

**Kendelse**  
**af**  
**10. juli 2010**  
**i**  
**faglig voldgift FV2009.0257:**

**SL-Socialpædagogernes Landsforbund**  
(advokat Steen Leonhardt Frederiksen)

**mod**

**KL-Kommunernes Landsforening**  
**for**  
**Københavns Kommune**  
(advokat Jørgen Vinding)

### **1. Uoverensstemmelsen**

Uoverensstemmelsen angår, *om* en selvejende institution, der driver en døgninstitution for børn og unge i henhold til en overenskomst med en kommune, er arbejdsgiver i overenskomstmæssig forstand for sine ansatte, således at en afskedigelsesnævns sag ved afskedigelse af institutionens ansatte skal anlægges mod institutionen, *eller om* en sådan sag kan anlægges mod kommunen.

### **2. Påstande**

**Klager** har nedlagt **påstand** om, at indklagede skal anerkende, at Københavns Kommune er rette indklagede i sag ved Afskedigelsesnævn nedsat i henhold til overenskomsten nr. 64.01 § 19, stk. 8 (tidligere nr. 32.38 § 17, stk. 9).

**Indklagede** har nedlagt påstand om frifindelse.

### **3. Sagens behandling ved faglig voldgift**

Sagen er den 22. juni 2010 forhandlet for en faglig voldgifts med undertegnede højesteretsdommer Børge Dahl som **opmand** og følgende sidedommere: Forhandlingsleder Karsten Esbjerg og faglig sekretær Uffe Thorup Kristensen, SL, kontorchef Karsten Thystrup og konsulent Kristian Simonsen, KL.

Der er under forhandlingen afgivet **forklaringer** af konsulent Kjeld Sandahl Skov, SL, konsulent Birthe Dam Hansen, KL, formand for bestyrelsen i den selvejende institution Egelundshuset, Henrik Sälan, tidligere forstander ved Egelundshuset Torben Olsen og personalekonsulent Maria Bach Sørensen, KL.

Parterne er enige om, at sagen afsluttes ved afsigelse af kendelse som angivet i arbejdsretslovens § 28, stk. 5, 2. pkt.

### **4. Sociallovgivningen mv.**

Ifølge lov om social service § 67, stk. 1 og 2, skal kommunalbestyrelsen sørge for, at der er det nødvendige antal pladser på døgninstitutioner for børn og unge, som på grund af sociale eller ad-

færds-mæssige problemer eller på grund af nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne har behov for at blive anbragt uden for hjemmet. Det er i § 67, stk. 4, angivet, at døgninstitutioner kan oprettes og drives af en kommune, af en region, eller ”som selvejende institutioner, som kommunalbestyrelsen eller regionsrådet indgår aftale med”. Loven viderefører en ordning, hvorefter sociale opgaver løses ved hjælp af selvejende institutioner med driftstilskud fra det offentlige. Denne ordning med selvejende institutioner som led i løsningen af offentlige socialopgaver blev oprindeligt administreret af Socialstyrelsen under Socialministeriet. Med bistandsloven i 1976 overgik opgaven til det amtskommunale regi, og med kommunalreformen henhører den nu i væsentlig grad under kommunerne. Denne organisering af, hvad der i dag anses for en offentlig socialforsorgsopgave, udspringer historisk af, at der er tale om en opgave, hvis varetagelse oprindeligt var overladt til privat virksomhed eller velgørenhed, som i mange år var helt dominerende på området. Ordningen med fortsat inddragelse af selvejende institutioner i socialt arbejde bygger på en antagelse om, at de selvejende institutioner er baseret på et værdifuldt folkeligt engagement og giver et mere varieret udbud.

Det er i kommunestyrelseslovens § 67, stk. 1, bestemt, at løn- og øvrige ansættelsesforhold for personale i kommunal tjeneste skal godkendes af Kommunernes Lønningsnævn, og at velfærdsministeren kan bestemme, at også løn- og øvrige ansættelsesforhold for personale ved selvejende institutioner, med hvilke kommuner indgår overenskomst med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser, skal godkendes af nævnet.

## **5. Overenskomstgrundlaget**

### **5.1. Hovedaftale**

Det hedder i Hovedaftale mellem KL og SL bl.a.:

”§ 1 Hvem er omfattet

Stk. 1

Denne hovedaftale er indgået med bindende virkning for

1. KL og de kommuner og øvrige ansættelsesmyndigheder i KL's forhandlingsområde, som er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund.

2. Socialpædagogernes Landsforbund og medlemmer af Socialpædagogernes Landsforbund, som er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået mellem Socialpædagogernes Landsforbund og KL.

Bemærkning:

Ved øvrige ansættelsesmyndigheder forstås bl.a. fælleskommunale selskaber, som er oprettet med hjemmel i § 60 i Lov om kommunernes styrelse, og selvejende dag- og døgninstitutioner.”

## 5.2. Pædagogoverenskomsten

I Overenskomsten for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. hedder det bl.a.:

”§ 1 Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter socialpædagoger

1. i KL's forhandlingsområde, der ansættes ved de i § 2 nævnte institutioner mv.
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 11, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Løn- og ansættelsesnævns tilsyn.

KL meddeler Socialpædagogernes Landsforbund, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

...

§ 2 Hvor kan man ansættes

- A) I KL's forhandlingsområde bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune

....

## B) i Københavns Kommune

1. Selvejende botilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, hvormed kommunen har indgået aftale, jf. servicelovens (LBK nr. 979 af 1. oktober 2008) §§ 67, stk. 2, 107 og 108, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse tilbud.
2. Selvejende døgninstitutioner for børn og unge, jf. servicelovens (LBK 979 af 1. oktober 2008) § 67, stk. 1 og 3, hvormed kommunen har indgået aftale i henhold til servicelovens § 67, stk. 4, herunder sådanne opgaver, der organisatorisk og ledelsesmæssigt hører under disse institutioner.
3. Selvejende boformer (forsorgshjem, krisecentre m.v.), hvormed kommunen har indgået aftale i henhold til §§ 109 og 110 i serviceloven (LBK nr. 979 af 1. oktober 2008).
4. Selvejende plejehjem, hvormed kommunen har indgået aftale i henhold til § 192 i serviceloven (LBK nr. 979 af 1. oktober 2008).
5. Selvejende institutioner for stofmisbrugere, hvormed kommunen har indgået aftale.

