

Tilkendegivelse i

i faglig voldgift nr. FV 2016.0018

Ingeniørforeningen, IDA

for

A

(advokat Kim Schioldann)

mod

Moderniseringsstyrelsen

for

Forsvarsministeriets Personalestyrelse

(tidligere Forsvarets Personeltjeneste)

**(Kammeradvokaten v/advokat Lene Damkjær
Christensen)**

1. Tvisten

Sagen drejer sig navnlig om, hvorvidt Forsvarets Personeltjeneste skulle have forhandlet med Ingeniørforeningen, IDA, i henhold til § 11, stk. 1, i aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. fra 2008, inden Forsvarets Personeltjeneste i 2013 besluttede at As tjenestested fra Korsør til Ballerup.

2. Påstande

Klager, Ingeniørforeningen, IDA, for A, har nedlagt følgende påstande:

”PÅSTAND 1:

Indklagede skal anerkende, at forflyttelsen af As arbejdssted fra Korsør til Ballerup udgør en væsentlig ændring af As ansættelsesvilkår og derfor svarer til en afskedigelse med tilbud om genansættelse.

PÅSTAND 2:

Indklagede skal anerkende, at Forsvaret er forpligtet til at gennemføre forhandling efter tillidsrepræsentantaftalens § 11 forud for varslingen af forflyttelsen af As arbejdssted fra Korsør til Ballerup.

PÅSTAND 3:

Indklagede skal betale en bod fastsat efter voldgiftsrettens skøn for brud på TR-aftalen.”

Indklagede, Moderniseringsstyrelsen for Forsvarsministeriets Personalestyrelse (tidligere Forsvarets Personeltjeneste), har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 29. juni 2016 hos Moderniseringsstyrelsen, Landgreven 4 i København, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Chefkonsulent Thomas Bregnegaard og chefkonsulent Annette Damlund.

Udpeget af indklagede: Chefkonsulent Susanne Højgaard Mens og chefkonsulent Lisa Engmann.

Som opmand deltog højesteretsdommer Oliver Talevski.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af **A** og **B**.

Sagen blev fra klagers side procederet af advokat Kim Schioldann og fra indklagedes side af advokat Lene Damkær Christensen.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller et flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Jeg tilkendegav herefter mundtligt min opfattelse af sagen, hvorefter indklagede ville blive frifundet, hvis der skulle afsiges kendelse i sagen. Tilkendegivelsen blev taget til efterretning, og kendelse blev frafaldet. Parterne anmodede om, at min tilkendegivelse (med fornøden begrundelse) blev udformet skriftligt.

4. Sagen i hovedtræk¹

4.1. As ansættelsesforhold mv.

A blev oprindeligt ansat af Flådestationen i Korsør som værkstedsingeniør med tiltrædelse den 1. marts 2002. I ansættelsesbrevet var hans ansættelsesområde angivet som Flådestation Korsør med tilhørende afdelinger.

I forbindelse med implementeringen af forsvarsforliget 2005-2009 havde den daværende Forsvarskommando længerevarende drøftelser med de faglige organisationer om at indføre et bredere ansættelsesområder for bl.a. AC'ere, således at deres ansættelsesområde blev udvidet til hele Forsvaret.

Forsvarskommandoen besluttede efter disse drøftelser at indføre ”det brede ansættelsesområde for akademikerne i Forsvaret” som beskrevet i et brev af 19. januar 2005 til de faglige organisationer.

Ved brev af 16. september 2005 blev **A** tilbudt at blive overført til en stilling som overværksmester i Værksted Danmark under Forsvarets Materieltjeneste pr. 1. juli 2006 med tjeneste indtil videre i Korsør. Det fremgår af brevet bl.a., at det som led i gennemførelsen af m for perioden 2005-2009 var blevet besluttet at samle hovedparten af Forsvarets opgaver på materielområ-

¹Der henvises herved til min retsformandsafgørelse af 14. december 2015 i sag AR 2015.0415 offentliggjort på Arbejdsrettens hjemmeside.

det, og at Forsvarets Materieltjeneste derfor blev oprettet. Det fremgår endvidere af brevet, at ansættelsesområdet for A's nye stilling vil være hele Forsvaret. A blev anmodet om enten at acceptere eller afslå stillingstilbuddet ved at krydse af og underskrive side 3 af brevet. Han fik samtidig at vide, at han i tilfælde af, at han ikke accepterede tilbuddet, ville blive sat på en genplaceringsliste med henblik på genplacering eller eventuelt afskedigelse.

A tog imod tilbuddet, og han underskrev den 9. november 2006 et nyt ansættelsesbrev, hvoraf fremgår bl.a., at han pr. 1. juli 2006 er blevet ansat som "Ingeniør-Overværksmester-1", at ansættelsesområdet er hele Forsvaret, og at arbejds- og tjenestested indtil videre er Værksted Danmark i Korsør.

