

K E N D E L S E

Afsagt 2. februar 2023

(Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen)

i

Faglig voldgiftssag nr. FV 2022-516

Ingeniørforeningen, IDA

som mandatar for

A

(advokat Kim Schioldann)

mod

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

for

Bygningsstyrelsen

(advokat Marianne Lage)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om A har krav på godtgørelse som følge af, at Bygningsstyrelsen har afskediget ham. Det er herunder et spørgsmål, om styrelsen har opfyldt sin pligt til om muligt at omplacere ham.

Afskedigelsen fandt sted i maj 2021 som led i reduktion i styrelsens lønsum. I alt 13 medarbejdere i styrelsen blev afskediget.

2. Påstande

Klager, Ingeniørforeningen, IDA som mandatar for A, har påstået, at Bygningsstyrelsen skal betale 336.419,16 kr. til A med procesrente fra sagens anlæg den 14. december 2021.

Indklagede, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Bygningsstyrelsen, har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling i faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 24. og 26. januar 2023 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Sidedommere for klageren var cand.jur. Annemette Damlund, Ingeniørforeningen, IDA, og chefkonsulent Peter Salling Petersen, Djøf.

Sidedommere for indklagede var teamleder Camilla Lindqvist, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og specialkonsulent Ditte Juhl Nielsen, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C og D.

Forhandlingen fandt sted i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen i København.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt sidedommerne. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

4. Sagsfremstilling

4.1. Ansættelsesforhold indtil afskedigelsen

A er uddannet civilingeniør i projekt- og byggeledelse i 2006 og diplomingeniør i 2007. Han blev efter stillinger som bl.a. projektleder og seniorkonsulent ansat som diplomingeniør i Bygningsstyrelsen den 1. marts 2016. Det fremgår af hans ansættelsesbrev, at han var ansat i henhold til den til enhver tid gældende overenskomst for akademikere under IDA's og DdL's forhandlingsområde.

Af det stillingsopslag, som A blev ansat efter, fremgår bl.a.:

"Projektledere til statens byggeprojekter

Vil du være med til at skabe de rigtige fysiske rammer for staten? Som projektleder i Bygningsstyrelsen er du bygherre på komplekse projekter med mange interesser. Med din viden og kompetence sikrer du, at vores leverancer er effektive og konsekvente

Bygningsstyrelsen har mange spændende projekter i porteføljen, nogle i milliardklassen, men også en række noget mindre projekter. Vi søger dygtige og kompetente projektledere, der kan levere sikker planlægning og gennemførelse af vores projekter. Projekterne skal styres med udgangspunkt i vores kommende kontor i By 1, der vil have X antal medarbejdere, når det er fuldt udbygget.

Lige nu har vi brug for et antal projektledere til forskellige projekter, især projektledere med betydelig byggeplads erfaring. Hvilke projektet, du får ansvaret for, vil afhænge af styrelsens aktuelle behov og dine kompetencer og erfaringer.

Ledelse af rådgivere og entreprenører

Som projektleder i Bygningsstyrelsen er det din rolle at være bygherre på statens byggerier. Det betyder blandt andet, at du leder og styrer rådgivere og entreprenører i alle projektets faser - godt støttet af styrelsens øvrige enheder og eksterne samarbejdspartnere. Det er en fordel, hvis du har erfaring med at varetage bygherrerollen i udførelsesfasen, hvor en del af arbejdstiden typisk vil være på byggepladsen.

Dit fokus vil være at sikre projektets fremdrift og økonomi og sørge for, at det færdige byggeri lever op til det aftalte med kunderne. Det er dig, som har overblikket og følger op, hvis vores samarbejdspartnere ikke leverer som aftalt. Og det er dig, som samler parterne og finder fælles løsninger, når projektet møder forhindringer. Derudover skal du være på forkant og løbende kunne afdække og håndtere risici samt projektændringer.

Overblik og handlekraft

Vi forventer, at du er bevidst om projektlederens forskellige roller og lægger vægt på, at du kan træde i karakter som forhandler, konfliktmægler, mødeleder og konstruktiv kollega — alt efter hvad situationen kræver. Du skal løbende orientere og afstemme forventninger med kunderne og mestre at arbejde i et politisk styret miljø med mange ressourcestærke interessenter.

Som person har du en naturlig autoritet og gennemslagskraft i forhold til at finde konstruktive løsninger i svære situationer. Du har en stor samarbejdsflade internt og eksternt, så du skal være god til at bruge egne og andres ressourcer, erfaring og kompetencer aktivt i projektet.

Din uddannelsesmæssige baggrund kan være arkitekt, ingeniør eller bygningskonstruktør. Du har erfaring med ledelse af større projekter og indgående kendskab til samspillet mellem bygherre, rådgivere og entreprenører. Vi lægger vægt på, at du som projektleder kan dokumentere en solid erfaring fra byggeprojekter med stort volumen og/eller høj kompleksitet, især i udførelsesfasen.

Derudover forventer vi, at du:

- har en god situationsfornemmelse og bruger den, når du leder mennesker og processer
- har politisk forståelse og trives med at arbejde inden for rammerne af en offentlig organisation
- kan balancere i rollen som bygherren på byggepladsen og over for samarbejdspartnere
- er åben og ærlig og god til at bringe problemer frem i lyset på et tidligt stadium, så de kan løses hurtigt i samarbejde med andre
- er god på skrift og trives med at producere skriftligt materiale

Stærkt fagligt og udviklende miljø

Udover at være projektleder forventer vi, at du indgår i organisationen, hvor du bidrager med dine kompetencer og din erfaring. I Bygningsstyrelsen indgår du i et solidt fagligt miljø med kolleger, der har specialviden inden for byggeri og ejendomme. Vi lægger vægt på tværgående samarbejde og leverer gode resultater samtidig med, at vi udvikler os fagligt og personligt.

Styrelsens mange alsidige opgaver og medarbejdernes faglighed spænder vidt, så der venter dig en alsidig hverdag med en lang række forskellige muligheder for at arbejde med dit fag som projektleder.”

Der er fremlagt bl.a. CV og portfolio for A samt eksempler på byggeprojekter, som han har været involveret i.

4.2. Generelt om afskedigelsesprocessen

Af referat af ekstraordinært samarbejdsudvalgsmøde i Bygningsstyrelsen den 26. marts 2021 fremgår bl.a.:

"1. Status for Bygningsstyrelsen økonomi

E [direktør E] indledte med at understrege, at det, der bliver fortalt på dette møde, er fortroligt til og med den 26. april 2021.

E forklarede, at direktionen nu har gennemført en grundig økonomiopfølgning med drøftelser med alle centre og enheder om kommende aktiviteter og med fokus på Bygningsstyrelsens lønomkostninger, som er steget over en årrække.

Bygningsstyrelsen har tre indtægtskilder til driftsvirksomheden, hvorfra lønnen til medarbejderne betales som; administrationsbidrag fra kontorkunder, administrationsbidrag fra universitetskunder samt bevilling fra facility management.

Fra 2020 til 2021 har vi en meget stor stigning i lønomkostninger i kontorejendomsvirksomheden, der til dels skyldes øget opkøb af ejendomme, insourcing af bygningssyn m.v. Dette kan dog ikke forklare hele den store stigning i lønomkostninger.

Lønomkostningerne for universitetsvirksomheden er kun faldet marginalt fra 2020 til 2021 til trods for et faldende aktivitetsniveau.

På baggrund af ubalancen mellem udviklingen i lønomkostninger og udviklingen i aktivitetsniveau er det nødvendigt at foretage en opbremsning i lønudgifterne. Ved budget 2021 blev der allerede gennemført besparelser på driftsudgifter.

