

OPMANDSKENDELSE

i

Faglig Voldgift

(FV 2017.0005)

FOA – Fag og Arbejde

(advokat Peter Nisbeth)

mod

KL

for

Aalborg Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

Afsagt den 29. november 2017

## **1. Parternes uoverensstemmelser**

Der er under sagen tvist mellem parterne om fortolkningen af § 20, stk. 3, i parternes overenskomst, hvorefter ”Organisationen underrettes skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse”.

Fortolkningstvisten har sin baggrund i forløbet omkring værkstedsassistent A's fratreden fra sin stilling ved Revalideringscenter Aalborg i forbindelse med personalereduktioner som følge af besparelseskrav. FOA fik ikke underretning fra Aalborg Kommune i henhold til overenskomstens § 20, stk. 3, idet kommunen ikke mente sig forpligtet hertil, da der blev indgået aftale med A om en fratrædelsesordning.

## **Sagens indbringelse for og behandling ved faglig voldgift**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 3. november 2017 for en faglig voldgiftsret med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: konsulent Camilla Bolvig Cazal og chefjurist Etti Trier Petersen.

Udpeget af de indklagede: chefkonsulent Anne Færk Bork og chefkonsulent Christel Andersen.

Som opmand er udpeget undertegnede fhv. højesteretsdommer Jytte Scharling.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af B, Dansk Metal, Pia Mehlbye, afdelingsrepræsentant i FOA, E, personalekonsulent i Aalborg Kommune og Finn Karstenskø, jobcenterleder i Aalborg Kommune.

Sagen blev fra klagers side procederet af advokat Peter Nisbeth og fra indklagedes side af advokat Jørgen Vinding.

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, FOA – Fag og Arbejde, har nedlagt påstand om, at indklagede skal anerkende, at Aalborg Kommune skulle have underrettet FOA's hovedforbund om, at kommunen påtænkte af afskedige A som led i personalereduktioner.

Indklagede, KL for Aalborg Kommune, har påstået frifindelse.

## **4. Sagsfremstilling, overenskomstgrundlag m.v.**

I juni 2013 blev det politisk vedtaget i Aalborg Kommune, at det på grund af et forventet merforbrug i forhold til budgettet var nødvendigt at gennemføre besparelse på bl.a.

Revalideringscenter Aalborg (herefter RCA). Gennemførelsen af besparelserne blev drøftet i MED-udvalget den 27. juni 2013. Ledelsen meldte ud, at der skulle ske en personalereduktion med 3 medarbejdere i revalideringscentret, og at afskedigelserne ville ske af de tre medarbejdere, som ledelsen vurderede bedst kunne undværes.

Det hedder i referatet af MED-udvalgsmødet bl.a.:

*”Procedure på RCA:*

*RCA's ledelse kontakter de pågældende tre personer mandag den 1. juli mellem kl. 7 og 7.45. Samme dag vil der blive afholdt en samtale mellem de pågældende, RCA's ledelse, ledelsessekretariatet og eventuelt pågældendes tillidsrepræsentant, hvis pågældende ønsker det.*

*Omplacering vil ske i de tilfælde, hvor det er muligt.”*

Medarbejderne på RCA blev på et personalemøde den 27. juni 2013 orienteret om de vedtagne besparelser.

Herefter identificerede ledelsen de tre medarbejdere, som efter ledelsens vurdering bedst kunne undværes. Blandt de tre var værkstedsassistent A, der havde været fastansat som værkstedsassistent fra den 1. november 1998.

Mandag morgen den 1. juli 2013 blev A indkaldt til samtale. Hans lokale tillidsrepræsentant deltog i samtalen. Under samtalen tilkendegav ledelsen, at A var blandt de tre medarbejdere, over for hvem man forventede at indlede afskedigelsessag ved fremsendelse af høringsskrivelse om påtænkt opsigelse. Ledelsen tilkendegav samtidig, at kommunen var indstillet på et indgå en fratrædelsesaftale, hvis A ønskede dette. Efter en kort samtale i enrum sammen med den lokale tillidsrepræsentant, B, valgte A at indgå en fratrædelsesaftale. Ved denne fik han 3 måneders fratrædelsesgodtgørelse på fratrædelsestidspunktet, hvilket var en måned mere, end han efter overenskomsten var berettiget til, og han blev fritstillet i opsigelsesperioden.

