

KENDELSE

i

Faglig voldgiftssag FV 2019.0008

**HK Danmark
som mandatar for**

**A
(advokat Mette Østergaard)**

mod

**Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
som mandatar for**

**Københavns Universitet
(advokat Lene Damkjær Christensen)**

1. Tvisten

A var ifølge sit ansættelsesbevis ansat som administrativ medarbejder ved Niels Bohr Institutet, som var angivet som hendes ansættelsesmyndighed, mens hele Københavns Universitet var angivet som hendes ansættelsesområde. Hun blev afskediget som led i en besparelsesrunde på Niels Bohr Institutet. Sagen angår, om hun skulle være forsøgt omplaceret til en anden relevant stilling inden for hele Københavns Universitet og ikke kun inden for Niels Bohr Institutet.

2. Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at Københavns Universitet skal afbøde virkningerne af opsigelsen af A ved betaling af en godtgørelse svarende til 10 måneders løn, 384.647 kr., med rente fra den 8. november 2018.

Indklagede har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 13. november 2019 kl. 14.30 med højesteretsdommer Marianne Højgaard Pedersen som formand og opmand og som sidedommere faglig konsulent Kieth Lau Andersen og forhandlingschef Lina Gisselbæk Lauritsen, begge udpeget af klager, og chefkonsulent Camilla Lindqvist og fuldmægtig Anne Hjeds Keith, begge udpeget af indklagede.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, fællestillidsrepræsentant B, administrationschef C, HR-chef D og sektionsleder E.

Da der ikke kunne opnås flertal for en afgørelse af sagen under voteringen, er afgørelsen truffet af opmanden.

Parterne er enige om, at sagen kan afsluttes ved kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og fuldstændig gengivelse af forklaringerne.

4. Overenskomstforhold mv

Af Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og offentligt ansatte organisationer – det statslige område fremgår bl.a.:

§ 17. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles efter stk. 2-5. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 19.

Stk. 2. ...

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. ...

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/organisationsaftalens parter. Forhandlingen skal ske senest 1 måned efter, at organisationen har anmodet om det.

...

§ 18. Indbringelse for faglig voldgift (fælles regelsæt)

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

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 17, 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 størrelse under hensyn til 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 afgørelsen af sagen.

Af KU's retningslinjer for uansøgt afsked begrundet i institutionens forhold fremgår bl.a.:

1. Baggrund og formål

Disse retningslinjer har til formål at fastlægge klare rammer for håndtering af sager om uansøgt afsked begrundet i institutionens forhold. Ved institutionens forhold forstås f.eks. budgetreduktioner, bortfald af bevillinger og organisatoriske ændringer. Retningslinjerne skal tillige sikre, at medarbejderne også i sådanne situationer oplever en understøttende arbejdsplads, hvor der tages hensyn til den enkelte medarbejders individuelle forhold.

...

2. Inddragelse af SU ved risiko for afskedigelser

...

3. Afværgefasen

Formålet med afværgefasen er så vidt muligt at undgå afskedigelser af medarbejdere begrundet i institutionens forhold. I afværgefasen er det ikke fastlagt, hvilke medarbejdere der er i risiko for at blive afskediget begrundet i institutionens forhold.

I afværgefasen undersøger ledelsen mulighederne for at undgå afskedigelser. Det kan fx være naturlig afgang, senior- og frivillige fratrædelsesordninger, imødekommelse af ønsker om deltidsbeskæftigelse, særlig opmærksomhed på forlængelse af tidsbegrænsede ansættelser og særlig vurdering af behov for evt. nyansættelser. Ledelsen overvejer endvidere, om antallet af afskedigelser kan mindskes ved omplacering inden for ansættelsesmyndighedens område³.

Lederen har en særlig pligt til at orientere sine ledelseskolleger uden for ansættelsesmyndighedens område i tilfælde, hvor der er risiko for afskedigelser inden for arbejdsområder, hvor medarbejdernes kompetencer skønnes anvendelige et andet sted på KU.