2. Løsning

E fortalte, at Bygningsstyrelsens økonomi skal tilpasses med i størrelsesordenen 10 mio. kr. med helårseffekt i 2022. Tilpasningen skal udmøntes som besparelser på centrenes og enhedernes lønbudgetter via mere effektiv organisering, generelle effektiviseringer samt tilpasning til udviklingen i aktivitetsniveau.

Det vil betyde, at det bliver nødvendigt at afskedige medarbejdere. Centerledelserne skal udarbejde udmøntningsplaner i dialog med relevant direktionsmedlem og den samlede udmøntningsplan skal godkendes af direktionen."

Af referat af ekstraordinært samarbejdsudvalgsmøde den 8. april 2021 fremgår bl.a.:

"E gennemgik årsagerne til den nødvendige opbremsning i lønomkostningerne, som der også var blevet forhåndsorienteret om på SAM-udvalgsmødet den 26. marts 2021:

- Ubalance mellem aktiviteter og lønomkostninger
- Ressortoverførsel af X pr. 21. januar 2021 medfører bortfald af bevilling
- Behov for strategisk råderum til nye indsatser og uforudsete udfordringer

Dette betyder, at Bygningsstyrelsens økonomi skal tilpasses med i størrelsesordenen 10 mio. kr. med helårseffekt i 2022. Dette skal udmøntes som besparelser i centres og enheders lønbudgetter via

- mere effektiv organisering
- generelle effektiviseringer
- tilpasning til udviklingen i aktivitetsniveau

Centerledelserne skal udarbejde udmøntningsplaner i dialog med det relevante direktionsmedlem, og den samlede udmøntningsplan godkendes af direktionen.

...

E gennemgik oplæg til afskedigelseskriterier, der i dag er gennemgået med Chefgruppen:

- Faglige kvalifikationer til den fremtidige opgaveløsning: faglig kvalitet og faglig fleksibilitet
- Opgavevaretagelsen: effektivitet
- Personlige kvalifikationer: motivation, samarbejde og stabilitet

E gennemgik en fordeling af reduktionsmål fordelt på centre og enheder.

Centerledelserne skal gennemgå alle medarbejdere i forhold til afskedigelseskriterierne.

Reduktionsmålene kan til dels nås gennem nuværende og kommende vakancer, men der kommer også til at være afskedigelser.

E understregede, at vi ikke har et egentligt ansættelsesstop. BYGST skal stadig kunne tilpasse ressourcer og kompetencer til de aktuelle behov; men selvfølgelig skal vi overveje genbesættelse af ledige stillinger nøje.”

Af referat af ekstraordinært samarbejdsudvalgsmøde den 13. april 2021 fremgår bl.a.:

”Spørgsmål fra medarbejderrepræsentanterne mandag den 12. april om afskedigelseskriterier

Fra HR-indstillingen til SAM-udvalget:

’Det indstilles, at nedenstående kriterier danner baggrund for udvælgelsen:

1. Faglige kvalifikationer til den fremtidige opgaveløsning: faglig kvalitet og faglig fleksibilitet
2. Opgavevaretagelsen: effektivitet
3. Personlige kvalifikationer: motivation, samarbejde og stabilitet’

Hvordan måles medarbejdere ift. faglig kvalitet og faglig fleksibilitet?

Svar: Faglig kvalitet handler om, hvor komplekse opgaver medarbejderne kan løse, og med hvor stor sikkerhed medarbejderne løser deres opgaver inden for de givne rammer fx i form af tid, økonomi, projektmodel, lovgivning, kontrakter, regler, retningslinjer. Faglig fleksibilitet handler om, hvor god medarbejderen er til at omstille sin faglighed til nye strategiske retninger. Der foreligger ikke målinger, og det vurderes af lederen.

Hvordan defineres fremtidige kvalifikationer?

Svar: Der er ikke en formel for fremtidige kvalifikationer. Det vil være en ledelsesopgave at tage bestik af medarbejdernes evne til at tilpasse sig de fremtidige arbejdsmetoder fx inden for byggeri med rammeaftaler, brug af inhouse bygningssyn mv.

Hvordan tilgår BYGST at definere fremtidige kvalifikationer?

Svar: Spørgsmålet er forstået således, at det handler om BYGST's tilgang til at fastlægge fremtidige kvalifikationer. Metoden vil være at se på de fremtidige opgaver og udfordringer i centrene, og herefter at

udlede de kvalifikationer og kompetencer, som er nødvendige for medarbejderne. Nogle opgaver vil i den nærmeste fremtid skulle løses på samme måde som i dag.

Hvordan måles medarbejderens effektivitet?

Svar: Der er ikke et måleparadigme for medarbejdereffektivitet. Det er en ledelsesmæssig vurdering blandt andet ud fra den opgavemængde, som medarbejderen kan løse inden for medarbejderens arbejdstid.

Hvordan måles medarbejderens motivation?

Svar: Generelt har vi ikke en målemetode til at vurdere medarbejdere. Det er en samlet vurdering, som lederen foretager. Nedenfor er elementer, som typisk indgår i vurderingen. Vurdering af motivation kan blandt andet være en vurdering af, i hvor høj grad medarbejderen vurderes at være konstruktiv i forhold til at finde løsninger.

Hvordan måles medarbejderens samarbejde?

Svar: Generelt har vi ikke en målemetode til at vurdere medarbejdere. Langt de fleste medarbejdere har et godt samarbejde med andre. Det oplever lederne via tilbagemeldinger fra kunder og samarbejdspartner, til møder på tværs i BYGST, møder i de enkelte teams og gennem samtaler med kolleger.

Hvordan måles medarbejderens stabilitet?

Svar: Generelt har vi ikke en målemetode til at vurdere medarbejdere. Her vil det være en ledelsesmæssig vurdering. En løbende høj kvalitet i leverancer fra medarbejderen og om medarbejderen er mødestabil.

Hvilke KPI'er har vi for medarbejderne ift. til de 3 kriterier?

Svar: Vi har ingen KPI'er for hverken medarbejdernes kvalifikationer, effektivitet eller motivation.

Vægtes alle 3 kriterier lige højt?

Svar: De fastlagte kriterier vil være udgangspunkt for gennemgangen af alle medarbejdere. Det er et konkret og individuelt skøn, som ikke må underlægges en fastlagt regel. Skønnet vil munde ud en samlet ledelsesmæssig vurdering.

Hvilke KPI'er har vi for medarbejderne vedr. personlige kompetencer?

Svar: Der er ikke et måleparadigme for medarbejdernes personlige kompetencer. Skønnet vil munde ud i en samlet ledelsesmæssig vurdering.

Vægtes alle kriterierne vedr. personlige kompetencer lige højt?

Svar: Der er ikke et måleparadigme for medarbejdernes personlige kompetencer. Skønnet vil munde ud i en samlet ledelsesmæssig vurdering.

Vægtes alle kriterier på samme vis for hver medarbejder?

Svar: De fastlagte kriterier vil være udgangspunkt for gennemgangen af alle medarbejdere. Det er et konkret og individuelt skøn, som ikke må underlægges en fastlagt regel. Skønnet vil munde ud en samlet ledelsesmæssig vurdering."

På et fællesmøde i Bygningsstyrelsen den 26. april 2021 blev det i hele styrelsen oplyst, at det var besluttet at spare 10 mio. kr. på lønbudgettet med helårseffekt i 2022. Der blev i den forbindelse skitseret en plan for forestående afskedigelser, herunder at der dagen efter – den 27. april 2021 – ville blive iværksat partshøring af de medarbejdere, der stod til afskedigelse.

