

PROTOKOLLAT  
med  
tilkendegivelse  
i  
faglig voldgift (2012.0137)

Dansk Magisterforening  
for  
A  
og  
B

mod  
  
Moderniseringsstyrelsen  
for  
Professionshøjskolen UCC

**Tvisten**

Tvisten angår spørgsmålet, om Professionshøjskolen UCCs afskedigelse af A og B er usaglig og dermed i strid med AC-overenskomstens § 20, stk. 4.

**Påstande**

Klager, Dansk Magisterforening for A og B har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede skal anerkende, at afskedigelsen af A og B ikke er sagligt begrundet og dermed i strid med AC-overenskomstens § 20, stk. 4.
2. Indklagede skal betale en godtgørelse til A og B.

Indklagede, Moderniseringsstyrelsen for Professionshøjskolen UCC, har påstået frifindelse.

## **Sagens behandling**

Sagen forhandlede den 12. marts 2013.

Voldgiftsretten bestod af forhandlingsleder Anders Dissing og forhandlingsleder Soon-Ah Lykke Sigsgaard, begge udpeget af klager, specialkonsulent Marie Kastrup og fuldmægtig Lidia Bay, begge udpeget af indklagede, samt – som opmand – undertegnede højesteretsdommer Jytte Scharling.

Som procedør for klager mødte advokat Karen-Margrethe Schebye.

Som procedør for indklagede mødte kammeradvokat ved advokat Lene Damkjær Christensen.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af B, A, forhandlingskonsulent Helge Nielsen, programleder Helle Marstal, økonomichef Ole Ejdrup Christensen og budgetcontroller Katrine Holst.

Efter procedure og bevisførelse voterede voldgiftsrettens medlemmer. Der kunne ikke opnås flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer. Afgørelsen skulle herefter træffes af opmanden. De partsudpegede medlemmer erklærede sig indforstået med, at sagen afsluttes med tilkendegivelse, og kendelse blev frafaldet.

## **Opmandens afgørelse**

### *Sagens oplysninger*

A blev ansat som lektor ved CVU Storkøbenhavn, nu Professionshøjskolen UCC, med virkning fra den 1. juni 2007. Ved brev af 22. december 2011 blev hun afskediget til fratræden den 30. juni 2012. Afskedigelsen blev begrundet i, at det på grund af besparelsesbehov var nødvendigt at reducere i medarbejderstaben.

B blev ansat som adjunkt ved Professionshøjskolen UCC med virkning fra den 1. august 2010. Ved brev af 31. januar 2012 blev hun afskediget til fratræden den 30. april 2012 med samme begrundelse som for A.

Begge klagere havde arbejdssted ved Professionsinstituttet for didaktik, vejledning og læring, der hørte under UCCs område: Efter- og videreuddannelse, forskning og udvikling.

Indtil den 31. december 2011 var dette område bl.a. delt op i tre institutter, herunder institut for didaktik, vejledning og læring, med hver deres budgetansvarlige.

Regnskabet pr. 31.oktober 2011 viste et underskud på 17,6 mio. kr. Bestyrelsen for UCC traf beslutning om, at budgettet for 2012 skulle udarbejdes som et budget i balance. Økonomifunktionen udarbejdede på grundlag heraf budget for 2012 for professionsinstitutterne. Af et notat af 17.oktober 2011 fremgår, at et budgetoverslag baseret på den eksisterende struktur ("old bizz") viste en ubalance på 18,9 mio. kr.

Med henblik på at bringe budgettet i balance blev det i forbindelse med budgetudarbejdelsen bl.a. forudsat, at en planlagt omorganisering af professionsinstitutterne ville gøre det muligt at forøge omsætningen. Herudover forudsattes følgende besparelser (i mio. kr.) på lønbudgettet:

	Old bizz	Budget 2012
Løn fastansatte	62,7	58,5
Køb af IMU-timer	5,6	5,6
Salg af IMU-timer	-0,2	-0,2
Reserveret til lokale lønforhandlinger	0,1	0,1
Løn, censorer	2,1	1,8
Løn, timelærere mm.	9,1	7,8
Merarbejde	2,2	1,9
Frivillige fratrædelsesordninger	0,8	0,6
ATP, AER,AES og flexjobbidrag	1,4	1,2
<u>Øvrige lønkonti</u>	<u>0,2</u>	<u>0,2</u>
<u>Løn i alt</u>	<u>84,0</u>	<u>77,5</u>

Det er oplyst, at IMU-timer vedrører køb af timer internt i UCC, d.v.s. fra andre områder, og at bestyrelsen for UCC havde truffet beslutning om, at besparelserne ikke måtte gennemføres ved, at de enkelte institutter søgte at "eksportere" problemerne til de andre områder.

På et HSU-møde den 2. november blev der orienteret om de planlagte besparelser på hele UCCs område. På et LSU-møde den 3. november 2011 blev det oplyst, at der forventedes en samlet varsling om afsked af 45 medarbejdere i UCC, heraf 20 i afdelingen for udvikling og forskning. Kriterierne for afskedigelser har været drøftet på HSU- og LSU-møder og blev for undervisere og konsulenter fastlagt således:

Overordnede kriterier: undervisningskompetencer, særlige faglige kompetencer i forhold til faget og miljøet, undervisnings- og vejledningskompetencer, samarbejdskompetencer, udvikling og innovation, fleksibilitet herunder i forhold til andre arbejdsopgaver, potentiale.

