

Tilkendegivelse i faglig voldgiftssag FV2008.175

FTF

for

BUPL – Forbundet for pædagoger og klubfolk

(advokat Hans Juhler)

mod

Kommunernes Landsforening

for

Århus Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

Uoverensstemmelsen angår, om en ændring af ledelsesstrukturen på en kommunes daginstitutioner udløste pligt til at underrette forbundet i henhold § 17, stk. 4, 1. led, i overenskomsten for pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. Bestemmelsen er sålydende:

BUPL – forbundet for pædagoger og klubfolk underrettes ... skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, ...

Klager nedlagde påstand om,

- 1) at Århus Kommune skal anerkende, at gennemførelse af aftalen af 9. januar 2007 indgået mellem kommunen og BUPL i Århus Kommune indebar en væsentlig stillingsforandring for en række institutionsledere ansat i kommunen, og at der i konsekvens heraf skulle have været sket underretning i henhold til overenskomstens § 17, stk. 4, og

- 2) at Århus Kommune som følge af overenskomstbruddet skal betale en efter voldgiftsrettens skøn fast bod til klager.

Indklagede påstod frifindelse.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 18. maj 2011 med undertegnede fhv. højesteretsdommer Poul Sørensen som opmand.

Der blev afgivet forklaring af sekretariatsmedarbejdere Tine Juul Poulsen og Birgit Friis, begge BUPL, Århus afd., juridisk konsulent Lars Feldt Andersen, BUPL, forbundet, samt pædagogiske ledere Inge Fynboe, Mie Juhl, Elisabeth Bøving og Lone Bay, alle Århus, chefkonsulent Thorbjørn Christensen, Juridisk Kontor, KL, administrationschef Nis Schultz, Børn og Unge, Århus Kommune, kommunaldirektør Jan Lysgaard Thomsen, Sorø Kommune, samt dagtilbudsledere Tina H. Andersen og Merete Nøhr, Århus.

Baggrunden for sagen

Med vedtagelsen af budgetforliget for 2007 vedtog Århus Kommune i september/oktober 2006 strukturændringer for daginstitutionsområdet til ikrafttræden den 1. januar 2007. Det indebar, at daginstitutioner og dagplejeafdelinger på 0-6 års området fremover skulle samdrives som ligeværdige tilbud under ledelse af en fælles dagtilbudsleder med reference til områdechefen. Dagtilbudene ville herefter bestå af et antal afdelinger i form af de hidtidige daginstitutioner og eventuelt en dagplejeafdeling beliggende inden for samme område. Lederen af de enkelte afdelinger skulle benævnes pædagogisk leder og skulle referere til vedkommende dagtilbudsleder. Der skulle udnævnes ca. 90 dagtilbudsledere, der alt overvejende blev rekrutteret blandt de hidtidige institutionsledere, og de hidtidige ca. 350 daginstitutionsledere overgik, hvis de ville det, til at være pædagogisk leder af de respektive institutioner.

Dagtilbudslederne blev tillagt den kompetence, der hidtil havde været placeret hos daginstitutionslederne. Dagtilbudslederen havde dermed for afdelingerne i vedkommende dagtilbud det strategiske, faglige/pædagogiske, personalemæssige, administrative og budgetmæssige ledelsesansvar, jf. loven om social service, og skulle delegere kompetence til de pædagogiske ledere, der skulle være

ansvarlige for den daglige personaleledelse og pædagogiske planlægning i afdelingerne. Dagtilbudslederen og afdelingslederne skulle udgøre dagtilbuddets ledelsesteam.

En analyse med forslag til ændring af institutionsstrukturen forelå allerede i maj 2006 og blev dengang udsendt bl.a. til institutionerne.

Den 2. november 2006 forelå notater om delegationsplan for institutionerne, om job- og personprofil for dagtilbudsledere og pædagogiske ledere samt om ansættelsesproceduren. Det fremgår af sidstnævnte notat bl.a., at stillingerne som dagtilbudsleder skulle opslås i uge 45 i 2006 til besættelse inden årets udgang, og at dagtilbudslederne derefter i uge 1-3 i 2007 skulle afklare, om de hidtidige institutionsledere var interesseret i at blive pædagogisk leder i egen institution. Eventuelle ledige stillinger som pædagogisk leder skulle herefter slås op i uge 4.

I hele forløbet i 2006 blev der både i kommunalt og i BUPL-regi afholdt en række informationsmøder med institutionslederne om den kommende institutions- og ledelsesstruktur. Lokalafdelingen anbefalede generelt institutionslederne at overgå til at blive pædagogiske ledere.

På grundlag af notaterne af 2. november 2006 blev der i november og december 2006, bl.a. med deltagelse af forbundets politisk valgte rejsekonsulent, forhandlet mellem Magistratsafdelingen for Børn og Unge og BUPL i Århus Kommune om ledelsesstruktur og aflønning. Forhandlingerne blev efter det oplyste afsluttet kort før julen 2006, hvorefter aftalen om ledelsesstruktur og aflønning af ledelsen i dagtilbud den 9. januar 2007 blev underskrevet af administrationschef Nis Schultz og formand for BUPL i Århus Kommune Henning Truelsesgaard.