4.3. Afskedigelsen af A

Ved brev af 27. april 2021 meddelte Bygningsstyrelsen A, at styrelsen påtænkte at afskedige ham. Af brevet fremgår bl.a.:

”Det er med beklagelse, at jeg må meddele dig, at Bygningsstyrelsen påtænker at afskedige dig fra din stilling som specialkonsulent.

Begrundelsen for den påtænkte afskedigelse er, at Bygningsstyrelsens lønomkostninger ikke modsvares i udviklingen i styrelsens aktiviteter, hvor der på nogle områder er nedgang. Det betyder, at der er en ubalance mellem styrelsens aktiviteter og lønomkostninger. Dernæst har ressortoverflytningen af X-området fra 21. januar 2021 betydet, at der er et fald i bevilling, som ikke modsvares af de overførte medarbejdere. Derudover ønskes et strategisk råderum til nye indsatser og uforudsete udfordringer.

På baggrund af ovenstående er der behov for at reducere lønudgifterne med ca. 10 mio. kr.

Som det blev oplyst på fællesmødet mandag d. 26. april, er det beklageligvis nødvendigt at gennemføre en afskedigelsesrunde. Der er overvejet alternativer for at undgå afskedigelser, men det har desværre ikke fuldt ud været muligt.

Der er ved udvælgelsen af hvilke medarbejdere, der afskediges, og hvilke medarbejdere, der fastholdes, lagt vægt på følgende kriterier, som er fastlagt i Samarbejdsudvalget:

- Faglige kvalifikationer til den fremtidige opgaveløsning: faglig kvalitet og faglig fleksibilitet
- Opgavevaretagelsen: den ansattes effektivitet
- Personlige kvalifikationer: motivation, samarbejde og stabilitet

Nærmeste leder og cheferne har foretaget en grundig individuel vurdering af alle medarbejdere ud fra kriterierne med henblik på at beholde de medarbejdere, der er bedst kvalificerede til at løse de fremtidige opgaver i styrelsen. Herefter har direktionen truffet den samlede beslutning.

Det er på den baggrund blevet vurderet, at du er en af de medarbejdere, som vi bedst kan undvære.

...

Inden vi træffer afgørelse, har du i henhold til forvaltningslovens § 19 stk. 1 mulighed for at komme med en udtalelse, som vil indgå i den endelige stillingtagen. Såfremt du ønsker at komme med en sådan udtalelse, skal den være HR i hænde **senest den 11. maj 2021 kl. 12.00.**”

Ved brev af 11. maj 2021 afgav A udtalelse i sagen. Af brevet fremgår bl.a.:

”Hermed hørings svar på brev om påtænkt afskedigelse af 27. april 2021. Nedenstående bedes taget i betragtning forud for Bygningsstyrelsens endelige afgørelse.

Bygningsstyrelsen har angivet, at begrundelse for den påtænkte afskedigelse er,

- *’at Bygningsstyrelsens lønomkostninger ikke modsvares af styrelsens aktiviteter, hvor der på nogle områder er nedgang. Det betyder, at der er en ubalance mellem styrelsens aktiviteter og lønomkostninger.’*

- *’Derudover ønskes et strategisk råderum til nye indsatser og uforudsete udgifter’*

- *’Der er overvejet alternativer for undgå afskedigelser, men det har desværre ikke fuldt ud været muligt’*

Den påtænkte afskedigelse er således alene begrundet i Bygningsstyrelsens forhold.

Det er dog min opfattelse, at begrundelsen ikke er sagligt begrundet i forhold til styrelsens påtænkte afskedigelse af mig.

Jeg antager, at Bygningsstyrelsen allerede primo april 2021 var opmærksomme på, at der skulle ske påtænkte afskedigelser for at opnå den ønskede reduktion af lønudgifterne på 10 mio. kr. I samme periode valgte styrelsen at opslå en ledig stilling som projektleder i Center for Byggeri med ansøgningsfrist 22. april 2021 og med forventet tiltrædelse 1. juni 2021.

Opgaverne i stillingsopslaget samt ønskerne til den faglige profil hos de interesserede kandidater er så godt som enslydende med min profil samt mine nuværende arbejdsopgaver i Center for Byggeri. Ligesom de også er stort set enslydende med stillingsopslaget som jeg i sin tid blev ansat på i Styrelsen.

De primære arbejdsopgaver til stillingen som *erfaren medarbejder til projektledelse af større og komplekse byggerier, og dine primære opgaver vil være:*

- at sikre projektets fremdrift og økonomi og sørge for, at det færdige byggeri lever op til det, der er aftalt med kunden

Det har jeg opnået i mine projekter hos Bygningsstyrelsen og før min ansættelse i Bygningsstyrelsen (Eksempler herunder)

- at have overblikket, følge op samt at samle parterne og finder fælles løsninger, hvis projektet møder forhindringer

Det har været en af mine største forcer i de projekter jeg løst i min tid som projektleder (eksempler herunder)

- løbende afdækning og håndtering af risici samt projektændringer

I de projekter jeg har haft, har det været en naturlig del af hvordan jeg løser mine projekter – i samarbejde med kunder, rådgiver, interessenter, myndigheder og andre, samt internt i Bygst.

- løbende orientering og forventningsafstemning med kunderne

Dette har jeg gjort på samtlige af mine projekter i Bygningsstyrelsen.

Som eksempler på, at mine nuværende arbejdsopgaver samt kompetencer til at løfte opgaverne i den ledige stilling kan jeg nævne:

Gennem mit arbejde som projektleder ved eksempelvis X-institution i By 2, har jeg sikret projektets fremdrift ved løbende at arbejde proaktivt, løsningsorienteret og tillidsfuldt i fællesskab med rådgivere, entreprenører og kunden. Et byggeprojekt som har haft stærke interessenter og komplekse problemstillinger, hvilket krævede et skarpt overblik, logistikforståelse, sans for agil projektledelse samt et fokus på det gode samarbejde.

Projektet bestod i forandring af den interne og eksterne logistik på hele afdelingen i forhold til driften samt adgangen til afdelingen. Dette skyldtes, at By 2s station skulle anlægge spor samt to stationer lige midt ned igennem afdelingen, samt et større projekt med at gennemføre en supercykelsti ved siden af banesporret på afdelingen. Dette fjernede den normale adgang til afdelingen for tung trafik, leverancer, affald m.a.o. alt logistik transport internt og eksternt skulle forandres, samtidigt med at X-institution skulle holdes i drift.

Fra opstart med ønsker fra X-institution til den endelige kontrakt med Totalentreprenør, forandrede projektet sig med mere end 50%. Enhver sten blev nærmest vendt og dette i et meget tillidsfuldt samarbejde med X-institution — hertil hører også at X-institution selv var ved at opfører trapper og trappe-tårne fra de to stationer og til gangarealer (herunder en gangbro der skulle omforandres) – dette fik de

ikke lov til, så det skulle udføres af Bygningsstyrelsen. Med snilde og forandringer på deres oprindelige projekt, lykkedes det at få dem med under dette projekt jf. EU-regler — hvis det ikke var kommet med, havde projektet blevet væsentligt udskudt og omkostningstungt, da det så ville skulle udføres efter, at der var kommet kørestrøm på togstationens køreledninger — hvilket så igen komplicerede det hele, da der var indgået en aftale om køreledninger kunne hænges op mellem de to trappetårne. I det hele taget var det meget komplekst og kompliceret at skulle arbejde tæt op ad togstationen.

At samarbejde med en så tung en spiller som X-tog, har også krævet menneskekendskab og en tillidsbaseret kommunikation, ellers havde vi intet fået ud af dem, og kunne til enhver tid blive smidt væk af dem som myndighed. Men gennem stor tillid og viljen til at få tingene til at lykkes, alle parterne imellem, har projektet fået en meget tilfredsstillende løsning.

