

**Tilkendegivelse og forlig
af
24. november 2017
i
faglig voldgiftssag FV2017.0088:**

**Dansk Magisterforening
som mandatar for
A
(advokat Frederik Brocks)**

**mod
Moderniseringsstyrelsen
for
Københavns Universitet
(Kammeradvokaten ved advokat Niels Banke)**

1. Uoverensstemmelsen

Den 4. november 2016 afskedigede Københavns Universitet A som professor ved Institut for Geovidenskab og Naturforvaltning. Afskedigelsen skete med overenskomstmæssigt varsel på 6 måneder beregnet ud fra, at A havde været ansat på universitetet siden den 1. august 1986, til fratrædelse den 31. maj 2017. A, der havde været suspenderet og fritaget for tjeneste siden den 5. september 2016, blev fritstillet i opsigelsesperioden.

Sagen angår berettigelsen af denne afskedigelse, herunder om der er grundlag for at træffe afgørelse om genansættelse m.v. eller betaling af godtgørelse.

2. Den faglige voldgiftsret

Sagen har den 23. og 24. november 2017 været forhandlet for en faglig voldgiftsret bestående af undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og som sidedommere: advokaterne Julie Krag-Juel-Vind-Frijs og Lise Hoffmann, begge Dansk Magisterforening, chefkonsulent Anja Gudbergsen og fuldmægtig Rikke Marie Rud, begge Moderniseringsstyrelsen.

3. Overenskomstgrundlaget

Det hedder i Akademiker-overenskomsten bl.a.:

”§ 21. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles efter reglerne i stk. 2-5. ...

Stk. 2. Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Hvis organisationen kræver, at afskedigelsen underkendes, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt ...

Stk. 3. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsens afgivelse. Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

Stk. 4. Bliver organisationen og ansættelsesmyndigheden ikke enige, kan organisationen senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens parter. Forhandlingen skal ske senest 1 måned efter, at organisationen har anmodet om det.

Stk. 5. De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 3-4 ved aftale.

§ 22. Indbringelse for faglig voldgift

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. ...

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 21, stk. 4, kan organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

...

Stk. 9. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan den pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af afskedigelsen.

Stk. 10. Hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens omfang afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 11. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i stk. 9 og 10, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved afgørelse af sagen.”

4. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

Principal

- 1) Indklagede skal anerkende, at indklagedes afgørelse af 4. november 2016 om afskedigelse af A er ugyldig.
- 2) Indklagede skal anerkende, at A skal genansættes.
- 3) Indklagede skal til A betale erstatning svarende til sædvanlig løn, pension og tillæg fra 1. juni 2017, og indtil genansættelse sker, med tillæg af sædvanlig procesrente fra de enkelte løntilgodehavenders forfaldstid.

Subsidiært

Indklagede skal til A betale en af voldgiftsretten fastsat kompensation.

Mere subsidiært

Indklagede skal til A betale en af voldgiftsretten fastsat godtgørelse.

Indklagede har over for klagers principale påstand 1-3 og klagers subsidiære påstand nedlagt påstand om afvisning, subsidiært om frifindelse. Over for klagers mere subsidiære påstand påstås frifindelse.

5. Sagens behandling og opmandens tilkendegivelse vedrørende afvisningspåstanden

5.1. Sagens behandling

Da der efter bevisførelse, procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden. Opmanden fremkom med en begrundet tilkendegivelse om afgørelsen af spørgsmålet om afvisning af påstandene om genansættelse m.v., som gengives nedenfor under 5.3.

5.2. Parternes hovedsynspunkter vedrørende voldgiftsrettens adgang til at træffe afgørelse om genansættelse m.v. på forvaltningsretligt grundlag

5.2.1. Klager har anført, at den principale påstand 1-3 og den subsidiære påstand materielt har hjemmel i forvaltningsretten. Københavns Universitet er, når der træffes afgørelse om afskedigelse, underlagt et dobbelt retsgrundlag, idet universitetet skal iagttage såvel forvaltningsretlige som arbejdsretlige regler og principper. Forvaltningsretlig ugyldighed som følge af brud på forvaltningsrettens official- og proportionalitetsprincip med heraf følgende forvaltningsretlig sanktionering i form af tilsidesættelse af afgørelsen og genindtrædelse i stillingen eller økonomisk kompensation indgår uanset ordlyden af Akademiker-overenskomstens § 22, stk. 10, i medfør af overenskomstens § 22, stk. 11, jf. stk. 9, som en del af grundlaget for voldgiftsrettens afgørelse. Der kan derfor træffes afgørelse om genansættelse i henhold til de forvaltningsretlige regler, også selv kravet i Overenskomstens § 22, stk. 10 om, at både A og universitetet skal ønske ansættelsesforholdet opretholdt, ikke er opfyldt. Det kan ikke have været formålet med § 22, stk.

11, at der ved siden af en sag om usaglig afskedigelse ved faglig voldgift skal anlægges en sag om forvaltningsretlig sanktionering ved de almindelige domstole.

Det er oplyst, at klager har anlagt sag om forvaltningsretlig sanktionering af afskedigelsen af A ved de almindelige domstole med samme påstande som klagers principale påstand 1-3 og klagers subsidiære påstand under denne sag. Det er ifølge klager sket som en sikkerhedsforanstaltning. Sagen er sat i bero på afgørelsen af nærværende voldgiftssag.