Aalborg Kommune sendte ikke en underretning til FOA efter overenskomstens § 20, stk. 3. FOA blev den 4. juli 2013 bekendt med den indgåede fratrædelsesaftale. Næstformand i FOA Aalborg, C, protesterede med mail af samme dag over forløbet. Ved mail af 8. juli 2013 fra D, Aalborg kommune, fastholdt kommunen den indgåede fratrædelsesaftale. I mailen hedder det bl.a.:

*”Værkstedsassistent A blev mandag den 01.07.2013 ca. kl. 7 orienteret om, at han var blandt de tre medarbejdere, som ledelsen påtænkte at afskedige. Han blev samtidig indkaldt til en samtale, hvor han kunne medbringe sin tillidsrepræsentant eller en anden bisidder. A valgte at tage tillidsrepræsentant B, som repræsenterer værkstedsassistenterne på RCA, med til samtalen.*

*Under samtalen redegjorde centerleder Finn Karstenskov for, hvorfor netop A var udpeget som en af de medarbejdere, der bedst kunne undværes. Ledelsen skøn var, at A ikke havde en håndværksmæssig baggrund, hvilket gjorde ham mindre fleksibel i forhold til varetagelsen af centrets fremadrettede opgaver.*

*Personalekonsulent E skitserede herefter proceduren i forbindelse med uansøgt afsked på grund af bevillingsmangel, herunder partshøring og omplaceringspligt. Samtidig beskrev E sandsynligheden for omplacering som meget lille, da der kun sjældent opslås værkstedassistentstillinger.*

*Umiddelbart herefter blev A tilbudt at fratræde efter gensidig aftale. Han blev i den forbindelse tilbudt tid til overvejelse, idet han fik en frist til onsdag den 03.07.2013 for tilbagemelding.*

*A svarede, at han – omstændighederne taget i betragtning – gerne ville forlade RCA hurtigst muligt. I den forbindelse tilbød centerlederen at fritstille A indtil fratrædelsestidspunktet. Dette accepterede A, og han bad om, at fratrædelsesaftalen udfærdigedes, mens han gik over på værkstedet for at sige farvel til kollegerne. Ved tilbagekomsten underskrev A fratrædelsesaftalen efter kort at have konfereret med tillidsrepræsentant B.”*

### Overenskomsten

A er omfattet af ”Overenskomst for ledende værksteds personale mv. ved klientværksteder” indgået mellem Dansk Metal, FOA, Lederne, Socialpædagogernes Landsforbund og KL. Overenskomstens § 20 er sålydende:

*”§ 20. Opsigelse*

*Stk. 1*

*Funktionærlovens opsigelsesregler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op.*

*Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet varsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.*

*...*

*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 organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.*

*Bemærkning:*

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

*Stk. 3*

*Organisationen underrettes skriftligt om en påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre 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 organisationen samtidig om dette forhold 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 organisationen.*

*Bemærkning:*

...

*Meddelelse om påtænkt uansøgt afskedigelse skal indsendes til hovedforbundene på følgende adresser.*

...

*FOA – Fag og Arbejde,*

*Staunings Plads 1-3*

*1790 København V*

*E-mail: forha001@foa.dk*

...