Omkring løsningen af trapper og trappetårne blev X-institution interne ressourcer taget i brug. Her blev designet lavet internt, og X-institution bidrog endnu engang med deres ressourcer. Både deres Bygningsafdeling og deres Driftsafdeling bidrog med deres ressourcer, og de samarbejdede også på tværs, som det ellers ikke altid sker.

En anden ting i projektet, der blev forudsat, var at vi blev nødt til at fremskynde et af delprojekterne, da vi ellers ville have fået sat en prop i hele logistikken, så vi fik hast udskilt udgravning og etablering af ny varegård (klos op ad den gamle vareindlevering), så den stod færdig og parat inden de resterende delprojekter blev sat i gang. Det lykkedes, og vi kunne opretholde logistikken, uden de store sværdsdrag.

Projektet blev yderligere besværliggjort af interne renoverings- og forandringsprojekter på X-institution — herunder gårdhaver på 1. sal over vores udskiftning og isolering af frie udvendige lofter, hvor den valgte løsning viste sig at være utæt, så vi måtte pille lofterne ned igen for at udtørre området. Denne sag trak virkelig ud, da X-institutions entreprenør holdt fast i at deres løsning var korrekt, indtil de indså at de ting vi påpegede som fejl var korrekte. Vi havde også anlæggelsen af SUND lige syd for afdelingen, som spærrede for vores adgang til de sydvestlige projekter på campus. Men igen proaktivitet, tillid og at alle parter ville det bedste — lykkedes projektet.

På projektet har jeg været drivkraften for de proaktive løsninger gennem hele projektet, det tillidsbaserede samarbejde og ikke mindst budt ind med konstruktive løsninger på komplekse problemstillinger til kundens tilfredshed. Under projektet mødte vi mange uforudsete ting, som man gør i ombygnings-/renoveringssager. Dem fik vi løst hurtigt ved at være til stede og i god åben ærlig dialog med kunden, totalentreprenør og de stærke interessenter.

Tagudskiftning på Y-institution bestod i at udskifte tage, vinduer og vinduesfacader rundt i hele institutionens bygninger i drift. Her var bl.a. forskningsprojekter, som ikke kunne standses, fordi vi kom forbi med vores caravener. Det krævede et stort samarbejde på tværs af afdelinger og driftsinspektører. Her opnåede vi også et godt og tilfredsstillende resultat gennem det tillidsbaserede samarbejde og den gode dialog mellem rådgiver, entreprenør og kunderne, samt ikke mindst tydelig tilstedeværelse. Under projektet opdagede jeg bl.a. en fejl i måden hvorpå undertaget var blevet lagt — det blev rettet op og der blev indgået forlig med entreprenør til kundens tilfredshed (inden forliget var der udført en uvildig undersøgelse af afdeling 1, forliget blev bundet op på denne).

Mens jeg havde tagudskiftning, viste jeg også fleksibilitet ved at bidrage til løsning af en problemstilling vedr. nye døre i bygning 1511, som ikke levede op til de brandkrav, der var blevet stillet af Brandteknisk institut. Her opdagede jeg ved at kaste nye øjne på sagen, at udførelsen på samtlige døre med hensyn til brandpasta ikke opfyldte kravene. Rådgiver havde haft fokus på antal millimeter fra dørblad til karm, men jeg fik øje på, at der kun var udført én stribe med brandpasta, hvor Brandteknisk Institut havde anvist der skulle være to striber (dørbladet rundt mod karmen) — dette kunne have været en fatal fejl, hvis den ikke var blevet opdaget.

Jeg havde også to projekter med laboratorium-renoveringer på Y-institution med to forskellige rådgiverteams. Det ene projekts rådgiverteam blev en udfordring i forhold til deres manglende tilstedeværelse – specielt ved afleveringsfasen. Her trådte jeg i karakter, så afleveringsforretningen kunne blive udført til kundens tilfredshed.

Jeg blev tilkoblet afdeling 2 på Y-institution her i efteråret, netop pga. mine stærke kompetencer inden for større byggerier. Her tog jeg også sø- og kanal-projektet med ind under mine vinger, så det kunne blive løst proaktivt og tillidsfuldt alle parter imellem.

Afdeling 3 på Y-institution har jeg også været tilknyttet, som assisterende projektleder, bl.a. med fokus på arbejdsmiljø på byggepladsen i en kritisk periode, hvor hele byggeledelsen var blevet lagt ned med stress. Jeg overtog det fulde ansvar for arbejdsmiljøkoordineringen i 3-4 måneder, indtil en ny byggeledelse var på plads.

Helt generelt er mine projekter ved Bygningsstyrelsen blevet udført med naturlig autoritet, gennemslagskraft og ikke mindst ved at bringe egne og andres ressourcer, erfaringer og kompetencer i spil, samt og ikke mindst en tillidsbaseret samarbejdsform, som har udmøntet sig i, at vi ikke er kommet i konflikter, men vigtigst af alt vi er kommet frem til de rigtige løsninger til alles tilfredshed.

I forhold til de ønskede kvalifikationer til den ledige stilling skriver I:

Vi forestiller os, at du har en relevant uddannelse som ingeniør, bygningskonstruktør eller arkitekt. Vi lægger vægt på, at du som projektleder kan dokumentere en solid erfaring fra projekter med mange interessenter og/eller høj kompleksitet, gerne i udførelsesfasen. Derudover er det vigtigt, at du kan arbejde i et politisk styret miljø med mange ressourcestærke interessenter.

Til stillingen forventer vi at du:

- har minimum 5 års erfaring med projektledelse af store eller komplekse byggeprojekter

Jeg har 5 års erfaring fra Bygningsstyrelsen og med de projekter jeg har siddet med her så må jeg sige at jeg har denne erfaring. Specielt på projektet på Institution-X (Institution-X — Adgangsveje) var komplekst med mange delprojekter, en institution der skulle holdes i drift samt at bygge direkte op ad togstationen samtidig med togstationen selv byggede, samt mange andre stærke interessenter og myndigheder.

Forud for min ansættelse i Bygningsstyrelsen, var jeg en del af rådgiverteamet institution Z med en samlet anlægsramme på 6,4 mia. kr. til nye bygninger + 430 mio. kr. til ombygning Dette var på daværende tidspunkt det største og mest komplekse byggeri i Danmark.

- har erfaring med ledelse af større projekter og indgående kendskab til samspillet mellem bygherre rådgivere og entreprenører.

Her må jeg igen pege på mine projekter ved Bygningsstyrelsen, samt ikke mindst min tid på institution Z. Alt dette fik jeg lagt kimen til i min første ansættelse som projekt- og byggeleder hos OBH rådgivende Ingeniører.

- har erfaring med alle roller i byggeriets faser, og forstår at balancere disse

Her kan jeg igen trække førnævnte eksempler fra min tid i Bygningsstyrelsen frem, og især projektet Institution-X adgangsveje, samt min tid som projekt- og byggeleder hos OBH rådgivende ingeniører.

- har en naturlig autoritet og gennemslagskraft i forhold til at finde konstruktive løsninger i svære situationer.

Der er ingen på mine projekter, der har været i tvivl om, at jeg i sidste ende sad med beslutningen om hvilken vej vi skulle gå og at jeg tog ansvaret for de trufne beslutninger. Derudover har jeg været den,

der er gået ind i de svære situationer, når man f.eks. har med en så stærk en spiller som togstationen at gøre. Jeg har altid søgt at finde den konstruktive løsning gennem tillidsfuldt samarbejde, hvor alle bliver hørt, så vi får vendt hver en sten, der kunne skjule den helt rigtige løsning.