Når sådanne generelle afværgeforanstaltninger iværksættes, stiller tillidsrepræsentanten sig til rådighed for medarbejderne med rådgivning og vejledning.

4. Beslutnings- og udvælgelsesfasen

...

5. Orienteringsfasen

...

6. Afbødefasen

KU's ledelse og tillidsrepræsentanter har et fælles ansvar for at bistå medarbejdere, der er indstillet til afskedigelse eller er i opsigelsesperioden, med at få et andet job på KU – hvis medarbejderen ønsker det.

KU ønsker på bedst mulig måde at bistå de medarbejdere, der indstilles til afskedigelse eller er i opsigelsesperioden. Derfor sikres mulighed for, at den enkelte medarbejder kan oprette en "elektronisk jobagent" via KU's jobportal, således at medarbejderen automatisk orienteres pr. mail om relevante, ledige stillinger på KU inden for det valgte område.

Lederen tilbyder på forskellig vis de medarbejdere, der indstilles til afskedigelse eller er i opsigelsesperioden at være behjælpelig med at komme videre. Det kan fx ske ved at:

- • distribuere CV til relevante enheder på KU
- • stille sig til rådighed som referenceperson
- • formidle kontakt til interne og eksterne samarbejdspartener
- • oplyse om muligheden for krisehjælp ved eksternt psykolog mv.

Hvis der i perioden frem til fratrædelsen er ledige relevante stillinger på KU, har medarbejderen krav på at komme til samtale, såfremt en sådan stilling søges, og medarbejderen ved ansøgningen gør opmærksom på, at pågældende er indstillet til afskedigelse eller er opsagt på grund af institutionens forhold.

Derudover kan der inden for en af ledelsen fastsat ramme eksempelvis tilbydes:

- • Outplacementforløb
- • Økonomisk støtte til relevant efteruddannelse
- • Senior- og frivillige fratrædelsesordninger

7. Tillidsrepræsentantens/den faglige organisations rolle

...

10. Det juridiske grundlag og delegationsforhold

Sager om uansøgt afsked begrundet i institutionens forhold er reguleret af en række regler, herunder dansk ansættelsesret og retspraksis samt forvaltningsloven og forvaltningsretlige grundsætninger.

Rektor varetager den daglige ledelse af universitetet, jf. universitetsloven. Den øvrige ledelse varetager deres opgaver efter bemyndigelse fra rektor, se Rektors delegationsrammer på personaleområdet.

11. Gyldighed og opsigelse

Retningslinjerne træder i kraft ved vedtagelse i HSU.

Opsigelse følger samarbejdsudvalgscirkulærets regler, ifølge hvilke hver af parterne kan opsigelse fastlagte retningslinjer med 3 måneders varsel. Inden opsigelsen skal samarbejdsudvalget forsøge at ændre de hidtidige retningslinjer på en måde, som er tilfredsstillende for samarbejdsudvalgets parter.

Behandlet og vedtaget på Hovedsamarbejdsudvalgets møde den 30. september 2015.

Note 3: Ved ansættelsesmyndighed forstås en organisatorisk enhed, der har eget bevillingsområde og egen ansættelses- og afskedigelseskompetence. Det kan f.eks. være inden for instituttet, hvis der er tale om TAP-ansatte og tidsbegrænsede VIP. For tidsbegrænsede adjunkter, lektorer, seniorforskere og professorer er ansættelsesmyndigheden fakultetet, da det er dekanen, som har ansættelses- og afskedigelseskompetencen, jfr. rektors delegation af ledelseskompetence

5. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun efter at være blevet partshørt om opsigelse, opdagede, at der var ledige stillinger i Science HR, som lige passede til hendes kompetencer. Hun søgte imidlertid ikke stillingen, da hun opfattede en mail fra D, der var HR-chef der, som ikke en opfordring til at søge. Hun var 62 år, da hun blev sagt op, og har kun været indkaldt til en samtale, selv om hun har søgt utallige stillinger.