*Stk. 4*

*Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller organisationen 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 skal fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.*

*Stk. 6*

*Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre 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 organisationen om dette forhold i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.*

*Stk. 7*

*Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold.*

*Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.*

*Afskedigelsesnævn*

*Stk. 8*

*... ”*

Det er oplyst under sagen, at der i KLs overenskomster er to modeller for inddragelse af den forhandlingsberettigede organisation i forbindelse med en afskedigelsessag, dels en model – som i overenskomsten i denne sag – hvor der er krav om en forudgående høring af organisationerne inden en påtænkt afskedigelse iværksættes, dels en model, hvor der sker underretning af organisationen samtidig med fremsendelsen af meddelelse om afskedigelse. Disse modeller blev bl.a. forhandlet i forbindelse med indgåelsen af KTO-forliget 1999 (forlig mellem de amts(kommunale) arbejdsgivere og KTO (nu Forhandlingsfællesskabet)). Det hedder i Bilag 14.2 til forliget:

*”Hørings- og orienteringsforpligtelse i forbindelse med afsked*

*1. For så vidt angår de overenskomstområder, hvor der er krav om en **forudgående høring** af organisationerne inden en påtænkt afskedigelse iværksættes, indarbejdes følgende formulering:*

*”Stk. 1. Samtidig med, at der i henhold til Forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked, vedlægges kopi til brug ved organisationens eventuelle inddragelse i sagen.*

*Stk. 2. Meddelelse til organisationen om påtænkt uansøgt afskedigelse skal være skriftlig. Meddelelsen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre dette strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.*

Tilbageholder den afskedigende myndighed sådanne oplysninger, skal organisationen orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om uansøgt afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

*Stk.3. Såfremt organisationen ikke finder, at afskedigelse bør finde sted eller såfremt organisationen ikke finder sagen tilstrækkelig oplyst, kan organisationen kræve forhandling med den afskedigende myndighed, forinden afskedigelsen finder sted. Den afskedigende myndighed kan kræve, at forhandlingen afholdes inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 2 nævnte meddelelse. Fristen forlænges med eventuelle sønehelligdage”*

*I tjenestemandregulativer/-vedtægter, forudsættes det, at reglerne om procedure vedr. forudgående høring ændres tilsvarende.*

2. For så vidt angår **orienteringsforpligtelsen**, som findes på stort set alle overenskomstområder, indarbejdes følgende formulering:

*”Stk. 1. Samtidig med fremsendelse af meddelelsen til den ansatte om afsked vedlægges kopi til brug ved organisationens eventuelle inddragelse i sagen.*

*Stk. 2. Meddelelse til organisationen om uansøgt afskedigelse skal være skriftlig. Meddelelsen skal indeholde sådanne oplysninger, at der er det fornødne grundlag for at vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre dette strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.*

*Tilbageholder den afskedigende myndighed sådanne oplysninger, skal organisationen orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.*

*Stk. 3. Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden. Organisationens kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 2 nævnte meddelelse.”*

Der er mellem parterne i nærværende sag opnået enighed om, at sagen ud fra en konkret vurdering og uden præjudice forhandles mellem FOA og KL.

### Forklaringer

B har forklaret bl.a., at han er ansat som en del af det ledende værkstedspersonale på ARC. Der er mange forskellige faggrupper ansat. Han er selv medlem af Dansk Metal. For at opnå repræsentation i MED-udvalget er der indgået valgforbund mellem blandt andre FOA og Dansk Metal. Han var i sommeren 2013 lokal tillidsrepræsentant for bl.a. A. Han har været tillidsrepræsentant i 10 år. Han er nu ophørt hermed. Han har ikke før eller efter afskedigelsessagen med A været involveret i afskedigelsessager på ARC. Han blev ansat i Aalborg Kommune den 15. marts 1998. Han havde tidligere været ansat i en privat virksomhed som arbejdsleder for metalarbejderne. Under denne ansættelse har han vel i 10-15 tilfælde forhandlet aftale med den lokale tillidsrepræsentant om medarbejderes fratræden.

Han deltog i MED-udvalgsmødet den 27. juni 2013, hvor fremgangsmåden i forbindelse med de påtænkte afskedigelser blev fastlagt. Det er nu lang tid siden, og han husker ikke meget om begivenhedsforløbet. Han har nok den 1. juli 2013 været orienteret om, at ledelsen påtænkte at afskedige A. A ringede til ham lidt over 7 den 1. juli. Han græd og var meget ked af det. A ville godt have ham med til samtalen med ledelsen. Under samtalen var A virkelig ked af det, nærmest grådlabil. Han skulle bare væk. E skrev fratrædelsesaftalen på stedet. Han blev selv ligesom grebet af A's reaktion. Han kendte ikke noget til bestemmelsen i overenskomstens § 20, stk. 3.

E har forklaret bl.a., at hun er faglig sekretær i FOA Aalborg. Det er den lokale tillidsmands rolle f.eks. at sidde med ved tjenstlige samtaler, men den lokale tillidsrepræsentant har ikke kompetence til at forhandle opsigelser. Den ligger i afdelingen.

Finn Karstenskoy har forklaret bl.a., at han er leder af RCA, der er en del af Jobcentret. Han husker mødet i MED-udvalget den 27. juni 2013. Ledelsen havde forinden brugt tid på at drøfte, hvordan man kunne gennemføre den trælse opgave med personalereduktionen bedst muligt. På baggrund af erfaringerne fra en tidligere afskedigelsesrunde var de enige om, at tiden ikke måtte trækkes for langt ud.

Efter MED-udvalgsmødet den 27. juni holdt ledelsen et kort orienteringsmøde med personalet, hvor de oplyste, at tre skulle afskediges. De gav frist til mandag morgen kl. 7, hvis nogle ønskede at fratræde, eventuelt for at gå på pension. Mandag morgen orienterede han de tre udpegede til afsked, heriblandt A, om, at han ville have en samtale med dem. E deltog for, at alt det formelle skulle gå rigtigt til. Mødet var tænkt som et forløb før den formelle partshøring. Det er efter hans opfattelse almindelighed ordentlighed, at man ser hinanden i øjnene i en sådan situation.

Han orienterede på mødet A om, at de ville indlede en partshøring, men at der også var mulighed for en frivillig fratræden, hvis det var bedre. A blev rigtig ked af det. De bad ham tænke over det og drøfte det med tillidsrepræsentanten og organisationen. A ville bare væk. De appellerede meget til, at han skulle tænke over det et par dage, men A sagde, at det skulle være nu, "Jeg skal ud af det her hus". De sendte ikke høringsskrivelse, da A og tillidsrepræsentanten straks sagde, at de ville have en aftale.

E har forklaret bl.a., at han er personalekonsulent i Aalborg Kommunes Familie- og Beskæftigelsesforvaltning. Han har forhandlet en række fratrædelsesaftaler. Det er kommunens synspunkt, at en fratrædelsesaftale er en bilateral aftale mellem arbejdstager og arbejdsgiver. Fratrædelsesaftaler indgås nogle gange direkte med medarbejderen inden partshøring startes, nogle gange efter endt partshøring ved drøftelse med organisationen og nogle gange efter endelig afsked, fx ved aftale om fritstilling. Han har om samtalen med A den 1. juli 2013 forklaret, at det var et indledende, sonderende møde. De orienterede om den videre proces, herunder at der var to spor, enten en uansøgt afsked efter partshøring eller en frivillig fratrædelsesaftale. De drøftede vilkårene for en frivillig fratrædelsesaftale. A og B gik uden for i ca. 5 minutter. De vendte tilbage og accepterede fratrædelsesaftalen. Han begyndte at renskrive aftalen. A gik over på værkstedet for at sige farvel til kollegerne. Da han kom tilbage, blev aftalen underskrevet. Forinden havde han sagt til A, at han godt kunne vente med at skrive under til onsdag, så han havde mulighed for at kontakte



sin organisation. Hvis A ikke havde indgået en frivillig aftale, ville kommunen have sendt sindetskrivelse om påtænkt afsked.

## 5. Parternes argumentation

Klager har til støtte for påstanden anført navnlig, at Aalborg Kommune i medfør af § 20, stk. 3, skulle have underrettet FOA's hovedforbund om, at kommunen havde besluttet, at A var blandt de tre medarbejdere, som ledelsen påtænkte at afskedige som led i personalereduktioner.

Da kommunen den 1. juli 2013 om morgenen indkaldte A til møde, havde kommunen truffet sin beslutning om, at A var en af de tre medarbejdere, der skulle afskediges. FOA skulle derfor have været underrettet. Det forhold, at den lokale tillidsrepræsentant deltog i mødet kan ikke sidestilles med en underretning i henhold til overenskomstens § 20, stk. 3, idet det udtrykkeligt fremgår af bestemmelsen, at FOA's hovedforbund skal underrettes skriftligt.

§ 20, stk. 3, må fortolkes således, at organisationen skal underrettes, når en beslutning om uansøgt afsked er så moden, at arbejdsgiveren ved, hvem man vil afskedige. Både ordlyden af og formålet med bestemmelsen støtter en sådan fortolkning. Efter ordlyden er § 20, stk. 3, en selvstændig bestemmelse om underretning af organisationen. Bestemmelsen skal læses i sammenhæng med stk. 4, hvorefter organisationen kan kræve sagen forhandlet indenfor en frist af 3 uger med den virkning, at afskedigelse først kan finde sted, når efter forhandlingen er gennemført.

Formålet med bestemmelsen er mere end at være et værn for den enkelte ansatte. Der er et selvstændigt organisationsformål, som ligger uden for medarbejderens råden. Organisationen har, navnlig i en arbejdsmangelssituation, en selvstændig interesse i at påse, at afskedigelsesproceduren går rigtigt for sig.

Hvis indklagede får medhold i sit standpunkt, vil der være risiko for, at overenskomstens pligt til inddragelse af forbundet kan omgås ved, at en kommune presser en medarbejder til at indgå en fratrædelsesaftale i situationer, hvor kommunen påtænker at afskedige medarbejdere, men ikke beskriver dette på skrift.

Der er efter forvaltningsretlige regler ikke formkrav til, at partshøring skal foregå skriftligt. I den foreliggende sag havde kommunen iværksat en afskedigelsesprocedure, idet kommunen indkaldte de tre – og kun de tre – medarbejdere til samtale om, at de var udvalgt som dem, der bedst kunne undværes. Overenskomsten opererer ikke med en påtænkt-påtænkt afskedigelse, som organisationerne ikke skal underrettes om.

Situationen i denne sag, hvor beslutningen om uansøgt afsked af A konkret var truffet, adskiller sig fra situationer, hvor beslutningen om personalereduktion lægges mere åbent op derved, at medarbejdere, der måtte ønske det, får et generelt tilbud om at indgå en fratrædelsesaftale.

Indklagede har til støtte for sin frifindelsespåstand anført navnlig, at høringen af den faglige organisation efter overenskomstens § 20, stk. 3, først skal ske i forbindelse med, at der foretages en partshøring af den ansatte om påtænkt afskedigelse efter forvaltningsloven og efter

overenskomstens § 20, stk. 2. Da aftalen om frivillig fratræden er indgået før, der blev indledt en egentlig afskedigelsessag – herunder før det blev foretaget høring om påtænkt uansøgt afsked – finder overenskomstens regler om afsked af medarbejdere ikke anvendelse.

Overenskomsten indeholder i § 20 såvel de materielle som de formelle regler om opsigelse af medarbejdere. Selve opsigelsesvarslet er indeholdt i § 20, stk. 1. I § 20, stk. 2 – 7 er herefter indeholdt de processuelle regler, der skal iagttages i forbindelse med opsigelse, hvorefter § 20, stk. 8 – 10 indeholder bestemmelser om indbringelse for afskedigelsesnævn.

De processuelle regler i § 20 stk. 2 – 7 er opbygget fortløbende, således at stk. 2 – 4 angår påtænkt uansøgt afsked, mens reglerne om uansøgt afsked er indeholdt i § 20, stk. 5 – 7.

