

TILKENDEGIVELSE

meddelt onsdag den 28. maj 2025

af fhv. højesteretspræsident Thomas Rørdam

i faglig voldgift sag FV2024-644

Teknisk Landsforbund

for

A

(advokat Tobias Moberg Naver)

mod

Kommunernes Landsforening

for

Kommune 1

(advokat Elsebeth Aaes-Jørgensen)

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om der var tvingende årsager til, at Kommune 1 den 31. august 2023 afskedigede A, som var tillidsrepræsentant, fra hendes stilling som byggetekniker.

Påstande

Klager, Teknisk Landsforbund for A, har nedlagt påstand om, at Kommune 1 til A skal betale 680.047,50 kr., subsidiært et mindre beløb, med procesrente fra den 21. november 2023.

Indklagede, Kommunernes Landsforening for Kommune 1, har påstået frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb.

Der er enighed om, at beløbet i klagers påstand svarer til 18 måneders løn.

Sagens behandling

Den mundtlige forhandling fandt sted den 26. maj 2025 hos Kommunernes Landsforening.

Sidedommerne for klageren var advokat Byrial Rastad Bjørst og cand. jur. Lavanie Flores.

Sidedommerne for indklagede var souschef Christel Andersen og specialkonsulent Niklas Jørgensen.

Der blev afgivet forklaringer af A, B, C, D og E.

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

Der var enighed om, at opmanden afgør sagen ved en tilkendegivelse, og at parterne forbeholder sig ret til efter tilkendegivelsen at anmode om en kendelse. En sådan anmodning skal fremsættes senest 14 dage efter tilkendegivelsen. Opmanden bemærker, at tilkendegivelsens resultat og begrundelse også vil være resultatet og begrundelsen i en eventuel kendelse.

Tilkendegivelse

A er uddannet bygningskonstruktør og kort- og landmålingstekniker, og hun blev med virkning fra den 1. maj 2008 ansat som byggetekniker i Kommune 1. Hun, der var tillidsrepræsentant, blev afskediget den 31. august 2023 med følgende begrundelse:

”En samlet vurdering har ført til, at det er Kommune 1s opfattelse, at du er væsentligt ringere kvalificeret end de øvrige medarbejdere i forhold til de fremtidige arbejdsopgaver, hvilket skyldes, dels at den leverede kvalitet og hastighed bl.a. i behandlingen af gravetilladelser er væsentligt ringere end sammenlignelige kollegers og dels har du den smalleste faglige profil inden for dit valgområde, hvorfor der er tvingende årsager til at indstille dig til uansøgt afsked.”

Efter bevisførelsen lægger jeg som anført af indklagede til grund, at ledelsen af Kommune 1s Teknik- og Miljøforvaltning i forbindelse med udarbejdelsen af årsregnskabet for 2022 i foråret 2023 kunne konstatere et stort merforbrug på forvaltningens konto 6, og at merforbruget skyldtes en årelang praksis, hvorefter ubrugte driftsmidler fra Teknik- og Ejendomsudvalgets ramme var blevet brugt til at dække merforbrug på administrationen i Teknik- og Miljøforvaltningen. Da denne praksis var forkert, traf kommunalbestyrelsen og økonomiudvalget den 2. maj 2023 beslutning om forskellige tiltag, der skulle rette op på den forkerte praksis. Et af tiltagene var, at der skulle gennemføres en varig besparelse i Teknik- og Miljøforvaltningens administration på ca. 2 mio. kr.

Af referat af 12. maj 2023 af et møde i Teknik- og Miljøforvaltningen om beslutningen fremgår bl.a.:

”Da det er ledelsens umiddelbare vurdering, at de varige besparelser på administrationen ikke kan findes med fx naturlig afgang alene, og at ikke alle nuværende vakancer i forvaltningens administration kan tåle at stå tomme længere tid ad gangen, vil håndtering af merforbruget højst sandsynligt få den konsekvens, at 1-3 medarbejdere, lønnet på konto 6, skal afskediges efter nærmere vurdering.

.....

