

## Tilkendegivelse

i faglig voldgiftssag FV2011.0005

HK/STAT

for

X

(advokat Peter Breum)

mod

Personalestyrelsen

for

Københavns Universitet, LIFE

(kammeradvokaten v/ advokat Lene Damkjær Christensen)

Uoverensstemmelsen angår, om der i forhold til kollegerne på arbejdspladsen gælder en særlig opsigelsesbeskyttelse i den situation, hvor en medarbejder er bevilget tjenestefrihed uden løn med tilsagn om genindtræden ved orlovsperiodens udløb.

Klager nedlagde påstand om, at indklagede skal betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat godtgørelse for usaglig afskedigelse med tillæg af sædvanlig procesrente.

Indklagede påstod frifindelse.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 27. september 2011 med undertegnede fhv. højesteretsdommer Poul Sørensen som opmand. Der blev afgivet forklaring af X og institutleder Y.

### Baggrunden for sagen

X, der tidligere havde været ansat dels på Københavns Universitet, dels i et rådgivende ingeniørfirma, blev i 1994 ansat som laboratorietekniker ved Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole, Institut for Økologi og Molekylær Biologi.

I marts 2004 blev hun bevilget tjenestefrihed uden løn fra august 2004 til juli 2009, i februar 2009 forlænget til den 31. juli 2011. Det hedder i brevene om tjenestefrihed bl.a.:

”Med henvisning til din ansøgning ... bevilges du hermed ... tjenestefrihed uden løn ...

Hjemlen til bevilling af tjenestefrihed findes i StK-overenskomstens/OAO-S-fællesoverenskomstens henvisning til ”Bekendtgørelse om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål” nr. 518 af 3. juli 1991. Du bevilges tjenestefriheden i hht. bekendtgørelsens § 1, stk. 2, nr. 3, idet ”din ægtefælle udsendes til udlandet for at gøre tjeneste ved internationale institutioner, som Danmark deltager i eller samarbejder med”.

Ved tilbagevenden til KVL/(LIFE har du krav på genindtræden i din hidtidige stilling, eller anden passende stilling inden for dit ansættelsesområde, jf. bekendtgørelsens § 4, stk. 1. ...”

I slutningen af 2009 blev LIFE pålagt besparelser på ca. 25 mio. kr., der blev fordelt på de forskellige institutter, hvilket for Institut for Jordbrug og Økologi betød besparelser på ca. 4,5 mio. kr. i 2010 og efterfølgende år. En del af instituttets besparelser blev opnået ved en senioraftale og frivillige aftaler vedr. pension mv., men nogle medarbejdere måtte opsiges.

Der var i LIFE's samarbejdsudvalg vedtaget følgende kriterier for udvælgelsen af medarbejdere til afskedigelse: faglige kvalifikationer, opgavevaretagelse, personlige kvalifikationer og hidtidigt tjenesteforløb herunder anciennitet.

Med henvisning til de pålagte besparelser og de nævnte kriterier for udvælgelse af medarbejdere til afskedigelse blev X ved brev 7. januar 2010 ”efter en helhedsvurdering” indstillet til afskedigelse fra sin stilling som laboratoriefunktionær.

X gjorde i sin høringskrivelse indsigelse mod indstillingen med henvisning til, dels at hun i henhold til orlovsbevillingen ”havde krav på at genindtræde”, og at der således ikke var hjemmel til at afskedige hende, dels at hun planlagde at gå på efterløn så tidligt som muligt, således at der kun ville være tale om en begrænset lønudgift i 2011-12.

Ved brev af 28. januar 2010 blev X derefter opsagt til fratræden ultimo juli 2010, idet hun i opsigelsesperioden fortsat havde orlov uden løn.