...

## § 19 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.

#### Bemærkning:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om at henstille følgende til kommunalbestyrelserne:

"Når en ansat afskediges, fordi hans stilling inddrages, f.eks. hvis institutionen eller afdelingen nedlægges, skal kommunalbestyrelsen tilstræbe at søge pågældende beskæftiget i anden stilling.

Som led i disse bestræbelser henstilles, at personaleorganisationen ved opsigelse af drifts- overenskomster og omstruktureringer af større omfang orienteres, inden der træffes endelig beslutning herom, og at afskedigelser - uanset det i stk. 1, omtalte opsigelsesvarsel - sker med længst muligt varsel i det enkelte tilfælde.

### Påtænkt uansøgt afsked

#### Stk. 2

Samtidig med at der i henhold til [Forvaltningsloven](#) fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Socialpædagogernes Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

#### Stk. 3

Socialpædagogernes Landsforbund underrettes skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse.

Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, med mindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis [Forvaltningsloven](#) eller [Straffeloven](#), herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres landsforbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om påtænkt uansøgt afsked med henblik på eventuel udlevering til landsforbundet.

Bemærkning:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at foranstående meddelelse ikke er fornøden i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratræden, for så vidt fratræden finder sted som aftalt ved ansættelsen.

Den nævnte underretning sendes til:

Socialpædagogernes Landsforbund, Brolæggerstræde 9, 1211 København K

e-mail: [sl\\_sikker\\_fa@sl.dk](mailto:sl_sikker_fa@sl.dk)

Bemærkning:

Underretningen kan sendes pr. post eller som e-mail.

Stk. 4

Socialpædagogernes Landsforbund kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden forinden afskedigelse finder sted, hvis landsforbundet ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis landsforbundet ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Uansøgt afsked

Stk. 5

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Socialpædagogernes Landsforbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes Socialpædagogernes Landsforbund skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, med mindre dette strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis [Forvaltningsloven](#) eller [Straffeloven](#), herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres landsforbundet om dette forhold i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om påtænkt uansøgt afsked med henblik på eventuel udlevering til landsforbundet.

#### Stk. 7

Socialpædagogernes Landsforbund kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis landsforbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/institutionens forhold. Landsforbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

#### Afskedigelsesnævn

#### Stk. 8

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Socialpædagogernes Landsforbund kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 7. Et sådan krav skal fremsættes over for kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

#### Stk. 9

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

...

#### Stk. 10

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden, idet afskedigelsesnævnet er omfattet af bestemmelserne i kapitel 2 i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

For afskedigelsesnævnet kan afhøres parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis afskedigelsesnævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges den ansættende myndighed, såfremt den pågældende og den ansættende myndighed ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af afskedigelsesnævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved institutionen. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode

svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Afskedigelsesnævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.”

## 6. Vedtægter for den selvejende institution

Det er oplyst, at Egelundshuset i 1943 blev oprettet som børnehjem i privat regi af Bodil Petersen og drevet af denne i lejede lokaler. I 1954 købte Kong Frederik VII's Stiftelse paa Jægerspris ejendommen, og der blev indgivet en lejekontrakt om vederlagsfri brug mellem stiftelsen og Den selvejende institution Egelundshuset om ejendommen, hvori børnehjemmet blev drevet med tilskud fra Socialstyrelsen under Socialministeriet.

Det hedder i Vedtægt for Den selvejende institution ”Skole og behandlingshjemmet Egelundshuset”:

### ”§ 1.

Den selvejende institutions navn er Egelundshuset.

Dens hjemsted er Egelundsvej 10, 3630 Jægerspris.

### § 2.

Den selvejende institutions kapital, herunder de institutionen tilhørende bygninger, der er beliggende på Kong Frederik den syvendes Stiftelse tilhørende ejendom, matr.nr. 1 g og 1 k af Gerlev by og sogn, er henlagt til fremme af det formål at virke som behandlingshjem for børn og unge.

Der henvises i øvrigt til den af 18.2.1957 indgåede lejekontrakt mellem Stiftelsens bestyrelse og behandlingshjemmets tilsynsråd om behandlingshjemmets benyttelse af arealer og bygninger på ovennævnte ejendom. Den nævnte lejekontrakt er den 28.5.1957 tinglyst på ejendommen.

### § 3.

Den selvejende institutions ledelse består af en bestyrelse, der varetager den overordnede ledelse, og en leder, der varetager den daglige ledelse og drift.



## § 4.

Bestyrelsen består af 6 medlemmer, 3 medlemmer udpeges af Kong Frederik den Syvendes Stiftelse. 2 medlemmer af Jægerspris kommunalbestyrelse. 1 medlem udpeges af Borgerrepræsentationen i København.

Bestyrelsen udpeges for perioder af 4 år, svarende til valgperioden for kommunale råd.

## § 5.

Bestyrelsen vælger selv sin formand, som indkalder til og leder møder. Næstformand vælges også af bestyrelsen.

Bestyrelsen fastsætter selv sin forretningsorden.

Bestyrelsen er beslutningsdygtig, når mindst halvdelen af medlemmerne er til stede.

Over bestyrelsens forhandlinger føres en protokol, der underskrives af de i mødet deltagende bestyrelsesmedlemmer.

## § 6.

Bestyrelsen påser, at institutionens administrative og økonomiske anliggender varetages under hensyntagen til institutionens formål og de regler, der til enhver tid gælder for institutionens ledelse og drift. Indgåelse og ophævelse af aftaler, der rækker udover institutionens daglige ledelse og drift, kræver bestyrelsens tilslutning.