Ved vurderingen af, hvilke ansatte der er bedst kvalificeret, skal der foretages en konkret individuel vurdering af de ansattes kvalifikationer sammenholdt med en vurdering af afdelingernes fremtidige behov for kompetencer. På denne baggrund foretages en tværgående vurdering af, hvilke ansatte afdelingerne bedst kan undvære.

Kriterierne er følgende:

Ved vurderingen af, hvem der indstilles til afsked tages der udgangspunkt i de på FMU den 12. maj 2023 drøftede overordnede kriterier:

- Den/de, der bedst kan undværes i forhold til den fremtidige opgaveløsning
- Kvalifikationsvurderingen bør indeholde en vurdering af de ansattes:
 - faglige kvalifikationer, fx kan der lægges vægt på uddannelse, kurser, relevant erhvervserfaring, varetagelse af specialistfunktioner og faglige fleksibilitet
 - opgavevaretagelse, fx kan der lægges vægt på kvalitet, hurtighed og den ansattes kapacitet/bredde i opgaveløsningen
 - personlige kvalifikationer, fx eksempel kan der lægges vægt på den ansattes engagement og motivation, fleksibilitet, omstillingsevne, samarbejdsevne, stabilitet og andre relevante jobrelaterede forhold, som fx fysik og servicemindedhed.

.....”

Indklagede har anført følgende i svarskriftet, pkt. 3.1.13, som svarer til Bs forklaring:

”Besparelsen på Teknik- og Miljøforvaltningens administration blev herefter udmøntet ved, at der blev nedlagt en stilling i hver af de tre afdelinger i forvaltningen. I Afdeling

X blev en stilling som byggesagsbehandler nedlagt. I Afdeling Y blev en stilling som byggerådgiver nedlagt, mens det i Afdeling Z var As stilling som byggetekniker, der blev nedlagt. Det bemærkes, at da afdelingen Sektion ZZ havde 20 medarbejdere lønnet på konto 6, var det nærliggende, at afskedigelsen af en medarbejder i afdelingen Afdeling Z blev fundet i Sektion ZZ...”

Jeg har ikke grundlag for at anfægte, at den politiske beslutning om, at der skulle gennemføres en varig besparelse på ca. 2 mio. kr. i Teknik- og Miljøforvaltningens administration, blev udmøntet på den måde, at der skulle nedlægges en stilling i hver af de tre afdelinger Afdeling X, Afdeling Y og Afdeling Z, og at det for så vidt angår afdelingen Afdeling Z blev i sektionen Sektion ZZ, hvor A gjorde tjeneste, at der skulle nedlægges en stilling. Jeg finder endvidere, at der som følge af stillingsnedlæggelserne forelå en arbejdsmangelsituation.

I tilfælde af arbejdsmangel tilkommer der som udgangspunkt arbejdsgiveren et vidt skøn over, hvilke medarbejdere der bedst kan undværes. Dette gælder dog ikke ved afskedigelse af medarbejdere med tillidsrepræsentantbeskyttelse. Afskedigelse af sådanne medarbejdere skal begrundes i tvingende årsager, og det påhviler arbejdsgiveren at godtgøre, at tvingende årsager foreligger. En medarbejder med tillidsrepræsentantbeskyttelse kan i tilfælde af arbejdsmangel kun afskediges, hvis medarbejderen er så meget ringere end kollegaerne inden for et fælles arbejdsområde, at afgørende hensyn til driften tvinger til at beholde kollegaerne og afskedige medarbejderen med tillidsrepræsentantbeskyttelse. Det skal således være tvingende påkrævet, at netop den beskyttede medarbejder afskediges. Det forhold, at kollegaerne inden for et fælles arbejdsområde er dygtigere, er ikke i sig selv tilstrækkeligt til ved arbejdsmangel at afskedige en medarbejder med tillidsrepræsentantbeskyttelse, når denne er i stand til på forsvarlig måde at bestride jobbet, eventuelt efter en vis oplæring.