A havde siden 2004 været valgt som tillidsrepræsentant. Han blev pr. 6. september 2011 valgt som tillidsrepræsentant "ved Forsvarets Hovedværksteder". Det betød, at den personalegruppe af ingeniører, som han repræsenterede, var fordelt med ham selv i Korsør, to i Aalborg og tre i Ballerup.

4.2. Overførslen fra Korsør til Ballerup mv.

Ved brev af 30. maj 2013 meddelte Forsvarets Personeltjeneste A, at hans tjenestested med virkning fra den 12. august 2013 var ændret fra Korsør til Ballerup, og at overførslen fandt sted på uændrede løn- og ansættelsesvilkår. Det fremgår af brevet bl.a., at overførslen havde sin baggrund i implementeringen af forsvarsforliget 2013-2017, hvor Forsvarets hovedværksteder var pålagt besparelser. Det fremgår videre af brevet, at A efter en konkret vurdering af, hvorledes ændringen af tjenestestedet ville påvirke hans daglige transporttid, fik 6 måneders varsel fra den 1. juli 2013. Det anføres desuden i brevet, at "[D]a du er valgt som tillidsrepræsentant på dit nuværende tjenestested skal flytningen tillige forhandles med din faglige organisation, IDA".

A meddelte ved et udateret brev, at han ikke ønskede at underskrive et tillæg til sit ansættelsesbrev om flytningen, idet der skulle ske forhandling med IDA.

Ved brev af 2. juli 2013 fastholdt Forsvarets Personeltjeneste, at **A** skulle overføres fra Korsør til Ballerup med virkning fra den 12. august 2013. Det anføres i brevet, at ”idet du overføres til en ny stilling indenfor såvel dit ansættelsesområde som valgområde er der ikke pligt til forudgående forhandling med den forhandlingsberettigede organisation IDA”. Det anføres videre, at overførslen var gældende med virkning fra den 12. august 2013, uanset om **A** ville underskrive og returnere et vedlagt tillæg til hans ansættelsesbrev.

Det er under skriftveklingen for voldgiftsretten oplyst, at årsagen til, at **A** i brevet af 30. maj 2013 fik at vide, at der skulle forhandles med IDA om flytningen, var, at Forsvarets Personeltjeneste fejlagtigt antog, at han alene var tillidsrepræsentant for sit daværende arbejdssted i Korsør. **B** har under den mundtlige forhandling forklaret i overensstemmelse hermed.

A opsagde sin stilling i Forsvaret pr. 30. september 2013.

Det er oplyst, at **A** boede i Vemmelev. Af søgninger på Google Maps fremgår, at det vil tage ca. 14 minutter at køre herfra til Korsør. Det fremgår videre, at transporttiden fra Vemmelev til Ballerup er ca. 1 time og 6 minutter i bil (uden for myldretiden) og ca. 2 timer og 5 minutter med offentlige transportmidler.

Indklagede har under skriftvekslingen for voldgiftsretten fremlagt en oversigt (bilag H), hvoraf fremgår, at Forsvaret siden indførelsen af det brede ansættelsesområde i 2005 i flere tilfælde i forbindelse med personaletilpasninger har gennemført flytninger af overenskomstansatte civile AC’ere inden for ansættelsesområdet. Forsvaret har ikke betragtet disse flytninger som væsentlige vilkårsændringer. Dette gælder også i tilfælde, hvor der var en betydelig afstand mellem det oprindelige og det ændrede tjenestested (f.eks. ved flytning fra Jylland til Sjælland eller omvendt).

4.3 De relevante overenskomstbestemmelser

I aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. fra 2008 står der bl.a.:

”§ 11. Afskedigelse/forflyttelse - overenskomstansatte

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2. Inden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentantshverv, skal sagen være forhandlet efter følgende regler:

1. Ansættelsesmyndigheden anmoder den lokale afdeling af den organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af, om forhandling. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.

2. Hvis organisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse/forflyttelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen inden for en frist på 14 dage efter den i nr. 1 nævnte forhandling skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter. Forhandling skal finde sted 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.

...

Stk. 6.

1. En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før vedkommendes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling, jf. stk. 7-16.

2. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, før vedkommendes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen af afskedigelsen ved fagretlig behandling, jf. stk. 7-16.

Stk. 7. Ved behandling af spørgsmålet om afskedigelses/forflyttelsens berettigelse nedsættes en faglig voldgiftsret, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.”

I hovedaftalen mellem Finansministeriet og AC-organisationerne står der bl.a.:

”Mægling og voldgift

§ 7. Enhver uenighed af faglig karakter bør søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift, efter nedenstående regler.

Stk. 2. En uenighed af faglig karakter foreligger, hvor der af en af parterne fremsættes krav vedrørende arbejds- og ansættelsesforholdene for ansatte omfattet af denne hovedaftale, som ikke uden videre anerkendes eller imødekommes af modparten.

Stk. 3. En uenighed af faglig karakter foreligger endvidere ved påstået brud på en kollektiv overenskomst.