Indgåelse og ophævelse af overenskomst mellem den selvejende institution og Københavns kommune, samt indgåelse og ophævelse af aftaler, som berører institutionens kapital, kræver tilslutning af et flertal af bestyrelsens medlemmer.

Bestyrelsen kan fastlægge de nærmere regler for den selvejende institutions ledelse og drift ved overenskomst mellem bestyrelsen og Københavns kommune, jævnfør Servicelovens § 51.

Til at forpligte institutionen kræves underskrift af formanden og 3 andre bestyrelsesmedlemmer.

Bestyrelsen kan ikke uden Københavns kommunes samtykke afhænde, pantsætte, udleje eller på anden lignende måde råde over institutionens bygninger eller lade dem benytte på anden måde end til behandlingsformål i overensstemmelse med den med Københavns kommune indgåede overenskomst.

Anvendelse af institutionens bygninger til andet formål, end det i § 2 bestemte, kræver forudgående godkendelse af Kong Frederik den Syvendes Stiftelse i Jægerspris.

## § 7.

Institutionens leder ansættes og afskediges af bestyrelsen, dog således at ansættelse af leder sker under forbehold af Københavns kommunes godkendelse, jfr. overenskomsten med Københavns kommune.

Lederen har ansvaret for den pædagogiske og administrative ledelse af institutionen.

§ 8.

Institutionens regnskab revideres af en af bestyrelsen antaget revisor, hvis ansættelse og afskedigelse skal godkendes af Københavns kommune.

§ 9.

Den selvejende institution hæfter med sin kapital efter dansk rets almindelige regler for alle institutionen påhvilende gældsforpligtigelser.

§ 10.

Ændringer af vedtægten kræver tilslutning fra et flertal af bestyrelsens medlemmer.

Herudover kræver ændring af vedtægten godkendelse af Københavns kommune.

Om stedfundne vedtægtsændringer skal der ske underretning til Kong Frederik den Syvendes Stiftelse i Jægerspris, hvis forudgående godkendelse kræves til eventuelle ændringer af denne vedtægts § 2, 4 og 6, stk. 6 og § 11, stk. 2.

§ 11.

I tilfælde af institutionens ophør skal kapitalen med tilslutning fra et flertal af bestyrelsens medlemmer og med godkendelse af Københavns kommune, anvendes til et andet formål inden for børne- og ungdomsforsorgen.

Såfremt dette ikke er muligt, vil kapitalen være at anvende til et andet socialt eller sundhedsmæssigt formål, som Kong Frederik den Syvendes Stiftelse kan acceptere.

Hvis der ikke kan opnås enighed herom, kan i begge tilfælde spørgsmålet indbringes for Socialministeriet.

§ 12.

Denne vedtægt træder i kraft den 17.9.2003 og samtidig hermed er institutionens hidtidige vedtægt af 11.9.1978 ophævet.

\*\*\*\*\*

Det tilføjes, at der med virkning fra den 1.4.1976 i henhold til daværende lov er indgået overenskomst med Københavns kommune om institutionens drift.”

## **7. Driftsoverenskomsten mellem kommune og den selvejende institution Egelundshuset mv.**

I overenskomst mellem Københavns kommune og "Egelundshuset" om institutionens drift som døgninstitution for børn og unge hedder det:

"Den for institutionen gældende vedtægt optages inden d. 31. december 1976 til revision efter nærmere forhandling mellem overenskomstparterne.

I henhold til §§ 96-100 i lov om social bistand indgås følgende overenskomst:

§ 1. Antallet af pladser i institutionen fastsættes til 24 børn i alderen 2-16 år, jfr. § 15. Pladserne er til rådighed for Københavns kommune til brug for anbringelse af egne eller andre kommuners børn og unge.

Stk. 2. Institutionen må respektere de aftaler om belægning af pladser, som Københavns kommune måtte indgå med andre amtskommuner eller Frederiksberg kommune.

§ 2. Optagelse i plads på institutionen sker efter aftale mellem barnets opholdskommune og institutionens ledelse, jfr. § 99 i lov om social bistand.

§ 3. Institutionens leder har ansvaret for den pædagogiske ledelse og den daglige drift af institutionen, der skal udøves i overensstemmelse med de regler, der måtte blive fastsat af socialministeriet, jfr. § 98 i lov om social bistand, og af Københavns kommune.

Stk. 2. Kommunens repræsentanter har adgang til, når som helst at bese institutionen og tale med børnene og med institutionens personale.

§ 4. Takst for kommunernes anvendelse af pladser på institutionen fastsættes af Københavns kommune.

§ 5. Antallet af stillinger ved institutionen og disse stillingers art fastsættes på institutionens af Københavns kommune godkendte årsbudget.

Stk. 2. Avancementsstillinger kan alene oprettes med godkendelse af Københavns kommune.

§ 6. Institutionens bestyrelse ansætter og afskediger personale inden for de rammer, der er fastsat i det af Københavns kommune godkendte budget, jfr. §§ 7 og 9.

Stk. 2. Ansættelse og afskedigelse af personale i normerede stillinger, derunder institutionens leder, sker under forbehold af Københavns kommunes godkendelse. Institutionen må ved opslag af normerede stillinger tage forbehold herom.

§ 7. Løn- og andre ansættelsesvilkår for institutionens personale fastsættes i henhold til de af Københavns kommune efter forhandling med de for institutionens personale forhandlingsberettigede personaleorganisationer fastsatte bestemmelser.

§ 8. Udbetaling af lønninger sker ved institutionens foranstaltning.

§ 9. Københavns kommune afholder institutionens udgifter til driften som døgninstitution for børn og unge på grundlag af det af Københavns kommune godkendte årsbudget og i henhold til retningslinier fastsat af kommunen. Årsbudgettet skal omfatte både drift og status.