- er god til at bringe egne og andres ressourcer, erfaring og kompetencer i spil

Det er præcis sådan jeg arbejder. Jeg tør ikke tænke på, hvilke svære situationer mine projekter kunne have været endt i, hvis jeg ikke havde fået hele byggeriets organisation, interessenter og myndigheder til at arbejde tillidsfuldt sammen. Jeg trækker på alles ressourcer i projektet for at det lykkes optimalt.

- er åben, ærlig og proaktiv så udfordringer bringes frem på et tidligt stadie, og hurtigt kan blive løst

Det er netop igennem det tillidsbaserede samarbejde, at der naturligt opstår et åbent, ærligt og et proaktivt samarbejde mellem alle parter i byggeriet, hvor vi får løst udfordringer i et tidligt stadie — og det er her, jeg står i front.

- er stærk i skriftlig og mundtlig kommunikation

Jeg står stærkt i den mundtlige og skriftlige kommunikation. Den mundtlige kommunikation til at skabe tillid og stærke bånd parterne imellem og finde ud af hvad der rører sig i projektet – hvilket resulterer i en præcis og tydelig skriftlig kommunikation.

- Derudover er det en fordel, hvis du har erfaring med offentligt byggeri, totalentrepriser og med arbejde i strategiske rammeaftaler.

Det må siges at jeg har fået igennem mine 5 år i Bygningsstyrelsen, herunder også institution Z.

Samlet set er det således min vurdering, at jeg besidder alle de ønskede kvalifikationer i den ledige stilling.

De ønskede kvalifikationer stemmer overens med de ønskede kvalifikationer i det stillingsopslag jeg blev ansat på, hvor styrelsen allerede forud for min ansættelse vurderede, at jeg var bedst egnede kandidat til stillingen. Derudover, må man antage, at min erfaring fra min tid i styrelsen har forbedret mine kompetencer på ovenstående områder – både i forhold til arbejdsopgavernes indhold samt mine kvalifikationer siden min ansættelsesstart.

Jeg kan supplere med, at jeg i april 2019 fik et engangsvederlag på kr. 20.000 for grundet dette: 'Leverer en solid og stabil indsats på flere simultane projekter i udførelsesfaserne. Har udvist god fleksibilitet ved opgavevaretagelse for kollega på barsel og har et særligt godt samarbejde med både Institution-Y og Institution-X.'

Dette gode samarbejde fortsatte på de tilknyttede projekter for institution-Y og institution-X, hvilket min nærmeste leder også har givet udtryk inden for den seneste tid, specielt institution-X havde han aldrig fået så meget ros for. Herudover fortsatte jeg også med at udvise god fleksibilitet ved at varetage opgaver for kollegaer på ferie og barsel, hvor mine kollegaer følte sig helt trygge ved at overlade opgaverne til mig. Det drejede sig bl.a. om Arkitektskolen i Aarhus og Institution-X Esbjerg, samt opstart af totalentreprenør på Skatteforvaltningen i Thisted.

Jeg har også støttet på tværs internt, da Center for Udlejning havde problemer med ombygningen på den kontorbygning hvor Rigsarkivet boede i stueplan. Rigsarkivet var i drift, mens den øvrige bygning blev totalrenoveret. Rigsarkivet følte sig ikke trygge ved at møde op på arbejde, og ville have totalrenoveringen standset, som den foregik på - eller blive flyttet til midlertidige lokaler imens totalrenoveringen stod på. Jeg deltog i adskillige møder og besigtigelser med Rigsarkivet og bygherren for at kunne nå frem til løsninger alle kunne leve med.

Styrelsen har således valgt at besætte en stilling svarende til min nuværende stilling efter der er truffet beslutning om nedlæggelse af min nuværende stilling begrundet i ønske om besparelse. Der er således ikke tale om en reel nedlæggelse af min stilling, da den blot er blevet genbesat af en anden kandidat med forventet tiltrædelse 1. juni 2021.

Jeg anser derfor begrundelsen for min påtænkte afskedigelse som ukorrekt og usaglig, og forventer derfor, at styrelsen træffer endelig afgørelse om, at den påtænkte afskedigelse på nuværende grundlag trækkes tilbage.”

Ved brev af 18. maj 2021 afskedigede Bygningsstyrelsen A. Af brevet fremgår bl.a.:

”Den 11. maj 2021 modtog Bygningsstyrelsen høringsvar fra dig via Ingeniørforeningen Danmark. Du har anført, at du ikke finder afskedigelsen saglig, idet der har været et stillingsopslag efter en erfaren projektleder i Center for Byggeri med ansøgningsfrist den 22. april 2021, som du vurderer, at du ville være i stand til at kunne bestride. Forinden stillingen blev slået op, er det blevet vurderet, om der var mulighed for at omplacere Bygningsstyrelsens medarbejdere, ligesom du har haft mulighed for at søge stillingen via stillingsopslaget på intra.

Det pågældende stillingsopslag blev offentliggjort primo april 2021, og frem til medio maj 2021 er der afholdt samtaler. I stillingsopslaget har vi søgt en erfaren projektleder med minimum 5 års erfaring med projektledelse af store eller komplekse byggeprojekter. Der lægges i opslaget vægt på, at den rette kandidat har erfaring med ledelse af større projekter og indgående kendskab til samspillet mellem bygherre, rådgivere og entreprenører samt erfaring med alle roller i byggeriets faser.

I Bygningsstyrelsen arbejder vi efter følgende faser i byggeriet: 1. de indledende faser forud for projektering og udførelse (byggeprogram, dispositionsforslag og projektforslag), 2. projekteringsfasen, 3. udbudsfasen, 4. byggefasen og 5. overdragelsen. Styrelsen har behov for at ansætte en profil i stillingen, som har kompetencer til selvstændigt at varetage store og komplekse byggeprojekter fra start til slut i alle faserne. Konkret vil vedkommende få til opgave at styre f.eks. projektet Frederik Bajers Plads, som er en stor og kompleks laboratoriesag til +250 millioner kr. Derfor har erfaring med alle roller i byggeriets faser og forståelse for godkendelsesprocesser været afgørende og nødvendige kompetencer for at kunne bestride stillingen. Samtidig har Bygningsstyrelsen brug for, at vedkommende kan tage ansvar for at håndtere en meget bred skare af interessenter i de store projekters forskellige faser, hvorfor der er lagt vægt på, at finde en profil med det fornødne tværfaglige og politiske overblik.

Også ud fra dit høringsvar fremstår det tydeligt, at du har en særlig styrke inden for byggefasen.

Inden for de seneste 5 måneder er to højt kvalificerede projektledere stoppet. Vi har inden den påtænkte afskedigelse overvejet, om du ville kunne omplaceres til den nye stilling. Vi har dog vurderet, at du med dine kompetencer og kvalifikationer ikke på nuværende tids punkt eller med kortere tids oplæring vil kunne varetage den konkrete stilling.

Ved øvrige ansættelser i foråret 2021 har Bygningsstyrelsen overvejet muligheden for omplacering, hvilket ikke har været muligt med dine kompetencer og kvalifikationer.

Dit høringsvar har indgået i det samlede beslutningsgrundlag, men Bygningsstyrelsen har imidlertid ikke fundet grundlag for at ændre vores vurdering og tilbyde en omplacering.