Underretningsbestemmelsen i stk. 3 kan ikke læses uafhængigt af stk. 2. Stk. 2 tager alene sigte på de situationer, hvor der efter forvaltningsloven iværksættes en partshøring om uansøgt afsked. Såvel ordlyd, formål som bestemmelsens placering i § 20 støtter således entydigt, at stk. 3 alene indebærer en pligt til underretning af organisationen i situationer, hvor der samtidig iværksættes høring efter forvaltningsloven.

FOA forsøger ved sin hævdede fortolkning at lægge et andet materielt indhold i bestemmelsen, således at underretningspligten udstrækkes til - udover påtænkte afskedigelser – også at omfatte fratrædelsesaftaler. Der er således fra klagers side tale om en interessetvist. FOA's synspunkt har ikke støtte i bestemmelsens ordlyd. Der er ikke i overenskomsten hjemmel til at begrænse en kommunes og en medarbejders adgang til at indgå en fratrædelsesaftale. Da der i givet fald ville være tale om et indgreb i ledelsesretten, må bestemmelsen fortolkes indskrænkende

Den konkrete fratrædelsesaftale er ikke udtryk for et forsøg på at omgå overenskomsten. A blev ved aftalen stillet gunstigere, end han ville have været ved en uansøgt afskedigelse.

## **6. Opmandens begrundelse og resultat**

*Om fortolkningen af § 20, stk. 3, i Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder.*

Efter opbygningen af § 20 om opsigelse i overenskomsten finder jeg, at bestemmelserne i stk. 2 – 4, der er anført under overskriften ”Påtænkt uansøgt afsked” må læses i sammenhæng. Stk. 2 omhandler arbejdsgiverens forpligtelser i forbindelse med partshøring af den ansatte om den påtænkte uansøgte afsked, idet det ved bestemmelsen pålægges arbejdsgiveren at vedlægge kopi af partshøringen til brug ved organisationens eventuelle inddragelse i sagen. Underretningsbestemmelsen i stk. 3 knytter sig efter sin placering og ordlyd til stk. 2, navnlig ved henvisningen i afsnittet om tavshedsbelagte oplysninger til, at organisationen samtidig med underretningen skal orienteres om, at den ansatte har fået kopi af partshøringen til eventuel udlevering til organisationen.

I mangel af nærmere oplysning om forhandlingerne og parternes forudsætninger i forbindelse med vedtagelsen af bestemmelserne om påtænkt uansøgt afsked finder jeg efter det foran anførte, at bestemmelsen i værkstedsoverenskomsten må forstås således, at underretningspligten først

indtræder samtidig med, at den ansatte partshøres i henhold til forvaltningsloven om den påtænkte uansøgt afsked.

Som anført af klager kan en partshøring – udover skriftligt – også ske mundtligt. Såfremt der foretages en sådan mundtlig partshøring, må underretningspligten indtræde samtidig med den mundtlige partshøring.

*Om den konkrete sag*

På mødet den 1. juli 2013 fik A oplyst, at han var blandt de tre, der af ledelsen var udpeget til uansøgt afsked. Han fik samtidig oplyst, at der ville være mulighed for at indgå en aftale om fratræden, og at der ville blive indledt en skriftlig partshøring, hvis der ikke blev indgået en fratrædelsesaftale. A's lokale tillidsrepræsentant deltog i samtalen.

Jeg finde efter bevisførelsen, at ledelsens tilkendegivelser på mødet den 1. juli ikke kan sidestilles med en mundtlig partshøring. Efter forløbet finder jeg heller ikke grundlag for at fastslå, at kommunen ved sin handlemåde søgte at omgå overenskomstens underretningsbestemmelse.

På den anførte baggrund finder jeg herefter, at kommunen ikke havde pligt til at underrette FOA's hovedforbund i forbindelse med mødet med A den 1. juli 2013. Jeg tager derfor indklagedes frifindelsespåstand til følge.

**Thi bestemmes:**

Aalborg Kommune frifindes.

Hver part skal bære egne sagsomkostninger og betaler halvdelen af opmandens honorar.

Den 29. november 2017

Jytte Scharling