Den 5. december 2011 blev der sendt høringsbrev til de medarbejdere, der var indstillet til afsked på grund af besparelserne. Der blev i tiden herefter indgået en række fratrædelsesaftaler, hvorefter der blev gennemført afskedigelser af de varslede, der ikke havde indgået fratrædelsesaftaler. For efter- og videreuddannelsesområdet blev i alt 12 medarbejdere indstillet til afskedigelse. Heraf indgik 8 fratrædelsesaftaler, og 4 – heriblandt klagerne – blev afskediget.

Om nyansættelser på institut for didaktik, vejledning og læring er det bl.a. oplyst, at der i efteråret 2011 blev ansat to nye medarbejdere. En blev ansat som timelærer med et samlet timetal på 520 i perioden fra den 1. september 2011 til den 31. august 2012, og en blev ansat pr. den 1. november 2011 i en stilling på 80 % tid som erstatning for en fuldtidsmedarbejder, der var fratrådt den 1. august 2011.

Den 17. januar 2012 opslog UCC et antal stillinger som timelønnet underviser til ansættelse på en treårig kontrakt ved Videreuddannelse, Programmet Ledelse og Organisation til varetagelse af undervisning fortrinsvis på diplomuddannelsen i ledelse.

Af et notat af 10. januar 2013 om udviklingen i lønudgifter i Videreuddannelsen udarbejdet af UCC fremgår, at den forventede lønudgift for året 2012, baseret på en prognose på grundlag af regnskabstal pr. 31. oktober 2012, er 59.825.082 kr. for fastansatte, 6.133.054 kr. for timelønnede og 72.245 kr. for merarbejde. Som følge af en strukturomlægning pr. 1. januar 2012 er tallene behæftet med nogen usikkerhed.

*Opmandens begrundelse og resultat*

Efter oplysningerne om UCCs økonomiske situation lægger jeg til grund, at det i slutningen af 2011 var nødvendigt at gennemføre væsentlige besparelser, og at det herunder også var nødvendigt at nedbringe antallet af medarbejdere. Det bemærkes herved, at det ikke kan anses for godtgjort, at en nedbringelse af medarbejdet ville medføre en tilstrækkelig besparelse.

I en sådan situation må det som udgangspunkt tilkomme ansættelsesmyndigheden ud fra saglige hensyn at afgøre, hvilke medarbejdere, der skal afskediges. Det følger imidlertid af almindelige ansættelsesretlige regler, at en arbejdsgiver som udgangspunkt ikke kan påberåbe sig lønbesparelser som saglig afskedigelsesgrund, hvis der samtidig inden for samme stillingskategori foretages nyansættelser i virksomheden.

Jeg finder efter det oplyste, at ansættelsen af en medarbejder ved institut for didaktik, vejledning og læring pr. den 1. november 2011 skete før, det i forbindelse med budgetlægningen for 2012 stod klart, at det ville blive nødvendigt at gennemføre omfattende besparelser.

Spørgsmålet er herefter, om det forhold, at der i januar 2012 blev opslået et antal timelærerstillinger, kan medføre, at UCC ikke kan påberåbe sig lønbesparelser som saglig opsigelsesgrund.

Efter det oplyste om de konkrete forhold på UCC finder jeg, at det ikke var usagligt, at behovet for timelærere ikke indgik ved vurderingen af, om der var behov for afskedigelse af fastansatte. Jeg lægger herved vægt på, at jeg efter bevisførelsen må lægge til grund, at timelærerne i det væsentlige udfyldte andre behov end de fastansatte, herunder at timelærere i vidt omfang blev anvendt i forbindelse med tidsbegrænsede projekter og i tilfælde, hvor koblingen mellem teori og praksis blev tillagt væsentlig betydning. Jeg har endvidere lagt vægt på, at der ved budgetlægningen også skete en betydelig reduktion af udgiften til timelønnede, og at det ikke kan skønnes usagligt, at man ved reduktionen af udgiften til timelønnede ikke foretog afskedigelser, men lod reduktionen ske ved, at man lod tidsbegrænsede ansættelser udløbe.

Jeg finder herefter, at det i december 2011 var nødvendigt og sagligt at gennemføre afskedigelser af fastansatte medarbejdere ved UCC som følge af arbejdsmangel. Det forhold,

at der blev budgetteret med at fastholde omfanget af IMU-timer, kan ikke føre til et andet resultat.

Ved arbejdsmangel tilkommer der som nævnt – ud fra saglige hensyn – ledelsen et vidtgående skøn over, hvilke medarbejdere, der bedst kan undværes.

Jeg lægger efter de afgivne forklaringer til grund, at såvel A som B var velkvalificerede medarbejdere, hvis arbejdsindsats der havde været fuld tilfredshed med. Jeg bemærker herved, at der ikke er grundlag for at fastslå, at det forhold, at B på tidspunktet for opsigelsen var sygemeldt med arbejdsrelateret stress, har haft indflydelse på beslutningen om, at hun var blandt dem, der blev indstillet til afskedigelse.

Efter bevisførelsen lægger jeg endvidere til grund, at beslutningen om, hvilke medarbejdere – herunder klagerne – der skulle afskediges, blev truffet efter en vurdering af, hvilke opgaver, der fremover skulle varetages, og efter de kriterier, der var fastlagt efter drøftelse i samarbejdsudvalget.

På den anførte baggrund finder jeg herefter, at der ikke er grundlag for at fastslå, at afskedigelserne af A og B var usaglige.

Opmanden tager herefter indklagedes frifindelse påstand til følge.

Opmanden bestemte, at hver part bærer egne omkostninger og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

København, den 26. marts 2013.

Jytte Scharling