Vi har derfor besluttet at afskedige dig med følgende begrundelse:

Bygningsstyrelsens lønomkostninger modsvarer ikke i udviklingen i styrelsens aktiviteter, hvor der på nogle områder er nedgang. Det betyder, at der er en ubalance mellem styrelsens aktiviteter og lønomkostninger. Dernæst har ressortoverflytningen af X-området fra 21. januar 2021 betydet, at der er et fald i bevilling, som ikke modsvarer af de overførte medarbejdere. Derudover ønskes et strategisk

råderum til nye indsatser og uforudsete udfordringer. Der er behov for samlet set at reducere lønomkostningerne med ca. 10 mio. kr.

Ved udvælgelsen af dig har vi lagt vægt på de opstillede afskedigelseskriterier; faglige kvalifikationer til den fremtidige opgaveløsning: faglig kvalitet og faglig fleksibilitet, Opgavevaretagelsen: den ansattes effektivitet samt Personlige kvalifikationer: motivation, samarbejde og stabilitet, og ud fra en samlet vurdering er du desværre en af de medarbejdere, som Bygningsstyrelsen bedst kan undvære.”

Den 24. september 2021 blev der efter § 21, stk. 4, i overenskomst for akademikere i staten afholdt forhandling mellem Ingeniørforeningen, IDA og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Forinden havde sagen den 11. juni 2021 været forhandlet med Bygningsstyrelsen, jf. overenskomstens § 21, stk. 3. Der kunne ikke opnås enighed, og Ingeniørforeningen, IDA forbeholdt sig ret til at videreføre sagen ved faglig voldgift.

Af et bedømmelseskema, der efter det oplyste er udarbejdet i forbindelse med møder i Bygningsstyrelsen fra den 14.-16. april 2021, fremgår om A:

”En ustabil og ineffektiv ressource. Kan ikke varetage et fuldt projekt fra A-Z, fordi han kun har kompetencer til udførelsesfasen. Kvalifikationer lever derfor ikke op til styrelsens fremtidige behov.

...

Er sygemeldt og skal derfor håndteres særligt.”

Der er endvidere fremlagt en grafisk oversigt udarbejdet af Bygningsstyrelsen med titlen ”Efter fælles drøftelse: Overblik over medarbejdernes præstationer”. I oversigten er en række medarbejdere placeret efter, i hvilket omfang de i styrelsen har leveret de forventede resultater og udvist den forventede adfærd. Om A fremgår, at han ”i overvejende grad [har] leveret de forventede resultater i rollen” og ”i overvejende grad [har] udvist den adfærd, der forventes i rollen”.

Det er oplyst, at oversigten første gang er udarbejdet i 2019 som led i professionalisering af bygherrerollen og herudover har været anvendt som forberedelse til MUS-samtaler i 2019 og 2020.

4.4. Stillingsopslag i Bygningsstyrelsen

Der er fremlagt en oversigt over opslåede stillinger i Bygningsstyrelsen fra den 26. marts-26. juni 2021.

Af et stillingsopslag fra april 2021 fremgår bl.a.:

”Bygningsstyrelsen søger erfaren projektleder til Center for Byggeri

Har du lyst til at være bygherre og kan du varetage større og komplekse byggerier? Så er du måske vores nye projektleder.

Bygningsstyrelsen er statens ejendomsvirksomhed på universitets- og kontorområdet. Vi er inddelt i tre kerneforretninger: Byggeri, Udlejning og Facility Management. Som projektleder i Bygningsstyrelsen er din rolle at være bygherre på statens byggerier. Du vil indgå i Center for Byggeri, hvor Bygningsstyrelsens kompetencer inden for nybyggeri, kvalitetssikring af byggeprojekteringsmateriale og udbud er samlet for at sikre en stærk bygherrefunktion. Centeret har fokus på at tilbyde kunderne omkostningseffektive løsninger, der skal gennemføres til aftalt tid, kvalitet og økonomi.

Stillingen

I stillingen som projektleder vil du geografisk være placeret på vores kontor i by 1. Her indgår du i et team af 11 projektledere herunder en teamleder. Med udgangspunkt i vores kontor i by 1 varetager du byggerier i Jylland og på Fyn.

Til stillingen søger vi en erfaren medarbejder til projektledelse af større og komplekse byggerier, og dine primære opgaver vil være:

- at sikre projektets fremdrift og økonomi og sørge for, at det færdige byggeri lever op til det, der er aftalt med kunden
- at have overblikket, følge op samt at samle parterne og finde fælles løsninger, hvis projektet møder forhindringer
- løbende afdækning og håndtering af risici samt projektændringer
- løbende orientering og forventningsafstemning med kunderne

Dine kvalifikationer

Vi forestiller os, at du har en relevant uddannelse som ingeniør, bygningskonstruktør eller arkitekt. Vi lægger vægt på, at du som projektleder kan dokumentere en solid erfaring fra projekter med mange interessenter og/eller høj kompleksitet, gerne i udførelsesfasen. Derudover er det vigtigt, at du kan arbejde i et politisk styret miljø med mange ressourcestærke interessenter.

Til stillingen forventer vi at du:

- har minimum 5 års erfaring med projektledelse af store eller komplekse byggeprojekter
- har erfaring med ledelse af større projekter og indgående kendskab til samspelet mellem bygherre, rådgivere og entreprenører.
- har erfaring med alle roller i byggeriets faser, og forstår at balancere disse
- har en naturlig autoritet og gennemslagskraft i forhold til at finde konstruktive løsninger i svære situationer.
- er god til at bringe egne og andres ressourcer, erfaring og kompetencer i spil
- er åben, ærlig og proaktiv så udfordringer bringes frem på et tidligt stadie, og hurtigt kan blive løst
- er stærk i skriftlig og mundtlig kommunikation

Derudover er det en fordel, hvis du har erfaring med offentligt byggeri, totalentrepriser og med at arbejde i strategiske rammeaftaler.”

Det fremgår af opslaget, at ansøgningsfristen udløb den 22. april 2021.

5. Overenskomstgrundlaget

Overenskomst for akademikere i staten (2021) indeholder bl.a. disse bestemmelser:

”§ 20. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)

For funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer gælder funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse.

...

§ 21. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

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

Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 23.

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, så den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter at opsigelsen er afgivet.

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.

...

§ 22. Indbringelse for faglig voldgift

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 23.

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

Stk. 3. Sagen indbringes for faglig voldgift ved, at organisationen afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen.

Stk. 4. Voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse følger de i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter fastsatte bestemmelser.

...

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.”

6. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han altid har beskæftiget sig med projektledelse. Da han i 2016 var til ansættelsessamtale i Bygningsstyrelsen, uddybede han sine kompetencer og forklarede bl.a. om sit arbejde med institution-Z, hvor han havde ansvar for en stor del af projektet. Han havde indtryk af, at hans erfaring og kompetencer var vigtige for styrelsen.

Han har i sin tid i styrelsen haft en del forskellige chefer. F var hans personaleleder på tidspunktet for afskedigelsen. D var hans egentlige chef, men hende havde han ikke kontakt til. Generelt var der stor tilfredshed

med hans arbejde, og i 2019 fik han engangsvederlag. Han har ikke tidligere set den grafiske oversigt over medarbejdernes præstationer, og den giver ikke mening for ham. Den passer ikke med, hvad han har fået at vide af sine chefer. Han forstår heller ikke vurderingen i bedømmelseskemaet, hvorefter han er en "ustabil og ineffektiv ressource". Den kan kun forklares med, at han på afskedigelsestidspunktet var sygemeldt med stress. Det blev han i januar 2021, og planen var, at han skulle have været tilbage i arbejde efter påske.

Han var meget overrasket, da han fik at vide, at han var udvalgt til afskedigelse, og han var ikke på det tidspunkt klar over, at styrelsen næsten samtidig havde opslået en stilling som erfaren projektleder til Center for Byggeri. Det hørte han først om, da han henvendte sig til Ingeniørforeningen. Efter hans opfattelse svarer den opslåede stilling helt til den, han blev afskediget fra, og han mener derfor, at det er hans stilling, der er slået op. Han mener, at han har alle de efterspurgte kompetencer. Det var det, han beskrev i sit partshørings-svar til styrelsen.