Stk. 2. Forslag til budget for institutionen udarbejdes af institutionen efter et af Københavns kommune godkendt skema og indsendes til kommunen inden en af denne fastsat frist.

Stk. 3. Bestyrelsen forpligter sig til nøje at overholde det af Københavns kommune godkendte budget, samt til at indhente fornøden tilladelse til dækning af uforudsete udgifter, før disse afholdes. Bestyrelsen sikrer en løbende budgetkontrol efter de regler, der er fastsat af Københavns kommune.

§ 10. Institutionens bogholderi og regnskabsførelse varetages af institutionen efter de regler, der er fastsat af Københavns kommune. Institutionen indsender regnskabet til Københavns kommune inden en af denne fastsat frist.

Stk. 2. Regnskabet revideres af en af Københavns kommune godkendt revisor.

§ 11. Til imødegåelse af institutionens daglige udgifter udbetaler Københavns kommune efter særlig aftale forskud.

Stk. 2. Betaling af ejendomsudgifter eller udgifter til husleje sker ved institutionens foranstaltning.

§ 12. Den endelige fastsættelse af Københavns kommunes betaling af udgifter til institutionens drift sker på grundlag af institutionens årsregnskab, der ligesom budgettet skal omfatte både driftsregnskab og status og aflægges i overensstemmelse med budgettets kontoplan.

§ 13. De udgifter, som Københavns kommune måtte udrede til institutionens om- eller tilbygning, til ekstraordinær vedligeholdelse og til ekstraordinær anskaffelse af inventar, betragtes som lån og skal sikres ved pant i institutionens ejendom.

Stk. 2. Inventar, der er finansieret som anført i stk. 1, eller over et af Københavns kommune godkendt budget, må ikke fjernes fra institutionen uden kommunens samtykke.

§ 14. Institutionen må ikke uden Københavns kommunes forudgående samtykke afhænde, pantsætte eller udleje institutionens faste ejendom(me) eller benytte ejendommen(e) til andet formål end til børneforsorgsformål, jfr. bistandslovens §§ 96-100.

Stk. 2. Institutionen kan ikke uden Københavns kommunes forudgående samtykke træffe beslutning om optagelse eller overtagelse af lån – ej heller ved mellemregning med andre institutioner – eller ændringer i lånevilkår eller forpligte sig ved kaution eller anden økonomisk garanti eller foretage ændring af vilkår for eventuelle eksisterende garantiforpligtelser eller lignende.

Stk. 3. Institutionens midler må ikke udlånes eller på anden måde anvendes til formål, der ikke er godkendt af Københavns kommune.

Stk. 4. Foretagender, der skal finansieres ved optagelse af lån, må ikke påbegyndes, forinden institutionen har opnået Københavns kommunes samtykke til finansiering ved lån.

§ 15. Hvis en af parterne ønsker revision af overenskomstens bestemmelser eller anser en strukturændring af institutionen, evt. en ændring af elevnormeringen for at være nødvendig, kan forhandling herom optages, uden at opsigelse efter § 16 finder sted.

§ 16. Overenskomsten kan af begge parter opsiges med 9 måneders varsel til den første i en måned.”

Om overenskomster som denne hedder det som indledning til den i bilag 3 til Socialministeriets cirkulære nr. 69 af 29. marts 1976 medtagne standardoverenskomst:

”Før en kommunalbestyrelse indgår overenskomst som nedenstående med en selvejende institution, bør det påses, at der for institutionen er en vedtægt, og at denne indeholder regler om bestyrelsens sammensætning og valg af bestyrelse og om, at institutionens formue i tilfælde af, at institutionen ophæves, tilfalder et andet social formål, og hvilken myndighed der skal godkende dette.

Det bør i forbindelse med indgåelse af overenskomst fastsættes, hvilke af de administrative funktioner, der for et kommunalt hjem udføres af den kommunale forvaltning, som skal udgøres af hjemmet eller af en organisation, der står bag hjemmet, og hvilken betaling, udover betalingen for personer på hjemmet, kommunen skal yde herfor.”

I Socialministeriets vejledning af 18. december 1985 til kommuner og amtskommuner om visse vedtægts- og overenskomstforhold for selvejende institutioner hedder det bl.a.:

”Indledning.

I forbindelse med bistandslovens ikrafttræden blev der i socialministeriets cirkulære af 18. marts 1976 om bistandslovens bestemmelser om institutionerne under amtskommunerne og i socialministeriets cirkulære af 29. marts 1976 om institutioner under kommunerne og

visse særlige plejehjem udsendt en række vejledende bestemmelser om selvejende institutioners ledelse og drift. I cirkulærene blev som bilag optrykt standardvedtægter og standardoverenskomster for de forskellige institutionstyper.

Ved bistandslovens vedtagelse var det en forudsætning, at de private organisationer som hidtil skulle deltage i løsning af opgaverne på det sociale område. Det af socialministeren nedsatte kontaktudvalg til frivillige organisationer og sociale netværk i øvrigt har imidlertid måttet konstatere, at der siden bistandslovens ikrafttræden er sket indskrænkninger i de selvejende institutioners handlefrihed.

Med henblik på at præcisere, at de enkelte kommuner og amtskommuner har mulighed for at give de selvejende institutioner vide rammer for arbejdet, gennemgås i det følgende nogle forhold vedrørende de selvejende institutioners vedtægter og overenskomster, der er af særlig betydning for institutionernes fortsatte virksomhed. Vejledningen gælder også for foreningsejede institutioner, som ikke ved bistandslovens ikrafttræden skulle overgå til at være selvstændige.

1.

Ansættelse og afskedigelse af lederen på en selvejende institution.

Lederen af en selvejende institution ansættes og afskediges af institutionens bestyrelse. I standardoverenskomsterne på området er anført, at ansættelse og afskedigelse sker under forbehold af kommunalbestyrelsens/amtsrådets godkendelse.