Det er oplyst, at der var i alt 22 medarbejdere i Sektion ZZ, hvoraf 20 var aflønnet over konto 6, mens 2 var aflønnet over konto 2. De 20 medarbejdere, der var aflønnet over konto 6, fordelte sig på den måde, at 9 var ingeniører, 3 var landskabsarkitekter, 3 var trafikplanlæggere eller trafik- og byplanlæggere, 3 var HK-medarbejdere, 1 var GIS ansvarlig og stod for vejafvanding mv. (F) og 1 (A) stod for gravetilladelser og arrangementer på vej. Af de 3 HK-medarbejdere stod ifølge Sektions ZZs evalueringsskema (bilag F) 1 (G) for ”Vejmyndighed Niv. 1-2, sub. Gravetilladelser, ansvarlig chef betjening”, og 1 (H) stod for ”Vejmyndighed Niv. 2-3. Råden over Vej, arrangementer, By 1 Festuge, Sub. Parkering”. Herudover var der i Sektion ZZ ansat to medarbejdere, der blev aflønnet over konto 2. Disse to medarbejdere, omtalt som controllere, var navnlig beskæftiget med tilsynsopgaver.

D og B har forklaret, at Sektion ZZ havde et team, der tog sig af gravetilladelser mv., og at dette team bestod af medarbejdere svarende til fire fuldtidsstillinger. Det drejede sig før afskedigelsen om de to controllere, A og H. Det er muligt, at G, som blev ansat i 2022, også indgik i teamet før afskedigelsen inden for bemandingen svarende til de fire fuldtidsstillinger.

Efter bevisførelsen, herunder navnlig Ds forklaring, lægger jeg til grund, at de – i vidt omfang lovbundne – arbejdsopgaver, som A udførte, da hun blev afskediget, ikke bortfaldt som følge af nedlæggelsen af hendes stilling, men blev overført til de øvrige medarbejdere i det nævnte team. Teamet var efter afskedigelsen bemandet med medarbejdere svarende til 3 ½ fuldtidsstillinger, nemlig de to controllere, G og – svarende til en halvtidsstilling – H. D har også forklaret, at teamet på trods af nednormeringen fra 4 stillinger til 3 ½ stillinger, udfører flere opgaver end tidligere.

Det er anført i Sektion ZZs evalueringsskema udarbejdet til brug for vurderingen af, hvilken medarbejder i Sektion ZZ, der bedst kunne undværes, at der var planer om at gennemføre rationaliseringer i form af automatisering af nogle af As arbejdsopgaver, men efter Bs forklaring lægger jeg til grund, at der indtil videre ikke er taget initiativ til automatisering.

Det var udtryk for et valg fra kommunens side, at man nedlagde As stilling og overførte hendes arbejdsopgaver til de øvrige medarbejdere i teamet. En anden mulighed kunne f.eks. have været, at kommunen havde nedlagt Gs eller Hs stilling og derefter foretaget en omfordeling af opgaverne, således at man også i den situation var endt med en bemanning svarende til 3 ½ stillinger i teamet. Jeg lægger til grund, at kommunens valg havde baggrund i, at kommunen vurderede, at A var en markant ringere medarbejder end de medarbejdere, som overtog hendes arbejdsopgaver, og at det ville have været væsentligt vanskeligere at foretage opgaveoverførsel fra en hvilken som helst anden teammedarbejder end A til de øvrige teammedarbejdere, hvis A fortsat indgik i teamet.

Spørgsmålet er, om det efter bevisførelsen kan lægges til grund, at A var så meget ringere end kollegaerne i teamet, at afgørende hensyn til driften tvang kommunen til at beholde kollegaerne og afskedige A. Hvis ikke det er tilfældet, har der ikke foreligget tvingende årsager til afskedigelsen af hende. Som anført ovenfor, er det ikke tilstrækkeligt, at kollegaerne er dygtigere, hvis A var i stand til på forsvarlig måde at bestride sit job.

Af det ovenfor nævnte evalueringsskema fremgår, at B og D bedømte A lavt og lavest af sektionens 22 medarbejdere for så vidt angår faglige kvalifikationer, opgavevaretagelse og personlige kvalifikationer, og de vurderede, at hun var den medarbejder, der bedst kunne undværes.