B har forklaret bl.a., at hun er fællestillidsrepræsentant og næstformand i Hovedsamarbejdsudvalget. Udkastet til retningslinjerne for uansøgt afsked blev forhandlet, men hun oplevede, at det var umuligt at komme igennem med synspunktet om, at det var urimeligt med en opdeling mellem ansættelsesområde og –myndighed. Hun måtte bøje sig, selv om hun ikke var enig, da modparten henviste til bl.a. Kammeradvokatens vurdering. Hun konsulterede i den forbindelse sit bagland i HK. Hun er ikke enig i, at det vil være urimeligt vanskeligt at søge ansatte omplaceret inden for hele KU's område.

E har forklaret bl.a., at hun er sektionsleder hos KU, Fælles HR. Hun var i december 2013 med til at udarbejde et sagsnotat om ansættelsesområde og ansættelsesmyndighed. Baggrunden for notatet var, at der var behov for at få beskrevet, hvad de allerede gjorde. Det blev heri angivet, at det forhold, at KU var ét ansættelsesområde, blandt andet indebar, at KU under anvendelse af ledelsesretten og ud fra saglige hensyn kunne lavde medarbejdere indgå i jobbytte, jobrotation og intern ro-kade, uden at dette i sig selv kunne betragtes som en væsentlig vilkårsændring. Der kunne være andre forhold – f.eks. geografiske forhold, der kunne gøre, at ændringen skulle varsles med overens-komstmæssigt varsel. Dette notat var en del af forberedelsen til udarbejdelsen af retningslinjerne, som endte med at blive vedtaget af Hovedsamarbejdsudvalget i 2015. Der gik lang tid, da det er traditionen på KU, at det forhandles grundigt. Det er næsten et permanent issue, at der er besparelser et eller andet sted på KU, som kræver afskedigelser. Hun har intet hørt fra organisationerne i disse sager, bortset fra at DM i 2014 bad om at få tilsendt notatet. Hun hørte herefter ikke mere fra dem.

6. Parternes argumenter

Klager har navnlig gjort gældende, at det ikke er en rimelig retsstilling, at der er forskel på ansættelsesmyndighed og ansættelsesområde. Hvis det anerkendes, kan arbejdsgiveren (Københavns Uni-versitet) delegere sig ud af sin omplaceringspligt, mens medarbejderens pligt til at acceptere forflyt-telse består uændret inden for hele ansættelsesområdet. Københavns Universitet har en selvstændig

bevilling på finansloven, og midlerne fordeles internt. Det beror således alene på en intern delegation, at Niels Bohr Institutet er betegnet som ansættelsesmyndighed. Når medarbejderen inden for ansættelsesområdet har pligt til at acceptere forflyttelse, har denne som afledt konsekvens heraf også ret til at blive omplaceret inden for samme område. Fællestillidsrepræsentanten har nok underskrevet KU's retningslinjer for uansøgt afsked begrundet i institutionens forhold, men har ikke godkendt det juridiske indhold.

Også proportionalitetsprincippet fører til, at alle omplaceringsmuligheder skal være udtømt, før det kan konstateres, at en afskedigelse er rimelig. Der var tre ledige stillinger på Science HR (fakultetsniveau), som A var kvalificeret til, og som hun burde være tilbudt som alternativ til en opsigelse.

Ved fusionen mellem Københavns Universitet, Danmarks Farmaceutiske Universitet og Det Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole i 2006/07 blev A's ansættelsesområde ændret til Københavns Universitet. Først ved tillægget til ansættelsesbeviset af 6. marts 2013 blev begrebet "ansættelsesmyndighed" indført. Hvis Københavns Universitet derved ophævede hendes ret til at blive omplaceret inden for hele universitetets område, skulle det som en væsentlig forringelse af hendes ansættelsesvilkår have været varslet.

