. Den 22. november 2010 fik han partshøringsbrevet om påtænkt afskedigelse. Det kom bag på ham, for han troede, at han var gået fri, da han ikke fik brevet under sin aftenvagt den 22. november 2010. Da han kom hjem, lå brevet imidlertid til ham derhjemme.

Han blev ringet op af sin leder og fik tilbudt stillingen som nattevagt i Holbæk med en ugentlig arbejdstid på 28 timer. Han blev glad, men han kunne ikke få at vide, hvad han ville få i løn, eller hvordan arbejdsforholdene var. Han fik at vide, at han skulle sige sin daværende stilling op for at få den nye stilling. Han sagde betinget ja, idet han gerne ville tale med FOA først. FOA sagde, at han skulle sige nej, fordi han ikke kunne få oplyst, hvad løn- og arbejdsbetingelserne var i den nye stilling. Derfor ringede han tilbage til lederen og oplyste, at hvis han ikke kunne få oplyst dette, måtte han sige nej. Han så ikke de mails af 6. december, 8. december og 9. december 2010, som Susan Batko sendte ham. Han ved ikke, hvilken mailadresse, de er sendt til. Han ville have sagt nej til det tilbud, som fremgår af Susan Batkos mail, for det ville indebære, at han gik ca. 10.000 kr. ned i indtægt pr. måned, når man tager højde for det timetal og de tillæg, han havde i sin daværende stilling.

Han modtog opsigelsen af 16. december 2010 fra Region Sjælland. Han afgav selv en opsigelse af sin stilling den 22. december 2010, fordi han havde fået det psykisk dårligt og havde vanskeligt ved at være til stede på sin arbejdsplads, hvor arbejdsmiljøet ikke længere var godt. Han havde ikke noget andet job på hånden, men han arbejdede efter sin fratræden som timeafløser i bl.a. Slagelse, som også hører under Region Sjælland. Han husker ikke, hvor mange arbejdstimer pr. uge, han havde som timeafløser, men det var nok 30-35 timer pr. uge. Han søgte job på

et privathospital i Nykøbing Sjælland og startede der i sommeren 2011. Han var der kun et par måneder. Han arbejder nu i Region København i et fuldtidsjob i psykiatrien.

Søren Gorm Fussing har forklaret bl.a., at han er chef for jura og forhandling i Region Sjællands Koncern HR. Han var involveret i arbejdet med afskedigelsesrunden i efteråret 2010. Psykiatrien udgjorde personalemæssigt en stor del af regionen. Psykiatrien omfattede således 1.800-1.900 medarbejdere fordelt på 6 distrikter og nogle specialafdelinger. I afskedigelsesrunden gik regionen frem efter de regler, der gælder om masseafskedigelser. Dette indebar, at der blev gennemført drøftelser med samarbejdsudvalgene den 25. oktober 2010 og herefter med personaleorganisationerne i den første tredjedel af november. På møderne gennemgik regionens repræsentanter nøje den proces, de ville gå frem efter, og hvordan de ville minimere antallet af afskedigelser – herunder ved at ”låse” ledige stillinger med henblik på, at ledige stillinger, som måtte opstå i regionens drift i løbet af afskedigelsesprocessen, kunne tilbydes til medarbejdere, der ellers ville blive afskediget. Herudover ville regionen anvende en jobbank-ordning, som var blevet aftalt med personaleorganisationerne i april 2010.

Som beskrevet i Region Sjællands interne notat af 20. oktober 2010 om omplaceringsforpligtelse, jobbank og tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med budgettilpasninger i psykiatrien, skulle der foretages en kvalifikationsvurdering af medarbejdere, som ønskede at benytte omplaceringsordningen. Jobbank ordningen indebar, at hvis en medarbejder i den periode, hvor medarbejderen var omfattet af jobbank, var kvalificeret til en opslået stilling, skulle stillingen gives til den pågældende eller til en anden i jobbanken med tilsvarende kvalifikationer. Regionen kunne ikke slå stillingen op eksternt, før den havde været i jobbank. Medarbejderne oprettede sig individuelt i jobbank, og de fik herefter advis om relevante jobopslag pr. mail.

Der var også afskedigelser inden for andre områder i regionen, og i det omfang, det var muligt at omorganisere i enhederne inden udløbet af opsigelsesvarslet, blev medarbejderne fritstillet. Dette var bare ikke muligt i psykiatrien, så afskedi-

gelsesrunden indebar som udgangspunkt ikke, at afskedigede medarbejdere blev fritstillet. De indgik i driften og patientbehandlingen indtil fratrædelsestidspunktet. Der var ikke nogen driftsmæssig begrundelse for at fritstille de afskedigede medarbejdere.