Af referat af forhandlingsmøde den 27. juni 2023 (afholdt efter meddelelse om påtænkt afskedigelse, men før afskedigelsen) fremgår, at der efter kommunens opfattelse forelå tvingende årsager til afskedigelsen bl.a. efter ”vurdering af følgende forhold:

- Har gennemgående en meget smal faglig profil ...
- Er umiddelbart ikke omstillingsparat (har ikke evner til det).
- Evner ikke sager med en smule kompleksitet.
- Mister meget hurtigt overblikket – trods mange års erfaring med samme type opgaver.
- A har generelt behov for støtte fra kollegaer for at klare sine opgaver – som burde kunne klare sig uden hjælp, hvilket betyder der er brug for at kollegaerne arbejder mere for samtidigt at klare egne opgaver.
- Fra ledelsens side har vi af flere gange forsøgt tiltag for at støtte A i opgaveløsningen – men hun har meget svært ved at tage hjælp/støtte og glider hurtigt tilbage i vante rammer.
- Gennem lønforhandlinger de senere år er A ikke indstillet til tillæg – da hendes indsats ikke understøtter dette ...
- Vil ikke kunne varetage en stilling som controller (i proces), da A ikke kan rumme 10-20 vejsyn på en dag. Det gælder både fysisk og mentalt. Ved ferieafløsning har

A meddelt hun kan klare 1 syn formiddag og 1 syn eftermiddag.

- Ved at sagsudtræk på behandlede og meddelte gravetilladelser er A markant bagud i forhold til kollegaer. Der behandles simpelthen for få tilladelser, set over tid.”

B og D har afgivet forklaring i overensstemmelse hermed, og de har også forklaret, at der var en løbende og alvorlig dialog med A om problemerne. Det fremgår af bevisførelsen, at problemerne herudover blev drøftet på et møde den 22. september 2022, hvor der med deltagelse af C fra Teknisk Landsforbund skulle tages stilling til, om der var grundlag for at give A en lønforhøjelse, hvilket ledelsen afviste. På et tidspunkt blev der etableret en ordning med månedlige møder mellem ledelsen og A i et forsøg på ved hjælp af Excel-ark at få planlagt hendes opgaver og sikre fremdriften. D har forklaret, at møderne efterhånden blev faset ud, fordi de ikke havde nogen effekt.

Jeg lægger efter det anførte til grund, at indklagede har godtgjort, at A var så meget ringere end kollegaerne i hendes team, at afgørende hensyn til driften tvang kommunen til at beholde kollegaerne og afskedige A. Jeg finder endvidere, at indklagede har godtgjort, at A ikke kunne have bestridt en anden stilling i Sektion ZZ uden for det team, hun indgik i. Jeg lægger i den forbindelse vægt på den nævnte bedømmelse af A og på karakteren af stillingerne.

I kommunens Teknik- og Miljøforvaltning var der under Teknisk Landsforbunds område i alt 6 medarbejdere udover A. Kun én af disses stillinger var bemandet med en medarbejder med samme uddannelsesmæssige baggrund som As. Det var en stilling som byggesagsbehandler i Afdeling X. B har herom forklaret, at den medarbejder, som bestrider stillingen, behandler sager af en anden karakter end de sager, A var beskæftiget med, nemlig tungt byggesagsarbejde og lovliggørelsessager. Både med hensyn til denne stilling og andre stillinger i kommunen bemærker jeg, at omplaceringspligten omfatter omplacering til ligeartet arbejde. Pligten omfatter ikke arbejde, som kun kan bestrides efter en egentlig omskoling, og en faglært kan ikke forlange sig omplaceret til ufaglært arbejde. Jeg finder på den baggrund og på baggrund af bedømmelsen af A at der ikke var andre stillinger i kommunen, som hun kunne kræve at blive omplaceret til.

Det er herefter godtgjort, at afskedigelsen var sagligt begrundet i tvingende årsager, og jeg tager derfor indklagedes frifindelsespåstand til følge.