Socialministeriet skal henlede kommunernes og amtskommunernes opmærksomhed på, at det ved udformningen af godkendelsesbestemmelsen i standardoverenskomsterne har været en forudsætning, at der var tale om en efterfølgende godkendelse af bestyrelsens beslutning på baggrund af den af bestyrelsen iværksatte ansættelsesprocedure.

...”

I den af KL ved Info nr. 03.04.02 P24 udsendte vejledning ”Nyt forslag til standarddriftsoverenskomst mellem kommuner og selvejende daginstitutioner” hedder det bl.a.:

”Resumé

KL har i samarbejde med de selvejende døgninstitutioners paraplyorganisationer udarbejdet et mere tidssvarende eksempel på standard-driftsoverenskomst til regulering af forholdet mellem kommune og en selvejende daginstitution.

Det nye eksempel på standarddriftsoverenskomst er vedlagt.

Sagen

De selvejende daginstitutioner udgør et centralt alternativ til kommunale daginstitutioner og er dermed med til at sikre en værdifuld mangfoldighed på dagtilbudsområdet. Forholdet

mellem en selvejende daginstitution og kommunen er reguleret i en driftsoverenskomst, som indeholder bestemmelser om de økonomiske og indholdsmæssige rammer for driften. Socialministeriet har siden 1976 udarbejdet forslag til driftsoverenskomster, og det seneste forslag findes i Socialministeriets Vejledning om Dagtilbud mv. til børn – Lov om Social Service fra 1998. Der er efterhånden opstået et behov for at gøre dette forslag mere tidssvarende, og de selvejende daginstitutioners paraplyorganisationer og KL er derfor blevet enige om i fællesskab at udarbejde en ny standarddriftsoverenskomst. Vedlagte forslag til standarddriftsoverenskomst er således resultatet af et samarbejde mellem repræsentanter fra Daginstitutioners Lands-Organisation (DLO), Frie Børnehaver og Fritidshjem samt KL.

Den nye standarddriftsoverenskomst kan bruges som inspiration til lokale forhandlinger om indgåelse af nye driftsoverenskomster eller ændringer af allerede eksisterende driftsoverenskomster. Standarddriftsoverenskomsten er således alene et eksempel/forslag, idet det naturligvis står de lokale parter frit for at indgå en aftale, der i højere grad er tilpasset lokale forhold og ønsker.

...

#### Bilag 1 (Til følgeskrivelse)

Eksempel for driftsoverenskomst mellem en selvejende daginstitution og en kommune.

Driftsoverenskomst mellem \_\_\_\_\_ Kommune og bestyrelsen for \_\_\_\_\_ beliggende \_\_\_\_\_ om institutionens drift som daginstitution for børn og unge \_\_\_\_\_ (foreningens navn)/om \_\_\_\_\_ (institutionens navn) drift som daginstitution for børn og unge.

Der er for institutionen oprettet vedtægt, der den \_\_\_\_\_ er godkendt af \_\_\_\_\_ Kommune, som grundlag for denne driftsoverenskomst.

Ifølge lov om social service har kommunen det overordnede ansvar for dagtilbuddene i kommunen. De selvejende daginstitutioner indgår i kommunens tilbudsstruktur og er en integreret del både af kommunens samlede generelle tilbud til børn og af den forebyggende og støttende indsats til børn. Selvejende daginstitutioner er omfattet af dagtilbuddenes arbejde. Kommunen har i henhold til retssikkerhedsloven både ret og pligt til at føre tilsyn med selvejende daginstitutioner.

Institutionen er omfattet af bl.a. offentlighedsloven og forvaltningsloven.

I henhold til §§ 9, 12, 14 og 15 i lov om social service samt § 16 om tilsyn i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område indgås følgende overenskomst:

...

§ 6.

## Stk. 1.

Institutionens bestyrelse ansætter og afskediger personale inden for de rammer, der er fastsat i det af kommunen godkendte budget, f. §§ 7 og 9.

## Stk. 2

Ansættelse og afskedigelse af institutionens leder sker under forbehold af kommunens godkendelse. Institutionen må ved opslag af stillingen tage forbehold herom. Ansættelse kan ikke meddeles før kommunens godkendelse foreligger.

## Stk. 3

Samme fremgangsmåde følges ved følgende stillinger: \_\_\_\_\_

## § 7

## Stk. 1

Løn og andre ansættelsesvilkår for institutionens personale fastsættes i henhold til de af KL efter forhandling med de for institutionens personale forhandlingsberettigede personaleorganisationer indgåede overenskomster og fastsatte bestemmelser. Institutionen er underlagt Kommunernes Lønningsnævns kompetence og løntilsyn.

## Stk. 2

Bestyrelsen har kompetence til at forhandle og indgå aftaler med de faglige organisationer om lokal løndannelse. Bestyrelsen er ansvarlig for, at der er budgetmæssig dækning for sådanne aftalte løn-elementer og at aftalen holder sig inden for de af kommunalbestyrelsen fastsatte retningslinjer/lokale aftaler/rammer.

## § 8

## Stk. 1

Beregning og udbetaling af lønninger sker ved institutionens foranstaltning.

Alternativ:

Beregning og udbetaling af lønninger sker ved kommunens foranstaltning.

## § 9

## Stk. 1

Kommunen afholder institutionens udgifter til driften som daginstitution til børn på grundlag af det af kommunen godkendte årsbudget og i henhold til retningslinjer fastsat af kommunen. Institutionen er således omfattet af de af kommunalbestyrelsen fastsatte ret-



ningslinjer for personalenormering, evt. retningslinjer om vippenormering, ”pengene følger barnet” samt andre retningslinjer om anvendelse af driftsmidlerne, herunder økonomisk selvforvaltning, rammestyring m.v.

#### Stk. 2

Budget udarbejdes af kommunen på baggrund af oplysninger fra den selvejende institution. Hvor lønudbetalingen sker af en administrator, udformes budget på baggrund af oplysninger fra administrator.