I perioden fra den 20. oktober til den 20. november 2010 blev der foretaget tiltag vedrørende omplaceringsordningen, som gjorde, at der efter hans opfattelse var færre end ellers, der blev afskediget. Hvis en medarbejder ønskede at tage imod et tilbud om omplacering, mens den påtænkte afskedigelse af medarbejderen stadig var i høring, var regionen nødt til at kræve en kontra-opsigelse fra medarbejderens side inden for to dage. Hvis medarbejderen takkede nej, ville der dermed være tid nok til at tilbyde en anden medarbejder omplacering til stillingen. Når først en medarbejder var blevet opsagt, var regionen forpligtet til at anvende jobbank ordningen. Dette fulgte af personalepolitikken, som også var aftalt med organisationerne. De stillinger, der var omfattet af omplaceringsordningen, var stillinger, som var blevet ledige i driften, mens afskedigelsesprocessen pågik. Der var driftsmæssigt behov for hurtigst muligt at få afklaret, om disse stillinger kunne besættes via omplaceringsordningen.

Efter hans opfattelse ville det ikke have været muligt at give A og B en løn i de tilbudte stillinger, som svarede til den løn, som de havde i deres tidligere stilling, i en periode svarende til deres opsigelsesperiode. A og B var også i deres opsigelsesperioder ansat i deres hidtidige stillinger. Det ville derfor være nødvendigt, at de opsagde deres stillinger, hvis de skulle over i en anden stilling, før regionens opsigelsesvarsel vedrørende deres hidtidige stillinger udløb.

Det var ikke nogen hemmelighed, hvilken løn, der ville blive betalt i de stillinger, som A og B blev tilbudt på Holbæk Sygehus. Lønnen er udtømmende reguleret i forhåndsftaler med FOA. Da A og B ikke tog imod de tilbudte stillinger, overgik stillingsopslagene til jobbank, hvor de heller ikke blev besat. Stillingerne blev herefter opslået eksternt, og de blev besat ca. pr. 1. marts 2011.

Den fremgangsmåde med omplacering, som regionen benyttede over for A og B

blev også benyttet over for medlemmer fra andre faglige organisationer. Det er kun FOA, der har protesteret mod fremgangsmåden. I alt blev 12-14 medarbejdere omplaceret inden for omplaceringsordningen. Heraf var to fra FOAs område.

Parternes argumenter

Klager har gjort gældende bl.a., at det var et brud på opsigelsesreglerne i overenskomsten og en overtrædelse af grænserne for ledelsesretten, når Region Sjælland på grund af forandringer, som regionen ønskede og iværksatte, krævede af medarbejderne, at de skulle opgive deres gamle stillinger for at kunne tiltræde nye stillinger.

Regionen er i forbindelse med en afskedigelsesrunde som den foreliggende forpligtet til at søge overtallige medarbejdere omplaceret til ledige stillinger andre steder i regionen. Regionen har selv i sine personalepolitiske principper og interne notater erkendt, at den har en omplaceringsforpligtelse, og opfyldelsen af en omplaceringsforpligtelse er noget andet end at kræve af medarbejderne, at de for at få en ny stilling skal sige deres gamle job op. Det er en generel ansættelsesretlig regel, at det ikke er sagligt at afskedige medarbejdere på grund af besparelser, men så samtidig ansætte nye. Man skal benytte omplacering, hvis medarbejderne er kvalificerede. A og B blev begge vurderet som medarbejdere, der var bedst egnede til at blive omplaceret til de to tilbudte ledige stillinger.

Der stod intet i regionens interne notater eller i de personalepolitiske principper om, at regionen som betingelse for omplacering til en ledig stilling ville forlange, at medarbejderne opsagde deres hidtidige stillinger. Dette krav kom først på banen i Susan Batkos mail af 24. november 2010 til distriktslederne. Dette havde ikke været nævnt for tillidsmændene, som altså ikke havde godkendt dette vilkår, og først på et samarbejdsudvalgsmøde den 8. december 2010 i distrikt Holbæk – altså et andet distrikt end As og Bs ansættelsessted – hørte medarbejderrepræsentanter om fremgangsmåden. På dette tidspunkt havde A allerede sagt nej til omplaceringstilbuddet. Fremgangsmåden var således hverken aftalt eller godkendt. Regionen burde have fulgt den fremgangsmåde, som gælder ved væsentlige vilkårsændringer i et ansættelsesforhold, og A og B kunne først efter udløbet af deres opsigel-

sesvarsel forpligtes til at acceptere de ringere vilkår.