5.2.2. Indklagede har anført, at universitetet ikke ønsker ansættelsesforholdet opretholdt. Efter overenskomstens § 22, stk. 10, er det herefter udelukket, at voldgiftssagen kan munde ud i en afgørelse om genansættelse. En afskedigelsessag efter overenskomsten angår, om afskedigelsen er urimelig, og det fremgår udtrykkeligt af ordlyden af § 22, stk. 11, at det er påstand herom, voldgiftsretten kan tage stilling til. Voldgiftsretten har ikke kompetence til at tage stilling til klagers principale og subsidiære forvaltningsretlige påstande, som derfor skal afvises.

5.3. Opmandens tilkendegivelse

Overenskomstens regler om afskedigelse angår efter § 21, stk. 1, ”påståede urimelige afskedigelser”, dvs. afskedigelser, der ”ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold”, jf. § 21, stk. 3. Det er i overensstemmelse hermed i § 22, stk. 9, angivet, at voldgiftsretten skal tage stilling til, om ”afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold”, og i givet fald kan ”pålægge myndigheden at afbøde virkningerne af afskedigelsen”. Hvad det sidste angår, er det i § 22, stk. 10, angivet, at afskedigelsen kan underkendes, jf. herved § 21, stk. 2, men at dette forudsætter, at ingen af parterne i givet fald ønsker, at ansættelsesforholdet ikke skal opretholdes. Hvis underkendelse ikke kan ske, kan ansættelsesmyndigheden blive pålagt at betale en godtgørelse.

Bestemmelsen i overenskomstens § 22, stk. 11, knytter sig til de foranstående bestemmelser som et tillæg. Der er ikke i ordlyden af stk. 11 noget holdepunkt for, at voldgiftsretten i bestemmelsen tillægges kompetence til at tage stilling til andre påstande end, hvad der følger af de foregående bestemmelser. Tværtimod taler ordlyden af stk. 11 imod noget sådant. Ud fra bestemmelsens karakter af tillæg har det endvidere formodningen mod sig, at der herved skulle være aftalt

en mulighed for at træffe afgørelse om genansættelse, uden at betingelserne herfor i stk. 10 er opfyldt.

Det er da også i praksis antaget, dels at sager om forvaltningsretlig ugyldighed henhører under de almindelige domstole uanset aftale om faglig voldgiftsbehandling af sager om usaglig afskedigelse, dels at der ved faglig voldgiftsbehandling af, om en forvaltningsmyndigheds afskedigelse er usaglig kan ske inddragelse af hele sagsforløbet, også selv om den faglige voldgiftsret ikke har kompetence til at foretage en forvaltningsretlig kvalifikation af eventuelle fejl, jf. herved bl.a. Højesterets kendelse af 5. oktober 2001 (UfR 2002 s. 18), faglig voldgiftskendelse (opmand: Per Sørensen) af 8. januar 2002 i en sag mellem bl.a. Dansk Magisterforening og Finansministeriet og Højesterets dom af 25. februar 2009 (UfR 2009 s. 1251).

Det er i overensstemmelse hermed under sagen uomtvistet, at den faglige voldgiftsret kan tage stilling til, om afskedigelsen af A har været urimelig i overenskomstens forstand, og at der ved bedømmelsen heraf kan tages hensyn til, om der er sket brud på de forvaltningsretlige sagsbehandlingsregler. Det er endvidere uomtvistet, at der under sagen kan tages stilling til, om der skal betales en godtgørelse efter Overenskomstens § 22, stk. 10, hvorved hensyn ligeledes kan tages til, om der er sket brud på de forvaltningsretlige sagsbehandlingsregler.

Parterne er derimod uenige om, hvorvidt overenskomsten skal forstås således, at der under den faglige voldgiftsretsbehandling yderligere kan tages stilling til forvaltningsretlig ugyldighed og forvaltningsretlig sanktionering i form af genansættelse, betaling af løn i perioden mellem fratrædelse og genansættelse eller betaling af kompensation.

På denne baggrund vil der ved kendelse i sagen blive givet indklagede medhold i dennes påstand om afvisning af klagers principale påstand 1-3 og klagers subsidiære påstand, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 7, således at der under sagen alene skal tages stilling til klagers mere subsidiære påstand

6. Sagens forligsmæssige afslutning

I forlængelse af tilkendegivelsen foran under punkt 5.3. foretog opmanden mundtligt en bedømmelse af afskedigelsen i henhold til Overenskomsten. På baggrund heraf er parterne blevet enige om følgende forligsmæssige afslutning af sagen:

”Forlig i sagen om Københavns Universitets afskedigelse af professor A

Sagen om Københavns Universitets afskedigelse af professor A har den 23. og 24. november 2017 været forhandlet for en faglig voldgiftsret med fhv. højesteretspræsident Børge Dahl som formand og opmand.

På baggrund af opmandens tilkendegivelse om, at afskedigelsen er sket i strid med Akademiker-overenskomstens § 22, er Dansk Magisterforening og A, Moderniseringsstyrelsen og Københavns Universitet blevet enige om at afslutte sagen og al yderligere procesførelse i anledning af Universitetets afskedigelse af A ved, at Universitetet til A betaler en godtgørelse i henhold til Overenskomstens § 22, stk. 10, jf. stk. 9, svarende til 6 måneders løn.”

Børge Dahl