Bestyrelsen er forpligtet til, på ethvert tidspunkt, at meddele kommunen de oplysninger, som forlanges til brug for tilsyn med at forpligtelserne i § 10, stk. 1, overholdes.

Hvor bestyrelsen vælger at lade administrationen, herunder lønudbetaling, varetage af en administrator, er bestyrelsen forpligtet til at sikre, at administrator holder institutionens driftstilskud adskilt fra andre midler – herunder administrators egne midler – på en særlig konto.

Bestyrelsen skal overholde de af Indenrigsministeriet fastsatte regler om budget og kasse-/regnskabsspørgsmål.

#### Stk. 3

Institutionen forpligter sig til nøje at overholde det af kommunen godkendte budget samt til at indhente fornøden tillægsbevilling til dækning af uforudsete udgifter, før disse afholdes. Institutionen foretager en løbende budgetkontrol efter regler, der er fastsat af kommunen.

Institutionen kan ikke indgå løbende kontrakter med et opsigelsesvarsel på mere end 6 måneder, uden kommunalbestyrelsens forudgående godkendelse. Løbende kontrakter skal kunne opsiges frit til udløb efter maksimalt 6 måneder. Institutionen er dog omfattet af retningslinjer for budgetadministration jfr. § 9, stk. 1.

Institutionen kan ikke indgå løbende kontrakter til finansiering af formål, som ikke har den fornødne bevillingsmæssige hjemmel i det af kommunalbestyrelsen godkendte budget.

Huslejeaftaler skal altid godkendes af kommunen.

### § 10

#### Stk. 1.

Institutionens bogholderi og regnskabsførelse varetages af institutionen. Når institutionen selv varetager de nævnte opgaver, indsendes regnskabet til kommunen inden en af denne fastsat frist.

Alternativ:

Institutionens bogholderi og regnskabsførelse varetages af kommunen.

Stk. 2

Regnskabet revideres af en af kommunen godkendt revisor.

...”

Det er oplyst, at Egelundshuset sideløbende har haft andre aktiviteter og i 2002 indgik aftale med Jægerspris Kommune om specialundervisning.

### **8. Ansættelsesforholdene ved den selvejende institution Egelundshuset**

Den selvejende institution Egelundshuset har eget CVR-nummer. Institutionen har selv ansat og afskediget personalet. Personalet har således i henhold til deres ansættelsesbreve været ansat af ”Bestyrelsen for Behandlingshjemmet Egelundshuset”. Afskedigelser er tilsvarende foretaget af Egelundshuset. I forbindelse med en afskedigelse i 1999 anmodede SL i et brev til Egelundshuset om, at medarbejderen blev fritstillet i opsigelsesperioden. SL har endvidere foretaget anmeldelse af tillidsrepræsentantvalg til Egelundshuset. Af en indsendt anmeldelse af arbejdsulykke fremgår, at Egelundshuset er arbejdsgiver og har Tryg-Baltica som forsikringsselskab. I en omfattende Håndbog for Egelundshuset indeholdende vision, personalepolitik mv. er der et organisationsdiagram for Egelundshuset med Bestyrelsen i toppen. Det er oplyst, at Egelundshuset i sin personaleadministration har været bistået af KFBU, Kristelig Forening til Bistand for Børn og Unge, der bl.a. har forestået lønkørslen, ydet rådgivning i konkrete personalesager og stillet diverse standarder, f.eks. til ansættelsesbreve, til rådighed. Kommunen har vedrørende lokalløn med SL indgået forhåndsftaler omfattende ansatte på Egelundshuset.

### **9. Opsigelse af driftsoverenskomsten og afvikling af den selvejende institution**

I 2008 måtte Egelundshusets bestyrelse – i forbindelse med overvejelser i anledning af institutionens regnskab for 2007 og udmeldinger fra Københavns Kommune om strukturændringer og hermed forbundne afregningsprincipper – konstatere, at institutionen under de givne økonomiske forhold ikke kunne drives videre som hidtil med driftsoverenskomst med Københavns Kommune. Bestyrelsen ønskede i første omgang institutionen videreført som et af Frederikssund Kommune godkendt opholdssted for børn, men forhandlinger herom og andre alternativer førte imidlertid ikke frem. Drøftelserne mellem Københavns Kommune og institutionen mandede ud i, at kommunen den 10. juli 2008 opsagde driftsoverenskomsten. Da det ikke lykkedes at finde

en model for videreførsel af institutionen, besluttede bestyrelsen at søge den afviklet og i den forbindelse at opsig hele personalet. Af referater af møder afholdt i den forbindelse mellem kommunen, institutionen og SL fremgår, at det var kommunens opfattelse, at Egelundshusets bestyrelse har ansvaret for personalet – er ”afskedigende myndighed med fuldt personaleansvar” – og at det er Egelundshuset, der forhandler vedrørende personalet. Opsigelserne af personalet er afgivet af institutionen. I forbindelse med afviklingen af den selvejende institution er der i april 2009 indgået en aftale mellem institutionen og Kong Frederik VII’s Stiftelse paa Jægerspris – med baggrund i den på ejendommen tinglyste lejekontrakt fra 1957, hvorefter institutionen ikke skulle betale leje – om vederlagsfri overdragelse af Egelundshusets bygninger med inventar og driftsmidler. Civilstyrelsen har i et brev af 10. december 2008 tilladt opløsning af Egelundshuset på betingelse af, ”at Københavns Kommune fører tilsyn med, at kapitalen uddeles i overensstemmelse med § 11 i fondens vedtægt”.

#### **10. Afskedigelsesnævnsagen**

Kravet om godtgørelse støttes på Bemærkningen til Overenskomstens § 19, stk. 1, idet det er SL’s opfattelse, at Københavns Kommune skal anses for arbejdsgiver for Egelundshusets personale og derfor har haft pligt til at søge de afskedigede omplaceret til andre stillinger i kommunen, hvilket ikke er sket.