Argumentet om, at det på grund af tidspres med besættelsen af de ledige stillinger ikke kunne lade sig gøre først at forpligte medarbejderne til de ringere vilkår med virkning fra udløbet af deres opsigelsesvarsel, holder ikke, for der kunne være udfærdiget tillæg til deres ansættelsesbevis, og vilkårsændringerne i henseende til lønnedgang kunne så være sat i kraft fra udløbet af deres opsigelsesvarsel.

Både A og B var indstillet på at overtage de nye stillinger, men de ønskede ikke at frasige sig deres overenskomstmæssige opsigelsesvarsler. De oplevede processen som urimelig og utryk. De blev sat under pres for med meget kort betænkningstid at fraskrive sig deres overenskomstmæssige opsigelsesvarsler og i stedet kontra-opsige, og dette skete på et tidspunkt, hvor regionen ikke kunne fortælle, hvad vilkårene i de nye job ville være og ikke havde et ansættelsesbevis klar til dem.

Boden bør være 200.000 kr. Det må på den ene side tages i betragtning, at regionen via jobbank har forsøgt at afbøde virkningerne af afskedigelserne. Det må på den anden side også tillægges vægt, at regionen har sat medarbejderne under et helt urimeligt pres i afskedigelsesprocessen.

Indklagede har gjort gældende bl.a., at Region Sjælland tilrettelagde afskedigelsesprocessen fuldt forsvarligt og under overholdelse af alle gældende regler. Der foreligger derfor ikke et overenskomstbrud.

Der er adgang til at afskedige medarbejdere i forbindelse med besparelser, og afskedigelserne var ikke usaglige. Dette er heller ikke bestridt af FOA.

Ved omplacering har arbejdsgiveren ret til at skønne over, om medarbejderen har de rette kvalifikationer til at bestride en anden ledig stilling. Der er ikke en absolut forpligtelse til at foretage omplacering – der er kun i forbindelse med i øvrigt saglige afskedigelser en forpligtelse til at overveje og undersøge mulighederne for at undgå personalereduktioner ved omplacering. I efteråret 2010 iværksatte Region Sjælland forløbet og låste alle ledige stillinger, som måtte komme, og som ville

kunne anvendes til omplaceringstilbud. Allerede tidligt i forløbet gav Region Sjælland således rum for, at omplacering kunne finde sted. Efter fremsendelse af høringskrivelserne vedrørende påtænkt afskedigelse forsøgte den centrale personaleafdeling at undgå afskedigelser ved omplacering.

FOAs argument, hvorefter der er handlet i strid med ledelsesretten og bestemmelserne om opsigelsesvarsel, når medarbejdere, der tilbydes omplacering, bliver bedt om selv at sige op, er ikke holdbart. De stillinger, som de to medarbejdere blev tilbudt, havde klart lavere løn og lavere timetal, så man kunne ikke tvangsflytte dem til stillingerne. En 28 timers stilling aflønnes med en løn svarende dertil. Omplaceringsforpligtelsen indebærer ikke, at regionen havde pligt til at beskæftige de to medarbejdere til deres gamle løn i det nye job, og regionen havde heller ikke pligt til at trække medarbejderne ud af stillingerne i Roskilde med henblik på, at de kunne tiltræde stillingerne i Holbæk. Hvis medarbejderne ønskede stillingerne i Holbæk, måtte de frigøre sig fra deres job i Roskilde og tiltræde disse stillinger på samme vilkår, som andre ansøgere ville have gjort, og regionen kunne ikke vente på, at medarbejdernes opsigelsesvarsler på henholdsvis 6 og 4 måneder udløb. Stillingerne i Holbæk var ledige pr. 1. januar 2011, og dette bekræftes af, at stillingerne i Holbæk efter opslag i jobbanken til sidst blev besat med eksterne ansøgere fra ca. den 1. marts 2011.

Svarfristen for medarbejdernes accept af de nye stillinger var efter omstændighederne rimelig, og den eneste grund til, at medarbejderne ikke sagde ja til stillingerne var, at FOA rådede dem til at sige nej. FOA kendte imidlertid de personalepolitiske principper i regionen, hvoraf det følger, at anciennitet mv. blev bevaret i de nye stillinger. FOA's rådgivning er derfor uforståelig.