Han er i dag ansat i Frederikshavn Havn, hvor han arbejder med komplekse ingeniøropgaver med stor volumen.

B har forklaret bl.a., at hun er HR-chef i Bygningsstyrelsen. Fra efteråret 2020 kunne styrelsen se, at der var nedgang i antallet af byggesager, navnlig fra universiteterne. Det blev ret hurtigt klart, at man var nødt til at se på besparelser, herunder på antallet af medarbejdere. Det blev yderligere bestyrket, da X-området blev flyttet fra styrelsen til Indenrigs- og Boligministeriet. Der blev sat en række analyser i gang, og der blev bl.a. skåret ned på kompetenceudvikling og internationale aktiviteter, men det blev herudover besluttet at reducere i lønsummen med ca. 10 mio. kr. årligt. Det blev drøftet, om der skulle iværksættes et egentligt ansættelsesstop. Det ønskede man ikke, men fra februar 2021 var styrelsen mere og mere tilbageholdende med nyansættelser.

Da reduktionen i lønsum var besluttet, blev den præsenteret for ledelsesgruppen, som fik til opgave at gennemgå samtlige medarbejdere og vurdere, hvem der bedst kunne undværes. Kontorcheferne skulle i den forbindelse koordinere med deres teamledere. Alle inputs blev samlet af HR, der forelagde dem for direktionen på et møde den 20. april 2021. Der indgik i den samlede vurdering en række parametre som f.eks. alder, køn, geografisk spredning mv. Hun deltog ikke selv i de decentrale vurderinger i de enkelte centre, men det gjorde medarbejdere i HR, og det er dem, der har udfyldt bedømmelseskemaerne. Der blev udfyldt skemaer for alle relevante ansatte, men mange blev udfyldt helt kort, fordi det var klart, at de pågældende ikke var dem, der bedst kunne undværes.

Ved stillingsopslag i perioden blev det med henblik på mulig omplacering hver gang vurderet, om der var medarbejdere i styrelsen, som kunne være egnede. Der blev ikke hver gang spurgt ud i de enkelte centre og kontorer, idet HR byggede på det kendskab, man allerede havde til medarbejderne. I tilfælde, hvor ansatte, der var partshørt med henblik på afskedigelse, selv pegede på konkrete stillinger, blev der foretaget en særskilt vurdering.

Det opslag, som A blev ansat efter i 2016, var meget bredt, fordi der som led i statslig udflytning skulle etableres en "ministryrelse" i by 1. Der blev ansat i alt ca. 25 medarbejdere – heraf formentlig ca. 8 på det opslag, som A blev ansat efter. Opslaget i 2021 angik en helt anden og mere krævende funktion og kun én stilling. Den burde have været slået op som seniorprojektleder. Hun kan ikke pege på væsentlige forskelle i ordlyden af de to opslag, men forskellen ligger i konteksten. Hun kan ikke oplyse nærmere om den person, som blev ansat efter opslaget i 2021, herunder om hans faglige og erfaringsmæssige baggrund. Hun kan heller ikke med sikkerhed sige, om den pågældende er højere lønnet end A, men det mener hun, formentlig ca. 5.000 kr. højere pr. måned.

Ved afskedigelsen af A lagde styrelsen ikke vægt på, at han var sygemeldt med stress, og det samme gjaldt ved vurderingen af, at han ikke var egnet til den opslåede stilling. Han var ikke nogen stjerne, men styrelsen var fint tilfreds med hans arbejde.

C har forklaret bl.a., at han er rådgivende ingeniør med egen virksomhed. Han har tidligere arbejdet i OJ Rådgivning, og han samarbejdede med A i en periode fra oktober 2017, hvor han var rådgiver for Bygningsstyrelsen. De arbejdede sammen i to projekter på X-institution om henholdsvis adgangsveje og etablering af en gangbro.

Institutionen var meget tilfreds med indsatsen, og A var dygtig som samarbejdspartner. I projektet vedrørende gangbroen var A med i alle faser af byggeriet.

D har forklaret bl.a., at hun er kontorchef i Center for Byggeri med arbejdssted i by 4. Hun hørte første gang om behovet for reduktion i lønsum i marts 2021. Hun blev sat ind i de fastsatte kriterier, og hendes opgave var at foretage individuelle vurderinger af alle de ca. 40 medarbejdere, som hun havde ansvar for.

Hun havde ansvar for A, men havde aldrig direkte reference til ham. Hun havde teamledere under sig, og det var F, der havde det daglige ansvar for A. F og A havde tidligere været kolleger. Hun mener at have mødt A ved adskillige lejligheder, men vurderingen af A i både bedømmelseskemaet og den grafiske oversigt bygger på input fra F. Hun havde ikke selv 1:1-samtaler med A, idet dette var F's opgave. Hun pegede i alt på tre ansatte til mulig afskedigelse, herunder A, og to af dem endte med at blive afskediget. Bygningsstyrelsen har ikke overvejet at indkalde F som vidne i den foreliggende sag, da han ikke længere er ansat i styrelsen.

Stillingen som erfaren projektleder blev slået op, fordi to meget dygtige ansatte havde sagt op, og der var behov for styrkede kompetencer. Det blev overvejet, om A kunne varetage stillingen, og det spillede i den forbindelse ingen rolle, at han var sygemeldt med stress. Han havde imidlertid primært sine kompetencer i udførelsesfasen, og vurderingen var, at han ikke ville række til, idet de søgte en projektleder, der kunne håndtere alle faser af en byggeproces. Hun mener, at han ville være uegnet i stillingen, og hans hørings svar ændrede ikke ved hendes vurdering. Den, de ansatte, er en stabil og sikker medarbejder. Hun vil ikke sige, at A gjorde det dårligt i den stilling, som han bestred indtil afskedigelsen.

7. Parternes argumenter

Ingeniørforeningen, IDA som mandatar for A har overordnet anført, at afskedigelsen er sket på usagligt grundlag.

Afskedigelsen var fra Bygningsstyrelsens side begrundet i styrelsens forhold, idet man påberåbte sig besparelser. Styrelsen skal derfor bevise, at der i forbindelse med afskedigelsen er sket nedlæggelse af As stilling, og dette har styrelsen ikke bevist. Der blev samtidig med afskedigelsen opslået en stilling som projektleder i by 1, som i alt væsentligt var identisk med As stilling, og der er ikke påpeget ved mangler ved As arbejde i styrelsen, som kan begrunde ansættelse af en anden. Der skal ses bort fra de konkrete kvalifikationer, som den, der blev ansat i stillingen, måtte have.

Vurderingen af As kompetencer er foretaget af personer, som ikke har været ledere for ham i de relevante faser af byggeprojekter, og som derfor ikke kan bedømme ham. Den grafiske oversigt er ikke retvisende, og det fremgår ikke, hvem der har udarbejdet den og på hvilket grundlag. Der er reelt tale om, at styrelsen har "swipet" markedet for en anden arbejdskraft, som man har foretrukket for A. Det må lægges til grund, at den reelle årsag til afskedigelsen var As sygemelding på grund af stress. Der var i realiteten tale om et skalkeskjul for usaglig afskedigelse begrundet i A og ikke styrelsens forhold.