#### **11. Opmandens bedømmelse**

Det må medgives klager – som ikke bestrider, at Egelundshuset er en selvstændig juridisk person – at en selvejende institution med opgavebestemt driftsoverenskomst, hvorefter de opgavebestemte driftsudgifter afholdes af kommunen, er undergivet en særdeles intens kommunal styring, som sætter snævre grænser for, hvad institutioner med kommunalt dækket løn kan have af personale til udførelse af den aftalte drift.

Dette forhold indebærer imidlertid ikke i sig selv, at den selvejende institution ikke kan anses for et selvstændigt arbejdsretligt subjekt. Det må tværtimod anses for udgangspunktet efter dansk rets almindelige regler, at en sådan selvstændig institution er selvstændig erhvervsdrivende, jf. herved Højesterets dom af 12. december 1997 (UfR 1998 s. 247) og selvstændig arbejdsgiver, jf. herved Arbejdsrettens dom af 6. maj 1993 i sag nr. 91.323 (AT 1993 s. 28) og Højesterets

domme af 6. december 2005 (UfR 2006 s. 782), 23. august 2001 (UfR 2001 s. 2348), 18. oktober 2000 (UfR 2001 s. 83 – landsrettens dom for så vidt angår Arbejdsministeriet i sag om bortvisning foretaget af AMU-Center) og 22. juni 1998 (UfR 1998 s. 1322).

I retspraksis er afskedigelsessager da også anlagt mod den selvejende institution, jf. Højesterets dom af 23. maj 1997 (UfR 1997.1055), Østre Landsrets dom af 8. april 1992 (UfR 1992 s. 759), Højesterets dom af 27. januar 1989 (UfR 1989 s. 249), Randers Byrets dom af 4. august 1980 (UfR 1981 s. 681), Højesterets dom af 28. januar 1976 (UfR 1976 s. 181) og Østre Landsrets dom af 28. november 1972 (UfR 1973 s. 240) samt Vestre Landsrets dom af 27. maj 2008 i sag B-0778-07, Østre Landsrets dom af 8. september 2006 i sag B-1180-05 m.fl. og Vestre Landsrets dom af 25. august 1982 i sag B 997/1980.

Der skal foreligge særlige forhold, hvis en fondsansat skal kunne holde andre end fonden ansvarlig som arbejdsgiver, jf. herved Østre Landsrets dom af 10. maj 2010 i sagerne B-1206-09 og B-2546-09 (ansættelsesforhold såvel formelt som reelt indgået med selvstændig fond (etableret til drift af botilbud) som arbejdsgiver – de ansatte ikke bibragt forventning om anden reel arbejdsgiver) sammenholdt med Tilkendegivelse af 20. december 2007 i en afskedigelsesnævns sag mellem SL for et antal medlemmer og Vejle Amt (de pågældende medlemmer var opsagt fra arbejde på en selvejende institution efter Vejle Amts opsigelse af driftsoverenskomst med institutionen, og Amtet havde sendt såvel agterskrivelse som opsigelsesbreve til de ansatte, hvis ansættelsesbreve var udfærdiget på amtets brevpapir – pædagogerne blev anset for ansat inden for døgninstitutionsområdet for børn og unge i Vejle Amt med den konsekvens, at der påhvilede amtet omplaceringspligt efter overenskomstens § 17 (nu § 19)).

I overensstemmelse med det anførte hedder det på BUPL's hjemmeside bl.a.:

”SELVEJENDE INSTITUTIONER

...

På 4 områder adskiller de kommunale og de selvejende institutioner sig i dag.

Den selvejende institutionsbestyrelse:

- er ejer eller lejer af bygningen,
- har det økonomiske ansvar,
- skal leve op til formålet i institutions formålsparagraf og
- har arbejdsgiveransvaret for institutionens personale.

...

## ANSÆTTELSESKOMPETENCE

...

### Selvejende institutioner

For selvejende institutioner fremgår ansættelseskompetencen af vedtægten og driftsoverenskomsten med kommunen.

Lederen ansættes altid af bestyrelsen. Det sker normalt under forbehold af kommunalbestyrelsens godkendelse. Kommunens rolle er at påse, at en række formelle forhold er i orden: At lederen har den nødvendige uddannelse, at hun ikke er straffet for forbrydelser, der gør hende uegnet til stillingen, at stillingen har været slået op på korrekt måde osv.

Det er normalt også bestyrelsen, der ansætter det øvrige faste personale. Medmindre andet skulle fremgå af vedtægt eller driftsoverenskomst, har lederen altså ingen kompetence til f.eks. at ansætte medhjælpere.

Ifølge sagens natur kan man ikke nå at kontakte bestyrelse eller bestyrelsesformand, hver gang man skal have sygevikar. Lederen kan altså på egen hånd ansætte timelønnede sygevikarer.

Ansættelser af årsvikarer, barselsvikarer og såkaldte ”faste vikarer” skal normalt forelægges bestyrelsen.

Det kan være aftalt, at ansættelseskompetencen for længerevarende vikariater, medhjælpere og for pædagoger er delegeret til lederen, som så har kompetence til at ansætte på bestyrelsens vegne.”

Det hedder tilsvarende i en folder om forskellen mellem at være selvejende og kommunal daginstitution udarbejdet af Landsforeningen Frie Børnehaver og Fritidshjem bl.a.:

En positiv forskel

Selvejende daginstitutioner drives på en række områder efter samme regelsæt som de

kommunale daginstitutioner. Men der er også områder, hvor der er store forskelle. ...

Selvejende daginstitutioner drives af en bestyrelse, som er en selvstændig juridisk enhed. Det vil sige, at bestyrelsen er ansvarlig for institutionens økonomi og ansatte, ligesom den kan træffe endelige beslutninger på en række områder indenfor de rammer, som lovgivning mv. sætter. Vi omtaler ofte disse områder, som ”de selvejende kronjuveler”.

...