Subsidiært – hvis arbejdsretten når frem til, at regionen ikke har udøvet ledelsesretten retmæssigt – bestrides det, at der er grundlag for at pålægge Region Sjælland en bod. Region Sjælland har udfoldet betydelige bestræbelser på at skaffe medarbejderne nyt job, og A og B har ikke lidt nogen skade.

Arbejdsrettens bemærkninger og resultat

Ved partshøringsbreve af 22. november 2010 til A og B meddelte Region Sjælland, at man påtænkte at afskedige dem. De fik en frist til 7. december 2010 til at fremkomme med bemærkninger, inden der blev truffet endelig afgørelse om afskedigelserne.

Inden denne frist udløb tilbød regionen A og B andre stillinger, der indebar kortere arbejdstid og en lavere løn i forhold til deres hidtidige stillinger. Imidlertid fastsatte regionen den betingelse for, at de pågældende kunne ansættes i de nye stillinger, at de skulle opsiges deres hidtidige stillinger, hvorved de gav afkald på deres opsigelsesvarsel efter overenskomsten og funktionærloven.

Medarbejderne fik tilbuddet om ansættelse i de nye stillinger på et tidspunkt, hvor de endnu ikke var blevet afskediget. Reelt lagde regionen således op til, at de pågældende ikke skulle afskediges, men overgå til en stilling, der i lønmæssig henseende var ringere i forhold til deres hidtidige ansættelsesvilkår. Der var således i virkeligheden tale om, at medarbejderne under ansættelsen ville blive underlagt sådanne ændringer i ansættelsesforholdet, at de efter sædvanlige funktionærretlige principper alene ville kunne gennemføres med det opsigelsesvarsel, de pågældende havde krav på. At de pågældende kunne afslå tilbuddet om ændret ansættelse med den konsekvens, at de herefter blev afskediget med overenskomstmæssigt varsel (sådan som det rent faktisk skete) findes ikke at kunne bevirke, at regionen kunne komme uden om at respektere de ansattes opsigelsesvarsler i forbindelse med, at de fik tilbudt en anden stilling. Dette må i hvert fald gælde i en sag som den foreliggende, hvor arbejdsgiverparten er en offentlig myndighed, som ved stillingsbesættelser er forpligtet til at ansætte de bedst kvalificerede. Når regionen tilbød netop A og B ansættelse, følger det af regionens egne retningslinier, jf. f. eks. notatet af 20. oktober 2010, at regionen har anset dem for at være de bedst kvalificerede blandt de medarbejdere, der kunne være tale om at ansætte i de tilbudte stillinger. Regionens krav om, at de pågældende skulle ”kontra-opsige” deres hidtidige stillinger indebar imidlertid, at hovedkriteriet for at blive ansat i de tilbudte stillinger, ikke var, om ansøgerne var bedst kvalificeret til at blive ansat i stillingerne, men om de var villige til at opgive deres velerhvervede ret til et opsigelsesvarsel på 6 eller 4 måneder, der som anført ovenfor også gjaldt for de æn-

dringer i de pågældendes ansættelsesvilkår, som overgangen til de tilbudte stillinger indebar.

Region Sjælland findes herefter at have udøvet ledelsesretten uretmæssigt, og Arbejdsretten finder derfor, at der foreligger et bodspådragende overenskomstbrud. Ved bodens udmåling lægger Arbejdsretten på den ene side vægt på, at regionens krav om kontraopsigelse af hidtidige stillinger som betingelse for, at de pågældende medarbejdere kunne fortsætte som ansatte i regionen, bevirkede, at nogle medarbejdere i en sårbar situation blev udsat for et betydeligt pres og usikkerhed, ikke mindst som følge af de ultrakorte svarfrister, de pågældende blev pålagt ved modtagelsen af tilbuddet om en anden stilling. På den anden side lægger Arbejdsretten til grund, at regionen generelt i høj grad bestræbte sig på at lette situationen for de ansatte i forbindelse med gennemførelsen af de pålagte besparelser, dels ved at søge at begrænse antallet af afskedigelser mest muligt, dels ved at søge at lette situationen for de ansatte, der stod til afsked, på forskellig måde. Efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder, hvorunder det også er taget i betragtning, at Region Sjælland er en meget stor arbejdsgiver, fastsættes boden herefter til 100.000 kr.

Thi kendes for ret:

Indklagede, Region Sjælland, skal til Fag og Arbejde betale en bod på 100.000 kr.

I sagsomkostninger for Arbejdsretten betaler indklagede Regionernes Lønnings- og Takstnævn for Region Sjælland inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Niels Waage