Der tilkommer A godtgørelse efter akademikeroverenskomstens § 22, og godtgørelsen kan i lyset af hans anciennitet og sagens omstændigheder passende fastsættes til 6 måneders løn.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Bygningsstyrelsen har overordnet anført, at afskedigelsen af A var sagligt begrundet i Bygningsstyrelsens forhold, og at udvælgelsen af ham til afskedigelse skete i overensstemmelse med den vedtagne proces og de korrekt fastlagte kriterier. Styrelsen var nødt til at foretage afskedigelser, og det tilkom styrelsen som ansættelsesmyndighed ud fra saglige hensyn at afgøre, hvem af de ansatte der bedst kunne undværes.

Afgørelsen over for A afspejler de fastsatte kriterier. Det følger i den forbindelse af Højesterets praksis, at der ved afskedigelsesrunder som den foreliggende tilkommer ansættelsesmyndigheden et vidt skøn med hensyn til udvælgelsen af de medarbejdere, der bedst kan undværes. I begrundelsen i de enkelte afgørelser er det tilstrækkeligt at angive de kriterier, der er anvendt.

Det var ledelsens vurdering, at A var blandt de medarbejdere, som bedst kunne undværes. Vurderingen byggede på input fra hans nærmeste ledere, som havde bedømt hver enkelt medarbejder ud fra de fastsatte kriterier, og det er ikke afgørende, at der ikke forinden havde været påpeget mangler ved hans arbejde. Styrelsen havde overvejet mulighederne for omplacering, men A havde bl.a. ikke de faglige eller personlige kompetencer til at varetage den ledige stilling som projektleder i by 1. Det var hverken formelt eller reelt A's stilling, der var slået op, og den nye stilling krævede kompetence i alle faser af større og komplicerede byggerier, mens A primært havde kompetence i udførelsesfasen. Det blev ikke tillagt betydning, at A var sygemeldt med stress, men det kunne efter omstændighederne have været berettiget.

Hvis der skal betales godtgørelse, skal den fastsættes til lavere beløb end påstået. Der må lægges vægt på, at afskedigelserne skete som led i en saglig, velbegrundet og nødvendig afskedigelsesrunde som følge af Bygningsstyrelsens faldende aktiviteter, nedsat bevilling og behov for etablering af et strategisk råderum.

8. Opmandens begrundelse og resultat

Det må anses for ubestridt, at Bygningsstyrelsen i foråret 2021 havde behov for at reducere sin årlige lønsum med ca. 10 mio. kr., og at det derfor var nødvendigt at afskedige en række medarbejdere. Det må også anses for ubestridt, at der ikke er begået væsentlige sagsbehandlingsfejl i forbindelse med afskedigelsen af A.

Bygningsstyrelsen skulle som led i afskedigelsesprocessen efter saglige kriterier udvælge de medarbejdere, som styrelsen bedst kunne undvære. Det følger af retspraksis, at der tilkom styrelsen et vidt skøn, og det var ikke en betingelse for afskedigelse af A, at der forinden var noget tjenstligt at bebrejde ham. Styrelsen havde imidlertid pligt til om muligt at omplacere i en ledig stilling i styrelsen.

Styrelsen fastsatte til brug for udvælgelsen af de medarbejdere, som man bedst kunne undvære, tre overordnede kriterier: faglig kvalitet og fleksibilitet, effektivitet samt motivation, samarbejde og stabilitet. Disse kriterier er saglige.

Efter forklaringerne fra B og til dels D lægger jeg til grund, at styrelsen iværksatte og gennemførte en omhyggelig proces, hvor de enkelte medarbejdere efter de fastsatte kriterier blev sammenlignet med hinanden. Jeg lægger også til grund, at det ved vurderingen af A ikke blev tillagt betydning, at han siden januar 2021 havde været sygemeldt med stress, og jeg har ikke grundlag for at antage, at der blev taget uvedkommende hensyn. Særligt om bedømmelseskemaet bemærker jeg, at det må læses i lyset af, at der er tale om et internt arbejdsdokument, som naturligt kan være mere kortfattet og kategorisk end den vurdering, som ligger til grund for det.

Der er som følge af det anførte ikke grundlag for at antage, at A ikke var blandt de medarbejdere, som styrelsen bedst kunne undvære.

Spørgsmålet er herefter, om styrelsen har opfyldt sin pligt til om muligt at omplacere A i en ledig stilling. Opmærksomheden må her samle sig om den stilling som erfarene projektleder i Center for Byggeri, som styrelsen i april 2021 slog op med ansøgningsfrist den 22. april 2021. Stillingen blev slået op efter, at styrelsen havde truffet beslutning om, at der skulle afskediges medarbejdere, og ansøgningsfristen udløb få dage før, styrelsen meddelte A, at man påtænkte at afskedige ham.

Om spørgsmålet bemærker jeg først, at parterne er uenige om, hvorvidt den opslåede stilling var den samme som den, A var ansat i. Det er imidlertid ikke afgørende. Det afgørende er, om A var kvalificeret til stillingen.

Efter Ds og Bs forklaringer blev det heller ikke ved denne vurdering tillagt betydning, at A var sygemeldt med stress. Selv om det efter omstændighederne kunne være indgået, hvornår A igen ville være klar til at arbejde, kan hans sygemelding derfor ikke nu inddrages til støtte for, at han ikke blev omplaceret.

Bygningsstyrelsens hovedargument for, at A ikke var kvalificeret til den opslåede stilling, er, at stillingen krævede erfaring i alle byggeriets faser, og at As styrke særligt lå i udførelsesfasen.

En sammenligning af det opslag, som A i 2016 blev ansat efter, med opslaget i april 2021 giver ikke indtryk af, at der er tale om væsentligt forskellige stillinger. Også af opslaget i 2016 fremgår således, at opgaven var at lede og styre rådgivere og entreprenører i alle projektets faser. Af opslaget i april 2021 fremgår, at ansøgeren forventes at have erfaring med alle roller i byggeriets faser, men det anføres herudover, at styrelsen lægger vægt på, at ansøgeren kan dokumentere solid erfaring i udførelsesfasen, dvs. i den fase, hvor A ifølge styrelsen havde særlig styrke. B har forklaret, at styrelsen var fint tilfreds med As arbejde, og D har forklaret, at hun ikke vil sige, at A gjorde det dårligt.

Under disse omstændigheder må Bygningsstyrelsen i særlig grad sandsynliggøre, at A ikke var kvalificeret til den opslåede stilling. Der foreligger imidlertid bl.a. ikke vidneudsagn fra F, som må antages at være den i Bygningsstyrelsen, der på afskedigelsestidspunktet havde det sikreste kendskab til As arbejde. Der foreligger heller ikke nærmere oplysninger om den, der blev ansat i stillingen, herunder om den pågældendes professionelle baggrund og kompetencer. Ds forklaring om, at A ville være uegnet i stillingen, kan på den baggrund ikke anses for underbygget.

Som sagen er oplyst, finder jeg herefter, at det ikke er sandsynliggjort, at A ikke var kvalificeret til den ledige stilling. Det var derfor ikke rimeligt begrundet i styrelsens forhold at afskedige ham, og der tilkommer ham efter overenskomstens § 22, stk. 10, 1. pkt., en godtgørelse, hvis størrelse efter bestemmelsens 2. pkt. skal fastsættes efter bl.a. sagens omstændigheder og hans anciennitet i staten. Af overenskomstens § 20, stk. 1, fremgår, at funktionærlovens regler om fratrædelsesgodtgørelse gælder.

Jeg finder, at godtgørelsen efter en samlet vurdering passende kan fastsættes til 100.000 kr., svarende til ca. to måneders løn.

T h i b e s t e m m e s:

Bygningsstyrelsen skal inden 14 dage betale 100.000 kr. til A med procesrente fra den 14. december 2021.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 2. februar 2023

Jørgen Steen Sørensen