

Tilkendegivelse  
i  
afskedigelsesnævns sag  
FV 2020-1624

Dansk Psykolog Forening  
for  
A  
(advokat Mads Bendix Skelbæk-Knudsen)

mod

Kommunernes Landsforening  
for  
X Kommune  
Advokat Jørgen Vinding)

## 1. Indledning

Ved høringsbrev af 15. november 2019 meddelte X Kommune A, som var ansat som psykolog med tjenested indtil videre i Socialforvaltningen, Center for Socialpædagogik og Psykiatri, at kommunen påtænkte at afskedige hende som følge af, at der ikke fremadrettet ville være økonomi til at opretholde mere end to af de tre stillinger ved det Psykiatrifaglige Konsulentteam, som hun var tilknyttet.

De to andre stillinger i det nævnte team var besat med to medarbejdere, som efter det oplyste var omfattet af regler om udvidet afskedigelsesbeskyttelse, og det er ikke gjort gældende, at det var usagligt, at det af de tre medarbejdere i teamet var A, som blev vurderet som overtallig.

Det anførtes i høringsbrevet bl.a., at der havde været foretaget undersøgelser af, om der kunne ske omplacering inden for Socialforvaltningen, at det desværre ikke havde været tilfældet, men at A ville blive tilmeldt kommunens genplaceringsportal i partshøringsperioden med henblik på en eventuel omplacering i kommunen.

A har et langt karriereforløb først som uddannet sygeplejerske og fra 1997 som uddannet psykolog. På afskedigelsestidspunktet havde hun været uafbrudt ansat i X Kommune siden den 1. juni 2014, og hendes arbejdstid var på dette tidspunkt 32 timer om ugen inden for normal kontortid.

Inden den påtænkte afskedigelse blev centerchef B, som var chef for A, opmærksom på et stillingsopslag inden for en anden del af X Kommunes forvaltning. Stillingsopslaget angik en tidsbegrænset stilling som psykolog på deltid ved Y, som er en del af Børne- og Familiehuset Z. Da dette kunne være en relevant stilling for A, blev der den 26. november 2019 afholdt en samtale mellem A og bl.a. C, som er institutleder for Børne- og Familiehuset Z.

Ved brev af 29. november 2019 meddelte X Kommune A, at kommunen på ny havde vurderet hendes sag og truffet endelig afgørelse om, at hun blev afskediget med overenskomstmæssigt varsel på 4 måneder til fratræden ved udgangen af marts 2020. Det fremgik af brevet, at det var vurderingen fra ledelsen af Børne- og Familiehuset Z, at A's kompetencer ikke matchede de kompetencer, som man søgte til stillingen ved Y, og at stillingen i øvrigt ikke var blevet besat, idet der ikke kunne findes en kvalificeret kandidat.

Den 2. december 2019 blev der opslået en stilling som "Familiebehandler til Børne- og Familiehuset Z". Det fremgik af stillingsopslaget, at man søgte en familiebehandler, som havde erfaring med at arbejde systematisk med komplekse familiebehandlingssager, og som var uddannet enten psykolog, socialrådgiver eller sundhedsplejerske – "gerne med efteruddannelse i familiebehandling". Det fremgik endvidere bl.a., at der søgtes efter en medarbejder, som kunne være med i et nyt team til at skabe forandringsprocesser i familier, som har brug for at udvikle forældrekompetence for at hjælpe deres barn/børn ind i en bedre trivsel og udvikling. Det oplystes, at institutionen er et hus, som "arbejder med specialiserede behandlingsindsatser til børn (0-6+)", og at institutionen både har

døgnophold for anbragte børn og for børn med deres forældre. Stillingen var på 37 timer om ugen med skiftende arbejdstider i tidsrummet 07.00-22.00.

Tvisten i sagen angår, om X Kommunes opsigelse af Aden 29. november 2019 er rimeligt begrundet i hendes eller kommunens forhold, herunder navnlig, om der i kommunen var andre stillinger, som A kunne bestride på opsigelsestidspunktet.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af Souschef Rikke Røbke og konsulent Amalie Wendel, begge Dansk Psykolog Forening, chefkonsulent Anne Færgen Bork og souchef Christel Andersen, begge Kommunernes Landsforening, og med forhenværende højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som opmand.

## **2. Parternes påstande**

Dansk Psykolog Forening har for A påstået X Kommune tilpligtet at betale A en godtgørelse efter Afskedigelsesnævnets skøn, jf. § 20, stk. 7, i overenskomst for akademikere ansat i kommuner.

Kommunernes Landsforening har for X Kommune nedlagt påstand om frifindelse.

## **3. Sagens behandling**

Under afskedigelsesnævnets mundtlige forhandling, som fandt sted den 24. august 2021, blev der afgivet forklaring af A, tidligere centerchef B og institutionsleder C.