Klager har navnlig henvist til U 2015.956H, hvor skoler i en kommune blev anset for en del af samme virksomhed, selv om der var sket vidtgående delegation med hensyn til ansættelse og afskedigelse af lærere. Klager er ikke enig i resultatet af FV 2011.0183, som omhandlede en lignende situation som i denne sag, men det kan ikke af kendelsen ses, hvad der var procederet på. Resultatet i FV-kendelsen af 5. november 2004 støtter ikke indklagede, da de omhandlede styrelser havde selvstændigt bevillingsområde med en selvstændig post på finansloven. Heller ikke FV 2011.0005 støtter indklagede, hvor instituttet blev betegnet som medarbejderens ansættelsesområde.

Indklagede har navnlig gjort gældende, at der ikke bestod en pligt til at undersøge, hvorvidt A kunne være omplaceret uden for Niels Bohr Institutet, allerede fordi Niels Bohr Institutet var ansættelsesmyndighed med ansættelses- og afskedigelseskompetence og eget budgetansvar. Niels Bohr Institutet kunne ikke råde over stillinger uden for eget område, da rektor efter de gældende retningslinjer for delegation af ledelseskompetence har videredelegeret ansættelseskompetence mv. for så vidt angår TAP-ansatte til dekanen, der har videredelegeret til institutlederne, der igen har videredelegeret til institutternes administrationschefer.

Når et institut som i denne sag er nødsaget til at afskedige personale på grund af instituttets forhold, skal instituttet forsøge at omplacere inden for eget område, hvilket også er sket i denne sag. Det er også ubestridt, at instituttet i overensstemmelse med KU's retningslinjer for uansøgt afsked orienterede ledelseskollegaer ved lignende enheder inden for fakultetet om de påtænkte afskedigelser. KU's retningslinjer er godkendt af Hovedsamarbejdsudvalget og er i overensstemmelse med fagretlig praksis. KU, der er en arbejdsplads med ca. 16.500 ansatte, er berettiget til at indrette sig på en sådan måde, at det enkelte institut er ansættelsesmyndighed. Det vil være helt uoverskueligt, hvis KU i hvert tilfælde af forestående afskedigelser på et institut skulle være forpligtet til at søge medarbejdere omplaceret inden for en af de øvrige 54 ansættelsesmyndigheder.

Subsidiært er det gjort gældende, at A ikke var kvalificeret til en af de ledige stillinger på Science HR, og at godtgørelsen bør være betydeligt lavere end påstået, da opsigelsen var sagligt begrundet i arbejdsmangel.

Indklagede har navnlig henvist til FV 2011.0183, som førte til, at KU vurderede, at det var hensigtsmæssigt fremadrettet at få præciseret begreberne, og at dette skulle fremgå af medarbejderens ansættelsesbevis. Der er ikke tale om en ændret praksis.

7. Opmandens begrundelse og resultat

A blev ansat i 1991 som laborantelev ved Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole. Hun blev fast-ansat i 1993 som laborant. Ved fusionen mellem Københavns Universitet, Danmarks Farmaceutiske Universitet og Det Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole i 2006/07 blev hendes ansættelsesområde ændret til Københavns Universitet. Den 6. marts 2013 modtog hun et tillæg til sit ansættelsesbevis. Det blev i brevet angivet, at der var tale om en formel opfølgning på de organisatoriske ændringer, som fusionen mellem to fakulteter havde medført for hende. Som følge af fusionen gjaldt for hendes ansættelsesforhold, at hun var ansat som administrativ medarbejder ved Niels Bohr Institutet, som var hendes ansættelsesmyndighed, mens hele Københavns Universitet var hendes ansættelsesområde. Hun blev afskediget ved brev af 29. juni 2018 som led i en besparelsesrunde på Niels Bohr Institutet. Det var vurderet, hvilket er ubestridt, at hun ikke kunne være omplaceret til en anden stilling på Niels Bohr Institutet. Hovedspørgsmålet i sagen er, om hun skulle være forsøgt omplaceret til en anden relevant stilling inden for KU og ikke bare inden for Niels Bohr Institutet.

I parternes overenskomst er anvendt begrebet ”ansættelsesmyndighed” som betegnelse for arbejdsgiveren. Som ovenfor anført blev Niels Bohr Institutet i 2013 angivet som ansættelsesmyndighed for A.