#### Selvstændig arbejdsgiver

I selvejende daginstitutioner ligger arbejdsgiverbeføjelsen i institutionsbestyrelsen, hvor den i de kommunale ligger hos kommunalbestyrelsen. Det betyder, at det i selvejende daginstitutioner er bestyrelsen, der kan træffe endelig beslutning om en medarbejder skal ansættes, og om en medarbejder skal afskediges eller ej. Det er også bestyrelsen for den selvejende daginstitution, der bestemmer ansættelse af lederen, dog under forbehold for kommunens godkendelse.

...

Selvejende daginstitutioner kan få hjælp til løsning af problemer bl.a. indenfor arbejdsgiverområdet hos deres paraplyorganisation, f.eks. Frie Børnehaver og Fritidshjem, ...

Selvstændig pædagogisk profil og uddannelsespolitik.

...

#### Selvstændig personalepolitik

Selvejende daginstitutioners bestyrelse kan vedtage sin egen personalepolitik og har instruktionsret overfor eget personale. Ledere og medarbejdere er ansat i den enkelte selvejende daginstitution med et særligt ansættelsesbrev, der gør, at de ikke af andre, f.eks. af en kommune, kan forflyttes til andre institutioner. Kommunen har instruktionsret overfor ledere og medarbejdere i de kommunale daginstitutioner, men ikke overfor personale og ledere i de selvejende institutioner.

Kommunens personalepolitik gælder for alle ansatte i de kommunale institutioner, men ikke automatisk for medarbejdere i selvejende daginstitutioner.

Selvejende daginstitutioner er forpligtet på at anvende de kommunale overenskomster ...”

I en af KL, Danske Regioner og KTO udsendt vejledning om ”Selvejende institutioner og MED aftaler – arbejdsmiljø og ”fælles sikkerhedsorganisation”” hedder det bl.a.:

”Selvejende institutioner er (som det ligger i betegnelsen ”selvejende”) selvstændige juridiske enheder og har deres eget CVR-nummer. Kommunen og regionen er ligeledes en selvstændig juridisk enhed, og hver kommune/region har ét CVR-nummer. ...

Den selvejende institution og kommunen/regionen er forskellige, selvstændige juridiske enheder. Arbejdsgiverens pligter og ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven påhviler den juridiske enhed. Pligter og ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven kan ikke overføres til en anden arbejdsgiver eller til nogen anden person. Det vil sige, at kommunen eller regionen ikke kan påtage sig – og heller ikke blive pålagt – ansvaret for, at den selvejende institution overholder arbejdsmiljøloven. Det ansvar ligger hos den selvejende institution som juridisk enhed (institutionens ”ejer”/CVR-nummer).”

Ansættelse og afskedigelse i den selvejende institution Egelundshuset er konsekvent over en meget lang årrække foretaget af institutionen med dennes bestyrelse som øverste ansvarlige, og kommunen havde ingen adgang til at ansætte eller afskedige personale i Egelundshuset, men kunne alene bringe samarbejdet som sådant til ophør ved at opsige driftsoverenskomsten. Driften foregik i institutionens lokaler og med dennes inventar og driftsmidler. Institutionen havde eget CVR-nummer og må i overensstemmelse med det foran anførte anses for selvstændig erhvervsdrivende og selvstændig arbejdsgiver.

Overenskomstgrundlaget understøtter, at det er den selvejende institution, som er arbejdsgiver, og som en eventuel afskedigelsesnævns sag må rettes mod. Det fremgår således af Hovedaftalen, at selvejende dag- og døgninstitutioner falder ind under det, der på overenskomstmrådet omtales som ”øvrige ansættelsesmyndigheder”. I overenskomsten for pædagogisk personale ved døgninstitutioner er det i § 2 med overskriften ”Hvor kan man ansættes” under litra B udtrykkeligt angivet, at pædagogerne kan ansættes i selvejende institutioner. Når der i § 19 om opsigelse tales om afskedigelsesmyndigheden i stk. 3, 4, 6 og 7, henviser dette til vedkommende kommune eller institution – i stk. 7 hedder det udtrykkeligt, at kriteriet er, at ”afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/institutionens forhold”, og i formuleringen i stk. 10, afsnit 2, 3. pkt., ”ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold”/”kan det pålægges kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen”, er det underforstået, at der kan være tale om en anden ”ansættelsesmyndighed” end kommunen – i 4. pkt. anvendes således udtrykkeligt formuleringen: ”Det kan herved pålægges den ansættende myndighed ...” På ganske samme måde må anvendelsen af teksten ”kommunen” i § 19, stk. 8, forstås som syno-

nymt med ”ansættende myndighed”. Der er ikke fornødent belæg for i Bemærkningen til § 19, stk. 1, at indlægge en anden forståelse af overenskomsten.

Der er ikke af Københavns Kommune konkret udvist en adfærd, som kan føre til, at kommunen skal anses som eller hæfte som arbejdsgiver. Det bemærkes herved, at kommunens forhandlinger vedrørende lokal løndannelse efter bevisførelsen må anses for foregået på mandat fra de selvejende institutioner.

Der må herefter gives indklagede medhold. Afskedigelsesnævnsagen kan ikke anlægges mod Københavns Kommune, men skal anlægges mod den selvejende institution Egelundshuset.

Den af SL påberåbte faglig voldgiftskendelse af 9. juli 1985 i en sag indbragt af SL for et medlem mod Amtsrådsforeningen selv og for Københavns Amtskommune kan ikke føre til et andet resultat, da sagen angår en ganske anden, særegen situation. Ved afgørelsen blev Amtskommunen tilpligtet at betale løn for 2 måneder til en afskediget medarbejder ved en selvejende institution, som var afskediget med for kort varsel – af Amtskommunen – men frifundet for en påstand om, at afskedigelsen var ugyldig med den begrundelse, at der forelå den særlige situation, at institutionen havde vægret sig ved at foretage en nødvendig opsigelse fra en ikke længere godkendt stilling.

### **Thi bestemmes:**

Indklagede frifindes.

Hver part skal bære egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl