

OPMANDSKENDELSE

i

Faglig Voldgift

(FV2013.0071)

DJØF

som mandatar for

A

(advokat Karen-Margrethe Schebye)

mod

Finansministeriet

Moderniseringsstyrelsen

for

Skatteministeriet

(kammeradvokaten ved advokat Niels Banke)

Afsagt den 27. oktober 2014

1. Parternes uoverensstemmelser

Skatteministeriet gennemførte i foråret 2011 et større antal afskedigelser. Baggrunden herfor var, at ministeriet fandt behov for at rekruttere nye medarbejdere med særlige kompetencer. Ministeriet fandt det derfor nødvendigt at gennemføre afskedigelser med henblik på at frigøre en lønsum på ca. 30 mio. kr. A var blandt de afskedigede. Der er mellem parterne tvist om, hvorvidt afskedigelsen var sagligt begrundet. A gør gældende, at afskedigelsen af hende er sket i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder.

2. Sagens indbringelse for og behandling ved faglig voldgift

Sagen er behandlet sammen med 5 andre sager vedrørende samme afskedigelsesrunde (klager fra DJØF på vegne af B, C, D, E og F mod Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen for Skatteministeriet).

Sagerne blev mundtligt forhandlet i dagene den 12., 13. og 14. august 2014 for en faglig voldgiftsret med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Juridisk chef Rami Sørensen og konsulent Erik Steiness Neergaard.

Udpeget af de indklagede: Specialkonsulent Susanne Højgaard Mens og fuldmægtig Lidia Bay.

Som opmand er udpeget undertegnede højesteretsdommer Jytte Scharling.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring til brug for denne sag af A, funktionsleder Jens-Henrik Rønkendorff og direktør Karsten Juncher.

Sagen blev fra klagers side procederet af advokat Karen-Margrethe Schebye og fra indklagedes side af kammeradvokaten ved advokat Niels Banke.

Da der efter forhandling og votering ikke blandt de af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten kunne opnås enighed om eller flertal for en afgørelse, træffes afgørelsen af opmanden.

3. Påstande

Klager, DJØF som mandatar for A, har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede skal anerkende, at afskedigelsen af A ikke var rimeligt begrundet i hverken hendes eller indklagedes forhold.
2. Indklagede skal til A betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat godtgørelse med tillæg af procesrente fra voldgiftssagens anlæg.

Indklagede, Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen for Skatteministeriet, har påstået frifindelse.

Det følger af § 20, stk. 3, i Overenskomst for Staten 2008, at vilkårlighed ikke må finde sted ved afskedigelse af en ansat. Indklagede har erklæret sig indforstået med, at bedømmelsen af, om der

efter forskelsbehandlingsloven er sket diskrimination på grund af alder, kan behandles under denne voldgiftssag.

4. Sagsfremstilling m.v.

Generelt om afskedigelsesrunden

Skatteministeriet fandt i foråret 2011, at ministeriet havde behov for at rekruttere nye medarbejdere med særlige kompetencer, heriblandt bl.a. it-kompetencer. Ministeriet valgte at frigøre en lønsum hertil på ca. 30 mio. kr. ved at gennemføre afskedigelser blandt de ansatte.

Processen vedrørende afskedigelserne blev drøftet på et møde i Hovedsamarbejdsudvalget den 9. marts 2011. Det hedder i referatet fra dette møde bl.a.:

”2. Proces vedrørende afskedigelser i Skatteministeriet

Peter Loft orienterede om baggrunden for dagens møde: Løsningen af meget højt prioriterede opgaver, herunder udviklingsprojekter, kræver, at der rekrutteres særlige kompetencer. Dette forudsætter, at der skaffes lønsum i størrelsesordenen 30 mio. kr.

I 2011 er der lønsum til det nuværende antal årsværk, men det er desværre ikke ensbetydende med, at Skatteministeriet råder over alle de kompetencer, der er brug for. Ledelsen har undervejs gennemgået alternative løsninger bl.a. kompetenceudvikling. Det vil imidlertid ikke være muligt i tilstrækkeligt omfang og hurtigt nok at foretage kompetenceudvikling til de nødvendige opgaver.

Lønsumsstyringen betyder, at de kompetencemæssige udfordringer skal løses inden for det løbende budget, og derfor er der nu behov for at iværksætte afskedigelser af i størrelsesordenen 100 årsværk. Det er en meget beklagelig situation.

Der er ikke tale om nogen spareøvelse, men om en omprioritering. Desværre kan der ikke gives løfter om, at situationen ikke kan opstå igen, men fremadrettet vil udvidet direktion være optaget af at skabe muligheder for løbende rekrutteringer i et mere glidende forløb.

Afskedigelserne vil omfatte dem, der bedst kan undværes, og forventningen er, at det vil ske over hele landet. Den udvidede direktion træffer den endelige beslutning om, hvilke ansatte det vil dreje sig om.”

Samme dag sendte Skatteministeriets departementschef, Peter Loft, en mail til alle ledere og medarbejdere. Det hedder heri bl.a.:

”Som I ved, er Skatteministeriet en organisation i konstant udvikling, hvor vi stræber mod at kunne give vores kunder den bedst mulige service på den mest effektive måde. Det betyder, at vi satser massivt på it-udvikling og it-løsninger. Blandt andet til det arbejde er vi nu nødt til at gå ud og ansætte nye medarbejdere med kompetencer, som vi ikke har nok af i organisationen i dag.

Det betyder desværre, at vi er nødsaget til at afskedige i størrelsesordenen 100 ansatte.

Det er absolut ikke en behagelig situation, og vi har i en årrække kunnet klare os med kompetenceudvikling og begrænsede nyrekrutteringer, men nu går den længere. Det skyldes

blandt andet, at den naturlige afgang jo ikke tager højde for, at en organisation som vores hele tiden har brug for særlige kompetencer på eksempelvis it-området.

Netop it-området er særligt vigtigt for Skatteministeriet, da vi i løbet af det næste års tid står over for at skulle færdigudvikle og implementere tre meget store it-systemer sammen med en række mindre udviklingsprocesser. Herudover er det vigtigt, at Skatteministeriet kan hente specialister til højt prioriterede områder, hvor særlige faglige kompetencer er nødvendige inden for eksempelvis skatteret og skattekontrol.

Fælles for disse kompetencer er, at de ikke i tilstrækkeligt omfang findes i Skatteministeriet i dag.

Da vi er lønsumsstyrede, betyder det, at vores eneste mulighed for at skabe det nødvendige råderum til at ansætte nye medarbejdere vil være via afskedigelser. Derfor sætter vi nu en proces i gang, hvor vi vil være nødsaget til at afskedige i størrelsesordenen 100 ledere og medarbejdere for at skaffe lønsum på omkring 30 mio. kr.

Vi lægger vægt på, at processen kommer til at foregå så hurtigt som muligt for at begrænse tiden, hvor vi skal gå i usikkerhed, men naturligvis under hensyntagen til, at det foregår forsvarligt. Samtidig har vi allieret os med Mercuri Urval, som kan hjælpe med at finde et andet job, ligesom det vil være muligt at få psykologrådgivning via Personalerådgivningen.”

Til brug for ledelsen havde Skatteministeriets Administrative Center den 8. marts 2011 udarbejdet en ”drejebog” for afskedigelserne. ”Drejebogen” var stilet til direktørerne for regionerne og direktørerne i Koncerncentret. Det anføres heri bl.a.:

”Behovet for afskedigelser i Skatteministeriet i 2011 er i første omgang opgjort til et samlet antal på i størrelsesordenen 100 årsværk.

Det betyder, at Koncerncentret samt de 6 regioner hver indmelder navne på 17 medarbejdere, hvorefter den endelige beslutning om, hvem der skal udpeges, besluttet i udvidet direktion.

Afskedigelser

Afskedigelserne skal ske blandt dem, der bedst kan undværes.

Alder er ikke et afskedigelseskriterium.

Elever må ikke udpeges.

Gravide bør ikke udpeges.

Endvidere har medarbejdere, der har verserende sager om sygdom, der kan medføre afsked på grund af svagelighed, eller medarbejdere med indberettede disciplinære eller diskretionære forhold, ikke udpeges.

Ved påtænkt afskedigelse af tillidsrepræsentanter og andre beskyttede (tillidsrepræsentanter, SU-medlemmer og deres suppleanter samt arbejdsmiljørepræsentanter) skal der udvises skærpet opmærksomhed, jfr. bilag 7.

Private forhold må ikke indgå i vurderingen som et sagligt kriterium, hverken til at udpege eller undlade at udpege.”

Skatteministeriet har under den fagretlige behandling oplyst, at den individuelle udvælgelse er sket ud fra en samlet vurdering af, hvilke medarbejdere, Skatteministeriet bedst ville kunne undvære. Kriterierne, der er lagt vægt på, er de faglige kvalifikationer, opgavevaretagelsen samt de personlige kompetencer.

Skatteministeriet, Koncerncentret, udarbejdede den 30. marts 2011 et notat til den udvidede direktion vedrørende Skatteministeriets kompetencebehov. Notatet havde følgende indhold:

”Skatteministeriet har i de sidste par år rekrutteret et antal nødvendige eksterne medarbejdere med særlige kompetencer, da det ikke har været muligt hverken at finde de nødvendige medarbejdere internt i organisationen eller kompetenceudvikle medarbejdere hertil.

Der er løbende konstateret mangel af kompetencer på IT-, projekt- og økonomiområdet. De kan kort rubriceres indenfor især fire hovedområder:

- 1) **IT ressourcer**, hvor der særligt er et behov for at tilføre profiler indenfor rollerne *IT arkitekter, IT modelleringskonsulenter og rådgivende systemintegratorer*. IT modelleringskonsulenterne skal fx foretage avanceret modellering og specificering af Skatteministeriets krav til løsningen. Rådgivende systemintegratorer rådgiver projekterne i anvendelsen af den platform systemet anvender.
- 2) **Projektressourcer**, hvor der særligt er et behov for at tilføre profiler indenfor rollerne *projektstyringskonsulent og testmanager*.
- 3) **Forretningsressourcer**, hvor der særligt er et behov for at tilføre profiler indenfor rollen *forretningsudvikler* med indgående forståelse for generel forretningsudvikling og -værdiskabelse.
- 4) **Økonomiressourcer**, hvor der særligt er et behov for at tilføre profiler indenfor rollerne *makroøkonom, fagøkonomisk analytiker, økonomisk specialist i controlling og Business Intelligence specialist*.

Det er vurderingen, at det også i fremtiden vil være nødvendigt eksternt at rekruttere medarbejdere med særlige kompetencer, hvor den eksisterende personalebestand ikke giver mulighed for intern rekruttering.”

Skatteministeriet har oplyst, at 120 af Skatteministeriets i alt 8.311 medarbejdere blev afskediget ved afskedigelsesrunden i foråret 2011.

Til brug for sagen har Skatteministeriet udarbejdet oversigter over aldersfordelingen ved afskedigelsesrunden blandt medarbejderne (inklusive de afskedigede) og de afskedigede. Følgende fremgår af oversigterne:

Alder	Koncerncenteret m.fl. I alt / afskedigede	Skatteministeriet i alt I alt / afskedigede
- 29 år	45 / 0	277 / 0
30-39 år	293 / 0	1.356 / 12
40-49 år	441 / 2	2.470 / 19

50-59 år	453 / 7	2.931 / 51
60-69 år	221 / 10	1.265 / 36
70 år -	5 / 1	12 / 2
I alt	1.458 / 20	8.311 / 120

Skatteministeriet har oplyst, at A var ansat i SKAT Midt- og Sydsjælland. Her var fordelingen mellem ansatte i alt og afskedigede i aldersgruppen op til 29 år: 32 ansatte, 0 afskedigede, i aldersgruppen 30-39 år: 170 ansatte, 3 afskedigede, i aldersgruppen 40-49 år: 354 ansatte, 2 afskedigede, i aldersgruppen 50-59 år: 430 ansatte, 7 afskedigede, og i aldersgruppen 60-69 år: 177 ansatte, 5 afskedigede.

Indklagede har endvidere fremlagt en oversigt over eksterne stillingsopslag i 2011 og 2012.

Særligt om afskedigelsen af A

A, der er født i 1950, var 60 år på afskedigelsestidspunktet. Hun er uddannet cand. jur. og blev med virkning fra den 1. september 2002 ansat i Skatteministeriet. Det fremgår af ansættelsesbrev af 25. november 2002 (bilag EF-B), at hendes lønanciennitet blev regnet fra den 1. september 1997. Ved afskedigelsen var hun ansat under region Midt- og Sydsjælland med en ugentlig arbejdstid på 30 timer. Hendes månedsløn inkl. arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag var på 31. 699,40 kr., heri indgik et rådighedstillæg på 3.852,28 kr. A blev som følge af sin anciennitet aflønnet på basisløntrin 8.

A modtog den 6. april 2011 meddelelse om, at hun var indstillet til afsked.

Det hedder i begrundelsen herfor:

”Udvælgelsen af de medarbejdere, der indstilles til afskedigelse, er sket ud fra en samlet vurdering af, hvilke medarbejdere Skatteministeriet bedst vil kunne undvære for at tilvejebringe den nødvendige lønsum for at kunne rekruttere.

Det skal understreges, at spørgsmålet om at afskedige dig alene er opstået som følge af det omtalte rekrutteringsbehov.

Ved indstillingen af dig er der bl.a. lagt vægt din opgavevaretagelse, herunder manglende kapacitet til at skabe resultater effektivt i dit arbejde. Dette er bl.a. kommet til udtryk ved den sagsmængde du har løst i forskellige sagstyper. Dette bevirker endvidere, at overensstemmelsen mellem din løn og din indsats ikke er proportional og at vi ved en sammenligning af dine og de øvrige medarbejders kvalifikationer har skønnet, at du er blandt dem, som vi – under de givne forhold – bedst kan undvære.”

A gjorde indsigelse mod afskedigelsen og anførte i sit høringsvar bl.a.:

”Indtil efteråret 2008 har jeg bl.a. behandlet klager over den alm. vurdering, genoptagelser samtidig med udtalelser om handelspriser og andre afgørelser. Herudover har jeg deltaget i øvrige opgaver forbundet med at vedligeholde Kommunedatas vurderingssystem.

Fra den 1. maj 2009 er mit ønske om ændring af tjenestetiden til 30 timer om ugen imødekommet. Mine opgaver er nu tilpasset denne ændring. Det betyder, at jeg ikke længere delta-

ger i klagesagsbehandlingen, som er et område, hvor der nemmest kan måles på hvor mange sager, der nås indenfor et givet tidsrum.

Der arbejdes med en mulig ændret organisering på vurderingsområdet.

Under seneste MUS drøftede vi hvilke opgaver, der bedst matchede mine kompetencer. Jeg blev i den forbindelse spurgt om jeg ville påtage mig at behandle ekstraordinære genoptagelser – d.v.s. skatterådssagerne – tillige med mine øvrige opgaver. Dette under forudsætning af, at omorganiseringen på vurderingsområdet bliver gennemført.

Med begrundelse at der skal bruges en erfaren sagsbehandler, har jeg også fået tildelt opgaven med at besvare indholdsmæssigt vanskelige generelle henvendelser.

Mine opgaver i dag udgør en bred vifte inden for ejendomsvurdering. Jeg tager udmeldingen under seneste MUS som en anerkendelse af mine kompetencer.

Jeg anerkender, at ingen udfører et helt fejlfrit arbejde – heller ikke jeg.

Mine kompetencer matcher i nogen grad opgaver hvor der er fornøden tid til at arbejde grundigt frem for hurtigt.

Såfremt dette ikke længere er muligt på vurderingsområdet vil jeg som mine kolleger acceptere en hurtigere opgave løsning, der så ikke bliver udført med helt samme kvalitet som tidligere.”

Skatteministeriet fastholdt afskedigelsen ved brev af 17. maj 2011. Det hedder heri bl.a.:

”Hertil skal det anføres, at du i 2008 blev frataget dine opgaver omkring klagesager og primo 2009 opgaven omkring genoptagelsessager, da du ikke evnede at træffe afgørelse betids nok til at SKAT kunne overholde sine sagsbehandlingstider, samt at mængden af sager oversteg din arbejdsmæssige kapacitet. Du fik i stedet tildelt opgaver omkring forurenings- og byggesager, som er sager der generelt er orienteringssager uden tidsfrister.

Senest har du tillige beskæftiget dig med aktindsigtssager, udtalelser til ligningsafdelinger samt generelle henvendelser, som kan være af en hvilken som helst karakter og ikke nødvendigvis vanskelige.

Det skal endvidere anføres, at det på intet tidspunkt har været tilkendegivet, at årsagen til din placering på de nuværende opgaver skyldes, at der skulle tilknyttes en erfaren sagsbehandler. Derimod var hensigten, at du skulle varetage udtalelsessagerne i samarbejde med en kollega, mens du skulle besvare øvrige henvendelser på lige fod med andre i afdelingen.

Det er korrekt, at der i forbindelse med den seneste MUS er blevet talt om de ekstraordinære genoptagelsessager. Årsagen hertil var at få en tilkendegivelse fra dig om, hvorvidt du kunne se dig selv på opgaven, såfremt det blev aktuelt at omorganisere vurderingsopgaven på Sjælland. Det var dog en forudsætning, at omorganiseringen blev en realitet før en eventuel ændring i dit jobindhold ville komme på tale.

Endelig skal det anerkendes, at du har kompetencer på vurderingsområdet. Dit hidtidige ansættelsesforløb har dog vist, at dine evner og kapacitet sætter begrænsninger for såvel kvaliteten i opgaveløsningen som antallet af sager, som du får løst.”

Der er under sagen fremlagt et referat af MUS-samtale i 2009 mellem funktionsleder Jens-Henrik Rønkendorff og A. Referatet er udarbejdet af Jens-Henrik Rønkendorff og ikke forelagt for A. Det hedder i referatet bl.a.:

”A synes godt om sine opgaver, og vil gerne udvide disse med udtalelser til ligningsmyndighed og i begrænset omfang, i samarbejde med tillige lave §4 vurdering. Hun er ikke begejstret for ”jord i anden kommune” og 1/10 ejendommen, men laver det, hun bliver bedt om.

...

Jeg har forklaret A, at hendes opgaver egentlig ikke skal laves – efter beslutning på landsplan – men at jeg har bibeholdt dem ad hensyn til netop hende. Det er således klart, at skal der skæres i afdelingen, er hendes opgavers værdi et sted jeg naturligt vil se på.

Påtalte at hun skal løse sine opgaver betimeligt, og at der skal styr på captia – sager skal lukkes indenfor en overskuelig fremtid!!

Herudover skal udarbejdede procesvejledninger følges, når de er dér!!”

Det fremgår af referatet endvidere, at Jens-Henrik Rønkendorff spurgte til As planer om pensionering.

Der er fremlagt en statistik over klagesagsbehandlingen for 2008 vedrørende 2007-ejendomsvurderingen. Det fremgår af denne statistik, at A er en af de medarbejdere, der har oprettet færrest sager. Om statistikken har Jens-Henrik Rønkendorff i mail af 14. august 2011 oplyst bl.a.:

”Klagesagsbehandlingen foregik på den måde, at dokumenterne/klagerne i captia var ”døbt” med mig som sagsbehandler, hvorefter de enkelte sagsbehandlere selv tog disse fra min ”dokumenthylde”, oprettede sager og sagsbehandlede de enkelte klager. Det var således op til hver enkelt sagsbehandler, hvor mange sager de kunne oprette/behandle løbende.

Statistikken viser således, at A kun formåede at oprette og behandle 34 klagesager indtil den 26. maj 2008. De 34 sager den 26. maj 2008, er ikke nødvendigvis udtryk for afsluttede sager, men kun sager oprettet med A som sagsbehandler.”

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun på afskedigelsestidspunktet var ansat ved SKAT region Midt- og Sydsjælland, hvor hun fortrinsvis var beskæftiget med ejendomsvurdering. Der havde været meget stor udskiftning i afdelingen, der var underbemandet. Hun havde som sit særlige område udtalelser om handelspriser til brug for offentlige myndigheder ved statens salg af fast ejendom. Hun og en anden medarbejder, Christian, delte opgaven, således at han tog sig besigtigelserne, men hun varetog den øvrige sagsbehandling. Herudover havde hun som opgave at følge op på rapporter om forurening af grunde i region Hovedstaden. Dette var af betydning ved grundværdiklager vedrørende bl.a. forurening. Herudover behandlede hun byggesager og aktindsigtsager. Hun havde tidligere behandlet klagesager, men efter en sygdomsperiode, hvorefter hun gik ned på 30 timer ugentligt, havde hun ikke længere de sager. Ved den seneste MUS-samtale i 2010 bad hendes chef, Jens-Henrik Rønkendorff, hende bl.a. tage de lidt mere komplicerede generelle henvendelser. Hun

blev også bedt om at tage skatterådssagerne. Det var en fordel ved sagsbehandlingen hér at være jurist, idet sagerne krævede et juridisk skøn. Jens-Henrik spurgte, om hun kunne se sig selv i den opgave ved en planlagt omorganisering.

I MUS-samtalen i 2010 blev det ikke nævnt, at hendes produktion ikke var tilfredsstillende. Ved en MUS-samtale i 2007 eller 2008 blev det nævnt, at hendes produktion ikke var høj nok. Hun havde i 2008 haft en længere sygemelding sidst på året og gik på deltid den 1. maj 2009 og fik som følge heraf en ændret fordeling af sager. Hun har først under sagen set Jens-Henrik Rønkendorfs referat af MUS-samtalen i 2009. Det kan godt være, at der er blevet snakket om produktivitet, men hun husker det ikke. Ledelsen var utrolig fokuseret på at nå klager indenfor tidsfristen. Hun var den ældste i gruppen bortset fra Birgit, der havde alt med vedligeholdelse af KMD systemet at gøre. Birgit var ikke beskæftiget med klagesagsbehandling.

Funktionsleder Jens-Henrik Rønkendorff har forklaret bl.a., at han har kendt A siden 2006, hvor hun kom til hans afdeling med ejendomsvurderinger. I 2008 måtte han foretage en omlægning, idet der var ”ulmende uro” i klagegruppen over, at alle ikke behandlede lige mange klager. Han valgte at tage A ud af denne gruppe. A havde vanskeligt ved at træffe hurtige afgørelser. På det tidspunkt var afdelingen meget belastet af klager vedrørende Københavns Kommune, og det gjaldt om at få sagerne ekspederet hurtigst muligt. Vedrørende sagsfordelingen har han forklaret, at A og Christian var fælles om området med vurdering og udtalelser om handelspriser. Herudover havde A området med forureningsager. Det var ikke en opgave, der nødvendigvis skulle løses, og den blev ikke løst i mange andre regioner. Han skulle finde en opgave til A, da hun kom tilbage fra sygdom, så hun kunne starte langsomt op. Det var prioriteret på landsplan, at forureningsagerne ikke skulle noteres på ejendommene. Hvis ejerne ønskede et nedslag, måtte det ske ved en klagesagsbehandling. Referatet fra MUS-samtalen i 2009 er skrevet til hans eget brug, det gør han for hver medarbejder. A har ikke set referatet. Det er retvisende. Der var i afdelingen en medarbejder, der var jævnaldrende, og en ældre medarbejder, Birgit Hansen.

5. Parternes argumentation

Klager har til støtte for sin påstand gjort gældende, at spørgsmålet om, hvorvidt afskedigelsen har været uberettiget skal vurderes på tidspunktet for afskedigelsen. Det gøres gældende, at der ved afskedigelsen er sket en ulovlig forskelsbehandling på grund af alder, jf. lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. § 2.

Skatteministeriets synspunkt om, at klagers arbejdsindsats ikke var proportional med klagers løn er en faktisk omstændighed, der giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling på grund af alder, jf. herved forskelsbehandlingslovens § 7 a.

Klager har herved nærmere anført, at As løn er bestemt af hendes anciennitet, da hun er ansat i det statslige lønsystem, hvor alder og anciennitet er tæt knyttet til hinanden. Anvendelsen af kriteriet er tilsyneladende neutralt, men vil føre til, at der ved afskedigelser er en overvægt af ældre medarbejdere. Dette skyldes, at medarbejdernes anciennitet er et meget væsentligt parameter ved fastsættelsen af lønnen i henhold til AC-overenskomsten. Alt akademisk arbejde, også i ikke-offentlige institutioner, indgår i opgørelsen af medarbejderens lønanciennitet, hvilket indebærer, at

ældre medarbejdere ofte vil have ”optjent” mere anciennitet end yngre. Ældre medarbejdere vil som følge heraf som hovedregel få en højere løn end yngre kolleger. Ved at lægge vægt på produktiviteten i forhold til lønnen uden at tage hensyn til, at størrelsen af lønnen i betydeligt omfang er anciennitets – og dermed aldersbestemt foreligger der en indirekte ulovlig forskelsbehandling.

Indklagede burde alene have set på medarbejderens produktivitet isoleret og ikke i sammenhæng med medarbejderens anciennitetsbestemte løn. Når det anvendte kriterium sammenholdes med, at der ved opsigelsen af de afskedigede medarbejdere sammenholdt med den gennemsnitlige alder i medarbejderskaren var en overvægt af ældre medarbejdere blandt de afskedigede, er der påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet indirekte forskelsbehandling. Det påhviler herefter Skatteministeriet at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, og denne bevisbyrde har Skatteministeriet på ingen måde løftet.

Jens-Henrik Rønkendorff bemærkninger i referatet af MUS-samtalen 2009, hvorefter han har spurgt til As planer om pensionering støtter, at afskedigelsen reelt er begrundet i alder. Det bestrides, at statistikken over klagesagsbehandlingen i 2008 kan tillægges betydning. Statistikken angår oprettede og ikke afsluttede sager, og A har efter sit sygefravær ikke deltaget i behandlingen af klagesager. I 2010 blev det overvejet, at A skulle overtage behandlingen af skatterådssager. Hun blev således vurderet egnet til et vanskeligt sagsområde.

A er derfor berettiget til en godtgørelse, jf. forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1, jf. § 2, stk. 1.

Det gøres subsidiært gældende, at afskedigelsen af A ikke er proportional, idet Skatteministeriet ikke har dokumenteret, at As kompetence ikke vil kunne opfylde de krav til kompetencer, som indklagede fremadrettet mente at have brug for. A er derfor subsidiært berettiget til en godtgørelse i henhold til overenskomstens § 22, stk. 10.

Indklagede har til støtte for påstand om frifindelse navnlig gjort gældende, at afskedigelsen var sagligt begrundet i Skatteministeriets forhold. De gennemførte afskedigelser må bedømmes efter den praksis, der er for afskedigelser i forbindelse med bevillingsmangel, hvor det efter fast praksis er antaget, at arbejdsgiverens skøn ved udvælgelse af den konkrete ansatte kun helt undtagelsesvist tilsidesættes.

Skatteministeriet har ved afskedigelsen af A hverken udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder. Bevisbyrden herfor påhviler A, idet hun ikke har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der skulle være sket forskelsbehandling af hende på grund af hendes alder. Det forhold, at Skatteministeriet i forbindelse med udvælgelsen af hende til afskedigelse bl.a. har lagt vægt på manglende sammenhæng mellem løn og indsats, udgør således ikke en faktisk omstændighed, som giver anledning til at formode, at der skulle være sket forskelsbehandling på grund af alder. Den afgørende sammenhæng for Skatteministeriet var sammenhængen mellem løn og indsats. Skatteministeriet anvendte ved afskedigelserne kriteriet ”hvem der bedst kunne undværes”. Dette er et sagligt kriterium, og det var ikke knyttet til medarbejdernes alder. Det bemærkes herved, at medarbejdernes løn kun delvis afhang af anciennitet, og at anciennitet i øvrigt ikke automatisk hænger sammen med alder. En AC medarbej-

ders løn er i vidt omfang ikke afhængig af anciennitet, men derimod af hvilken stilling vedkommende besidder.

Aldersfordelingen mellem medarbejderne, der forblev ansat, og de afskedigede, giver heller ikke anledning til at formode, at der skulle være sket en forskelsbehandling på grund af alder. Skatteministeriet foretog afskedigelserne bredt i aldersgrupperne, og det forhold, at man afskedigede flest i aldersgruppen 50-59 år, hvor der også var flest ansatte, giver ikke anledning til formodning om forskelsbehandling. Bevisbyrden påhviler herefter klager, og der er intet bevis ført for, at alder har spillet en rolle for udvælgelsen.

Såfremt voldgiftsretten måtte finde, at bevisbyrdereglen i forskelsbehandlingslovens § 7 a kan bringes i anvendelse, har indklagede anført, at det er dokumenteret, at udvælgelsen af klageren er begrundet i hendes arbejdsindsats og ikke i hendes alder, jf. herved Jens-Henrik Rønkendorffs forklaring. A udførte arbejdsopgaver, der kunne undværes, hvilket hun var gjort bekendt med allerede ved MUS-samtalen i 2009. Det var på denne baggrund meget nærliggende at anse hende for den, der bedst kunne undværes.

Det bestrides, at det var uproportionalt at afskedige A under henvisning til, at hun ville kunne bestride en af de stillinger, som Skatteministeriet ønskede at opslå som følge af behovet for ansatte med særlige kompetencer.

A havde ikke de kompetencer, der var efterspurgt.

6. Opmandens begrundelse og resultat

Afskedigelsesrunden i Skatteministeriet i 2011 var begrundet i, at Skatteministeriet med henblik på at kunne rekruttere ansatte med særlige – nødvendige – kompetencer, heriblandt inden for it-området, så sig nødsaget til at frigøre en årlig lønsum på ca. 30 mio. kr.. Udvalgelsesproceduren var tilrettelagt således, at de enkelte administrative enheder under Skatteministeriet - regionerne og Koncerncenter - skulle indstille de medarbejdere, der bedst kunne undværes, til afsked. Den endelige beslutning blev herefter truffet centralt i den udvidede direktion i Skatteministeriet.

Det var fra skatteministeriet tilkendegivet, at udvælgelsen skulle ske ud fra en samlet vurdering af, hvilke medarbejdere, der bedst kunne undværes med udgangspunkt i opgavevaretagelsen og medarbejdernes faglige og personlige kvalifikationer. Disse generelle kriterier må efter opmandens vurdering anses for saglige under de givne omstændigheder. Da indstillingen af medarbejdere til afsked er sket i de enkelte administrative enheder, må det ved vurderingen af, om der herved er taget usaglige hensyn, herunder sket forskelsbehandling på grund af alder eller handicap, ses på forholdene i de pågældende enheder.

Om afskedigelsen af A er sket i strid med forskelsbehandlingsloven

I en situation som den foreliggende, der må sidestilles med bevillingsmangel, tilkommer det som udgangspunkt Skatteministeriet som arbejdsgiver at vurdere hvilke medarbejdere, der bedst kan undværes. Arbejdsgiver har dog også pligt til at sikre sig, at der i beslutningsgrundlaget ikke indgår kriterier, der er ulovlige efter forskelsbehandlingsloven.

Afskedigelsen af A skal efter det ovenfor anførte vurderes på grundlag af forholdene i Region Midt- og Sydsjælland, hvor hun gjorde tjeneste på tidspunktet for indstillingen til afsked.

I begrundelsen for afskedigelsen har Skatteministeriet henvist til, at overensstemmelsen mellem hendes løn og hendes indsats ikke var proportional.

Opmanden finder, at det som udgangspunkt er et sagligt kriterium at lægge vægt på forholdet mellem løn og arbejdsindsats. Dette findes også at være tilfældet, selv om der i lønfastsættelsen indgår anciennitetsbestemte løndelev. Hertil kommer, at lønfastsættelsen for den medarbejdergruppe, som klager tilhører – AC-medarbejdere – i væsentligt omfang afhænger af, hvilken stillingskategori, den pågældende besidder. Det er således ikke alene ved det forhold, at der ved fastsættelsen af klagers løn indgår et anciennitetsafhængigt rådighedstillæg påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder.

Det kan udledes af oplysningerne om aldersfordelingen mellem ansatte og afskedigede i Region Midt- og Sydsjælland, at gennemsnitsalderen for de ansatte var 49,8 år og for de afskedigede 53,2 år. I alt var ansat 1164, hvoraf 17 blev afskediget. Der blev gennemført af afskedigelser i alle aldersgrupper, bortset fra medarbejdere under 30 år. Opmanden finder på denne baggrund, at alderssammensætningen mellem de ansatte og de afskedigede ikke adskiller sig fra hinanden i en sådan grad, at det i sig selv udgør en faktisk omstændighed, der giver anledning til at formode, at A har været udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Det påhviler herefter ikke Skatteministeriet at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Efter bevisførelsen lægges det til grund, at det under MUS-samtalen i 2009 blev tilkendegivet over for A, at hendes arbejdsopgaver til dels blev anset som overflødige. Herefter og efter Jens-Henrik Rønkendorffs forklaring om As arbejdsmæssige kapacitet, der findes bestyrket ved statistikken over klagesagsbehandlingen i 2008, finder opmanden ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering, hvorefter A var en af de medarbejdere, der bedst kunne undværes i en situation, hvor Skatteministeriet måtte afskedige ca. 120 medarbejdere. Klager har således ikke godtgjort, at alder indgik som et kriterium ved afskedigelsen, og at ligebehandlingsprincippet er blevet krænket ved afskedigelsen.

Om afskedigelsen er urimelig i henhold til parternes overenskomst

Som ovenfor anført tilkommer det i en situation som den foreliggende, der må sidestilles med bevillingsmangel, som udgangspunkt Skatteministeriet som arbejdsgiver ud fra saglige hensyn at vurdere, hvilke medarbejdere, der bedst kan undværes. Opmanden finder, at der ikke er påvist grundlag for at tilsidesætte Skatteministeriets skøn, hvorefter A ikke havde de særlige specialistkompetencer, der var mangel på i organisationen. Afskedigelsen kan derfor ikke anses for urimelig og i strid med overenskomstens § 20, stk. 3.

På den anførte baggrund tager jeg herefter Skatteministeriets frifindelse påstand til følge.

Thi bestemmes:

Skatteministeriet frifindes.

Hver part skal bære egne sagsomkostninger og betale halvdelen af udgifterne til opmand.

København, den 27. oktober 2014.

Jytte Scharling