Sagen blev procederet af advokat Mads Bendix Skelbæk-Knudsen for klager og af advokat Jørgen Vinding for indklagede.

Under voteringen kunne der ikke blandt de af parterne valgte medlemmer af afskedigelsesnævnet opnås flertal for en afgørelse. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden. Opmanden tilkendegav med en nærmere begrundelse, at hun ved en eventuel kendelse vil tage indklagedes påstand om frifindelse til følge. Parterne tiltrådte, at afgørelsen træffes i overensstemmelse med den mundtlige tilkendegivelse uden afsigelse af kendelse, men således at tilkendegivelsen, som nedenfor gengives i skriftlig form, tillægges virkning som en kendelse.

## **4. Opmandens tilkendegivelse og afgørelse**

Tvisten i sagen angår, om X Kommunes opsigelse den 29. november 2019 af A fra hendes stilling som psykolog i kommunen med henvisning til arbejdsmangel har været usaglig som følge af, at der på opsigelsestidspunktet var to ledige stillinger, som hun kunne være omplaceret i.

X Kommunes forpligtelser vedrørende omplacering af overtallige medarbejdere i kommunen er nærmere reguleret i cirkulære nr. 16/2013 om ”Omplacering af overtallige medarbejdere i X

Kommune” samt i cirkulære nr. 5/2016 om ”Opslag og ansættelser i X Kommune – procedurer og regler”. Det fremgår ikke af disse cirkulærer – eller af andre regler eller principper – at kommunens forpligtelser til at forsøge omplacering er begrænset til kun at angå placering i ledige stillinger, som A havde været forpligtet til at acceptere. Det forhold, at ledige stillinger ikke har vilkår, som er sammenlignelige med hendes hidtidige ansættelsesvilkår, herunder med hensyn til arbejdstid mv., indebærer derfor ikke i sig selv, at stillingerne ikke er omfattet af de forpligtelser til at forsøge omplacering, som følger af de nævnte cirkulærer.

Kommunens omplaceringsforpligtelse er i cirkulære nr. 16/2013 beskrevet således bl.a.:

**”Forvaltningerne skal forsøge at omplacere medarbejdere, der bliver overtallige på grund af arbejdsmangel**

Omstruktureringer, besparelser, etablering af nye forvaltningsorganer og lignende kan betyde, at medarbejdere i X Kommune bliver overtallige. Alle medarbejdere i X Kommune har imidlertid hele kommunen som deres ansættelsesområde. Enhver forvaltning skal derfor undersøge muligheden for at omplacere en medarbejder, der bliver overtallig på grund af arbejdsmangel, til en anden passende stilling i en af kommunens syv forvaltninger.

Hvis der er relevante og ledige stillinger, bør omplacering ske, medmindre der er saglige grunde til ikke at omplacere medarbejderen. Ledige stillinger kan i den situation lovligt besættes med medarbejdere, der ellers stod til afsked, uden at stillingen har været i offentligt opslag.

Først når det er konstateret, at der ikke er mulighed for omplacering, kan forvaltningen træffe beslutning om at afskedige overtallige medarbejdere. Det er forholdene på afskedigelsestidspunktet, der er afgørende for saglighedsvurderingen i forhold til afskedigelse.”

I cirkulære nr. 5/2016 er anført bl.a. følgende:

**”Opslag og ansættelser i X Kommune – procedurer og regler**

**Indledning**

Det er et grundlæggende krav ved besættelse af alle stillinger i det offentlige, at ansættelsesmyndigheden skal søge stillingen besat med den ansøger, der efter en samlet vurdering må anses for bedst kvalificeret.

Som grundlag for beslutningen om at ansætte den bedst kvalificerede ansøger må ansættelsesmyndigheden effektivt søge at tiltrække et bredt felt af ansøgere til stillingen. For at nå målet er det vigtigt:

- At myndigheden opslår den ledige stilling på en sådan måde, at eventuelle ansøgere bliver bekendt med stillingen,
- At interesserede kandidater til stillingen får en rimelig frist til at indgive ansøgning, og
- At de bedst egnede kandidater indkaldes til en samtale.

Ved bedømmelse af ansøgere til stillinger i den offentlige forvaltning kan der udelukkende lægges vægt på hensyn, der kan anses for saglige i relation til den pågældende stilling.

...

### **Konkrete problemstillinger i relation til opslag/ikke-opslag**

....

#### *Omlacering i forbindelse med arbejdsmangel*

Ved arbejdsmangel – fx større afskedigelsesrunder eller omstruktureringer – skal medarbejdere forsøges omlaceret til andre stillinger i X Kommune, således at færrest muligt får meddelt afsked. Ledige stillinger kan i den situation ved omlacering besættes med afskedstruede medarbejdere, uden at stillingerne har været i offentligt opslag.

...