Hovedsamarbejdsudvalget har i september 2015 behandlet og vedtaget retningslinjer for uansøgt afsked på KU begrundet i institutionens forhold. Af disse retningslinjer fremgår bl.a., at ledelsen skal overveje, om antallet af afskedigelser kan mindskes ved omplacering inden for ansættelsesmyndighedens område. I en note hertil er angivet, at der ved ansættelsesmyndighed forstås en organisatorisk enhed, der har eget bevillingsområde og egen ansættelses- og afskedigelseskompetence. Det kan f.eks. være inden for instituttet, hvis der er tale om TAP-ansatte.

Det kan lægges til grund, at Niels Bohr Institutet efter rektors delegation af ledelseskompetence havde ansættelses- og afskedigelseskompetence for så vidt angår TAP-ansatte og eget budgetansvar.

Efter de retningslinjer, der blev vedtaget på Hovedsamarbejdsudvalgsmødet i september 2015 er det således Niels Bohr Institutet, der er ansættelsesmyndighed for A, hvilket svarer til det, der blev anført på hendes ansættelsesbevis i 2013. Efter retningslinjerne skal det overvejes, om antallet af afskedigelser kan mindskes ved omplacering inden for ansættelsesmyndighedens område. Det er ubestridt, at dette blev opfyldt.

I forhold til ledige stillinger et andet sted på KU har lederen ifølge retningslinjerne en særlig pligt til at orientere sine ledelseskollegaer uden for ansættelsesmyndighedens område i tilfælde, hvor der er risiko for afskedigelser inden for arbejdsområder, hvor medarbejdernes kompetencer skønnes anvendelige et andet sted på KU. Det er ubestridt, at C, der var administrationschef på Niels Bohr Institutet, orienterede sine kollegaer på de andre institutter i fakultetet. Det følger endvidere af retningslinjerne, at medarbejderen har krav på at komme til samtale, hvis der i perioden frem til fratrædelsen er ledige relevante stillinger på KU, hvis en sådan stilling søges. Det er ubestridt, at A ikke søgte de ledige stillinger på Science HR.

Spørgsmålet er herefter, om det – som anført af klager – er en urimelig retsstilling, at der er forskel på ansættelsesmyndighed og ansættelsesområde, idet Københavns Universitet i givet fald kan delegeres sig ud af sin omplaceringspligt, mens medarbejderens pligt til at acceptere forflyttelse består uændret inden for hele ansættelsesområdet.

Jeg finder, at de retningslinjer, der blev vedtaget af Hovedsamarbejdsudvalget i september 2015, på passende vis søger at afbøde de forskelle, der ifølge ansættelsesbeviset er mellem ansættelsesmyndighed og ansættelsesområde. Forskellen mellem omplaceringspligt og –ret må anses for begrundet også i praktiske forhold på grund af KU's størrelse. Endvidere er det ikke kun en ulempe for den ansatte, at ansættelsesområdet er KU, idet medarbejdere kan indgå i jobbytte, jobrotation og intern rocade og samtidig bevare sin anciennitet og undgå ny prøvetid. Endelig er omplaceringspligten inden for KU's område ikke ubegrænset, f.eks. vil geografiske forhold kunne begrænse en begrænsning.

Da der herefter ikke bestod en pligt for Niels Bohr Institutet til at forsøge at omplacere A til en anden relevant stilling inden for ansættelsesområdet (KU), da der ikke var relevante omplaceringsmuligheder inden for ansættelsesmyndigheden (Niels Bohr Institutet), og da Niels Bohr Institutet var nødsaget til at afskedige et antal medarbejdere på grund af besparelser, finder jeg, at klager ikke kan få medhold i sin påstand. Dette resultat er også bedst stemmende med hidtidig fagretlig praksis.

Herefter bestemmes:

Indklagede frifindes.

Hver af parterne skal betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 26. november 2019

Marianne Højgaard Pedersen