I kendelse af 13.januar 1984 udtalte opmanden i en faglig voldgiftssag om afskedigelse fra Rigshospitalet af nogle jordmødre, der i henhold til overenskomsten havde fået bevilget orlov uden løn – ligeledes med forpligtelse for ansættelsesmyndigheden til at sikre, at der ville være en stilling ledig ved tjenestefrihedens ophør:

”... det kan udelukkes, at de er afskediget blot som følge af, at de havde tjenestefrihed. Spørgsmålet bliver herefter, om overenskomstens § 18 giver dem en bedre stilling, fordi de havde tjenestefrihed, end den der tilkommer deres kolleger, som gjorde tjeneste på afskedigelsestidspunktet. Et sådant resultat forekommer mindre rimeligt, og det er i hvert fald unødvendigt for at opnå den reelle ligestilling mellem overenskomstansatte og tjenestemænd, som må antages at være tilsigtet med bestemmelsen. Selv om der må gives klagerne medhold i, at overenskomstbestemmelsens ordlyd kan dække den foreliggende situation, findes bestemmelsen mest naturligt at måtte læses således, at arbejdsgiveren afskæres fra ved orlovens begyndelse at besætte stillingen varigt, med mindre man kan indestå for, at en tilsvarende stilling bliver ledig ved tjenestefrihedens ophør. Den indeholder derimod ikke nogen garanti mod nedlæggelse af stillingen, hvis dette sker af saglige grunde, som ikke har forbindelse med meddelelsen af tjenestefrihed.”

I ”Personaletilpasninger i staten – gennemgang af gældende regelsæt”, dateret 19. april 2002, hedder det i afsnit 6.6. om afskedigelse under tjenestefrihed:

”I bl.a. fællesoverenskomsterne og AC-overenskomsten er der adgang til tjenestefrihed uden løn, således at det er ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

Dette hindrer ikke, at overenskomstansatte mv., der har tjenestefrihed, afskediges i samme omfang og under samme betingelser som andre ansatte.”

Efter bevisførelse, procedure og votering var parterne enige om at afslutte sagen i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse, hvorefter indklagede ville blive frifundet.

### Begrundelsen for afgørelsen

Indledningsvis bemærkes, at X i sin tid blev ansat ved Institut for Økologi og Molekylær Biologi, på opsigelsestidspunktet fusioneret til Institut for Jordbrug og Økologi. Instituttet havde efter det oplyste egne bevillinger og ansættelseskompetence, og det var dermed instituttet, der må anses som hendes ansættelsesområde.

Uanset overenskomstens bestemmelser om tjenestefrihed og den særlige begrundelse herfor, jf. 1991-bekendtgørelsen, og uanset at X umiddelbart måtte opfatte brevene til hende om den bevilgede tjenestefrihed som et tilsagn uden forbehold om, at der ville være en ledig stilling til hende ved tjenestefrihedens ophør, findes overenskomsten og den bevilgede tjenestefrihed ikke at sikre hende mod opsigelse i videre omfang end gældende for hendes tjenstgørende kolleger på instituttet. Der henvises herved også til begrundelsen i opmandskendelsen fra 1984. Tilsagnet til X om tjenestefrihed med ret til genindtræden kan således ikke antages at indebære en opsigelsesbeskyttelse, der er videregående, end hvad der efter overenskomsten gælder for de tjenstgørende kolleger.

De udgifter til efteruddannelse, der ville være forbundet med at ajourføre X kompetenceniveau ved genindtræden, må for så vidt anses som en forpligtelse, som instituttet blev pålagt i og med, at tjenestefriheden blev bevilget og forlænget, og disse udgifter kunne derfor ikke i sig selv begrunde, at hun med henvisning til de pålagte besparelser blev indstillet til afskedigelse. Efter de oplyste om dels fremgangsmåden mv. ved afgørelsen af, hvem der skulle indstilles til afskedigelse, dels X kompetenceniveau sammenholdt med instituttets aktuelle krav, dels instituttets behov for at kunne varetage sine opgaver med den nedskårne medarbejderstab findes der imidlertid ikke grundlag for at antage, at opsigelsen af X var usaglig.

Endelig bemærkes, at X ønske om at gå på efterløn efter yderligere knap 2.000 timers beskæftigelse i 2011-2012 ikke kan tillægges betydning ved vurderingen af opsigelsens saglighed.

Indklagede vil herefter skulle frifindes for påstanden om godtgørelse for usaglig opsigelse.

Hver part bærer egne sagsomkostninger og skal betale halvdelen af opmandens honorar og omkostninger

København den 4. oktober 2011

Poul Sørensen