Til at sikre en effektiv omlaceringsindsats både indenfor og på tværs af forvaltningerne er der udviklet en database til omlacering af overtallige medarbejdere i X Kommune.

Ordningen indebærer, at alle afskedstruede medarbejdere indplaceres i en central genplaceringspulje. Perioden, hvor en medarbejder figurerer i genplaceringspuljen, kan således aldrig være længere end til det tidspunkt, hvor beslutning om endelig afsked træffes.

*Ingen forvaltning kan opslå en ledig stilling, hvis der er overtallige medarbejdere i omlaceringspuljen, som – evt. efter en kortere oplæring – skønnes at være i stand til at varetage arbejdsopgaverne i den ledige stilling på tilfredsstillende måde. Forvaltningerne kan heller ikke besætte en allerede opslået stilling, hvis der er egnede medarbejdere i omlaceringspuljen.*

Enhver forvaltning har derfor pligt til i nødvendigt omfang at gøre sig bekendt med de afskedstruede medarbejdere, der figurerer i databasen, med henblik på omlacering til ledige stillinger, jf. i øvrigt Økonomiforvaltningens cirkulære nr. 16/2013 om omlacering af overtallige medarbejdere i X Kommune.

Omlacering skal ske, selvom den egnede medarbejder på grund af anciennitet, særlige tillæg eller lignende har en højere løn end umiddelbart forudsat af den modtagende forvaltning.”

Det er ubestridt, at der på opsigelsestidspunktet var opslået en ledig stilling som ”Psykolog til Y”, der er en del af Børne- og Familiehuset Z, og at denne institution samtidig havde en ledig stilling som ”Familiebehandler”, som blev opslået ledig den 2. december 2019, og som kunne søges af kandidater med uddannelse som ”psykolog, pædagog, socialrådgiver eller sundhedsplejerske – gerne med efteruddannelse i familiebehandling”.

C har forklaret bl.a., at hun som institutionsleder for Børne- og Familiehuset Z – bl.a. efter opfordring fra A’s hidtidige chef – havde en samtale med A den 26. november 2019 særligt med henblik på

afklaring af, om A kunne komme i betragtning til den opslåede stilling som psykolog ved Y. Hun har om samtalen forklaret, at A fremstod som en erfaren psykolog med kompetencer inden for et bredt område, men at A savnede erfaring og kompetencer inden for det, som er Børne- og Familiehuset Z's kerneområde, nemlig terapeutisk behandling af meget små børn. Det var for den opslåede stilling som psykolog ved Y helt afgørende, at stillingen blev besat med en psykolog med erfaring med terapeutisk arbejde med småbørn, herunder erfaring med legeterapi, hvilket er en særlig kompetence, som kræver langvarig efteruddannelse, supervision, indlevelse og erfaring. Det var hendes vurdering, at A ikke havde de nødvendige kompetencer til at kunne bestride stillingen, og at hun heller ikke ville kunne erhverve dem i løbet af kort tid.

C har vedrørende samtalen videre forklaret, at hun var bekendt med, at institutionen i løbet af nogle dage ville slå en stilling op som familiebehandler ved institutionen. Hun vurderede derfor også A's kompetencer i forhold til denne stilling, men det var hendes vurdering, at A heller ikke havde den rette faglige profil til at kunne matche denne stilling. Børne- og Familiehuset havde ikke tidligere haft psykologer ansat som familiebehandlere, men havde denne gang valgt at slå stillingen så bredt op, at den også kunne søges af bl.a. psykologer. Hensigten var at få mulighed for kunne drage nytte af specialkompetencer inden for andre fagområder – for psykologers vedkommende specielt legeterapi – men det var under alle omstændigheder en forudsætning for at komme i betragtning til stillingen som familiebehandler, at ansøgeren havde langvarig erfaring med terapeutisk behandling af småbørn.

Det fremgår endvidere af C's forklaring, at ingen af de to stillinger blev besat i første omgang, da det vurderedes, at der ikke var kvalificerede ansøgere til stillingerne.

Opmanden fandt det på baggrund af bevisførelsen godtgjort, at X Kommune har levet op til sine forpligtelser efter de oven for refererede cirkulærebestemmelser til at undersøge, om A kunne omplaceres til en anden stilling, at kommunens skøn i den forbindelse klart har ligget inden for de beføjelser, som det tilkommer en arbejdsgiver at udøve, og at usaglige hensyn ikke kan antages at have spillet nogen rolle ved opsigelsen af A.

Da der dermed ikke kan gives Dansk Psykolog Forening medhold i, at A har krav på en godtgørelse for usaglig afskedigelse, skal X Kommunes frifindelsespåstand således tages til følge.

Hver part skal bære egne sagsomkostninger og betale halvdelen af udgiften til opmanden.

København, den 16. september 2021

Lene Pagter Kristensen