Det hedder i aftalen bl.a., at den i henhold til overenskomstens § 5, stk. 7, er en fravigelse af overenskomstens bestemmelser om oprettelse af lederstillinger mv., således at alle dagtilbud ledes af en dagtilbudsleder, der er institutionsleder i henhold til overenskomstens § 5, stk. 1, og således at afdelingerne i dagtilbuddet ledes af pædagogiske ledere, som også er institutionsledere i henhold til § 5, stk. 1. Dagtilbudslederne blev indplaceret på løntrin 43 og de pædagogiske ledere på løntrin 38. Lederne blev med et personligt tillæg tilsikret, at deres aktuelle løn blev fastholdt. Endvidere blev det aftalt, at institutionsledere, der ønskede at blive pædagog frem for pædagogiske leder, ville bevare deres hidtidige løn i 6 måneder, og at der i særlige tilfælde primært gældende for ældre ledere kunne indgås retræteaftaler.

Det er under sagen oplyst, at forbundet i perioden fra afslutningen af forhandlingerne inden julen 2006 indtil underskrivelsen den 9. januar 2007 på centralt plan forhandlede med HK og opnåede

dette forbunds godkendelse af, at stillingerne som dagtilbudsleder blev omfattet af BUPL-overenskomsten (§ 5, stk. 1).

Det er endelig oplyst, at de hidtidige institutionsledere, i det omfang de ikke overgik til ansættelse som dagtilbudsledere, generelt accepterede at blive ansat som pædagogiske ledere, idet der dog for to ældre institutionsledere blev indgået en fratrædelsesordning.

Uoverensstemmelsen angår på denne baggrund nærmere, *om* der for institutionslederne var tale om væsentlige stillingsforandringer ved overgangen til stillingen som pædagogisk leder, *om* der i givet fald under de givne omstændigheder var en forpligtelse for indklagede til at underrette forbundet i henhold til overenskomstens § 17, stk. 4, og *om* indklagede i givet fald skal pålægges bod for overenskomstbrud.

Der kunne ikke opnås enighed eller flertal for en afgørelse blandt de af hver af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen træffes derfor af opmanden.

Parterne var enige om at afslutte sagen i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse, hvorefter indklagede ville blive frifundet.

Opmandens begrundelse for afgørelsen

Ansættelsesretligt kan en varslet stillingsforandring være så væsentlig, at den ansatte i stedet for at acceptere stillingsforandringen kan tilegne sig meddelelsen som en opsigelse fra arbejdsgivers side, således at meddelelsen om stillingsforandringen dermed sidestilles med arbejdsgivers opsigelse.

I den aktuelle situation var institutionslederne løbende både af kommunen og det lokale forbund blevet informeret om, hvorledes de politisk besluttede strukturændringer inden for daginstitutionsområdet kunne forventes at blive udmøntet. Og bortset fra to institutionsledere, for hvem der i overensstemmelse med lokalafdelingens aftale med magistratsafdelingen blev forhandlet og opnået en fratrædelsesordning, valgte institutionslederne, som det må lægges til grund – i øvrigt med lokalafdelingens anbefaling – at acceptere at overgå til stillingerne som pædagogiske ledere, i det omfang de ikke søgte og opnåede ansættelse som dagtilbudsledere.

På denne baggrund kan de besluttede, meddelte og accepterede ændringer af ansættelsesvilkårene fra institutionsleder til pædagogisk leder ikke sidestilles med opsigelser i overenskomstens § 17, stk. 4's, forstand. Århus Kommune havde derfor ikke pligt til at underrette forbundet i henhold til denne bestemmelse.

Allerede som følge heraf vil indklagede skulle frifindes for klagers påstande.

På den givne foranledning bemærkes i øvrigt, at BUPL's politisk valgte rejsekonsulent deltog i lokalafdelingens forhandlinger med magistratsafdelingen om den aftale, som lokalafdelingens formand, angiveligt med hjemmet i overenskomstens § 5, stk. 7, op til julen 2006 indgik med magistratsafdelingen, og således var bekendt med, at det i aftalen var forudsat, at institutionslederne ikke skulle meddeles noget varsel svarende til deres opsigelsesvarsel, når de efter samtale med vedkommende dagtilbudsleder skulle tage stilling til, om de ville overgå til stillingen som pædagogisk leder.

Hertil kommer, at forbundet i tiden umiddelbart efter indgåelsen af aftalen og indtil dennes underskrivelse den 9. januar 2007 på centralt plan forhandlede med HK om dette forbunds godkendelse af, at de nye stillinger som dagtilbudsledere skulle henføres under BUPL-overenskomstens § 5, stk. 1. Det må således antages, at forbundet også på denne måde aktivt var bekendt med tidsplanen mv. for, hvorledes institutionslederne ville blive spurgt, om de ville overgå til stillingen som pædagogiske leder.

På denne baggrund – og i mangel af forklaring under sagen fra forbundets rejsekonsulent og afdelingsformanden om de nærmere omstændigheder omkring, at man ved aftalen accepterede det korte varsel for institutionsledernes stillingtagen – findes forbundet at have afskåret sig fra efterfølgende at påberåbe sig kommunens underretningsforpligtelse i henhold til overenskomstens § 17, stk. 4.

Indklagede vil således også med denne begrundelse skulle frifindes for klagers påstande.

Det er herefter ikke fornødent at tage stilling til det – i øvrigt vanskelige – spørgsmål, om institutionsledernes overgang til stilling som pædagogisk leder, aflønnet som hidtil efter overenskomstens § 5, stk. 1, indebar så væsentlige stillingsforandringer, at overenskomstens § 17, stk. 4, i givet fald kunne være bragt i anvendelse. Herved bemærkes, at det for en sikker afgørelse af dette spørgsmål

ville være hensigtsmæssigt, om der under sagen havde været tilvejebragt oplysninger om gældende stillingsbeskrivelser mv. for de hidtidige institutionsledere.

Hver part bærer egne omkostninger og skal betale halvdelen af opmandens honorar mv.

København den 27. maj 2011

Poul Sørensen