...

§ 9. Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden og vedrører den forståelsen af en kollektiv overenskomst eller påstået brud på en kollektiv overenskomst, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf hver overenskomstpart vælger 2, samt en opmand, der udpeges af voldgiftsrettens medlemmer.

...

§ 11. Ved pådømmelsen af sager om brud på denne hovedaftale eller om brud på en mellem parterne indgået overenskomst finder bestemmelserne i loven om arbejdsretten anvendelse med de fornødne tilpasninger.”

5. Opmandens begrundelse og resultat

Det fremgår af § 11, stk. 1, i aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. fra 2008 bl.a., at sagen skal være forhandlet med den faglige organisation, inden en tillidsrepræsentant afskediges.

Hovedspørgsmålet i sagen er, om der skulle være forhandlet med Ingeniørforeningen, IDA, i henhold til denne bestemmelse, inden Forsvarets Personeltjeneste i 2013 besluttede at ændre As tjenstested fra Korsør til Ballerup.

Besvarelsen af dette spørgsmål beror på, om beslutningen om at ændre As tjenstested udgør en så væsentlig ændring af As ansættelsesforhold, at beslutningen må sidestilles med en beslutning om afskedigelse. Dette spørgsmål skal afgøres efter almindelige funktionærretlige principper, og parterne er enige om, at voldgiftsretten tager stilling til spørgsmålet.²

Efter det forløb, der er beskrevet i afsnit 4.1 foran, finder jeg, at Forsvarets Personeltjeneste med vilkåret i As ansættelsesbrev fra 2006 om, at hans ansættelsesområde er hele Forsvaret, har tilsigtet, at hans ansættelsesområde geografisk set ikke – som hidtil – skulle være begrænset til Korsør, men at ansættelsesområdet skulle udvides til også at omfatte andre dele af landet, hvor Forsvaret har tjenestesteder. Det, som Forsvarets Personeltjeneste har tilsigtet, svarer efter min opfattelse til en naturlig sproglig forståelse af udtrykket ”hele Forsvaret”.³ A var efter sin forklaring opmærksom på ansættelsesbrevets vilkår om, at ansættelsesområdet er hele Forsvaret, og han må efter min mening have været klar over, at ansættelsesområdet fremover skulle have den ovenfor beskrevne geografiske udstrækning. Bevisførelsen giver således ikke grundlag for at fastslå, at As chefer over for ham havde givet udtryk for en anden opfattelse af ansættelsesområdets geografiske udstrækning end den beskrevne, inden han skrev under på ansættelsesbrevet.

²Voldgiftsrettens kompetence til uden aftale mellem parterne at tage stilling til præjudicelle spørgsmål om lovforklaring mv., som jeg behandlede i min retsformandsafgørelse af 14. december 2015 i sag AR 2015.0415, er således ikke længere aktuelt.

³Jf. i samme retning Højesterets dom i Ugeskrift for Retsvæsen 2011 s. 551 ff. (for så vidt angår Lene Ohlsson, der var tjenestemandsansat som konsulent i ”Skatteministeriet med tilhørende institutioner”).

Efter min opfattelse må vilkåret om, at **As** ansættelsesområde fremover skal være hele Forsvaret, herefter anses for vedtaget⁴, og jeg finder, at vilkåret ikke er i strid med funktionærlovens § 21, stk. 1, hvorefter ”De i denne lov indeholdte bestemmelser” ikke ved aftale mellem parterne kan fraviges til ugunst for funktionæren. Vilkaeret om at ændre tjenestested er således foreneligt med funktionærlovens regler⁵, og det har efter min mening ikke nogen betydning for spørgsmålet om, hvorvidt vilkåret er i strid med funktionærlovens § 21, stk. 1, at det blev aftalt, før der opstod behov for at flytte **A** fra Korsør til Ballerup. Det bemærkes herved, at **A** –som alternativ til at acceptere vilkåret – fik oplyst, at han ville blive sat på en genplaceringsliste eller eventuelt blive afskediget.⁶ Bevisførelsen giver i øvrigt ikke grundlag for at tilsidesætte vilkåret i medfør af almindelige ugyldighedsregler, hvilket klager da heller ikke ses at have gjort gældende.

Med den ovenfor nævnte afgrænsning af **As** ansættelsesområde til hele Forsvaret måtte han forudse, at han som udgangspunkt skulle tåle flytning til andre dele af landet. Der er ikke oplyst særlige omstændigheder, herunder vedrørende **As** personlige forhold⁷, som giver grundlag for at fravige dette udgangspunkt. Den omstændighed, at beslutningen om at overføre **A** fra Korsør til Ballerup først blev truffet i 2013, kan ikke føre til en anden vurdering. Det var først på dette tidspunkt, at der opstod behov for denne overførsel, og det må efter bevisførelsen, herunder den oversigt, der er udarbejdet herom (bilag H), lægges til grund, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse (tidligere

⁴Sø- og Handelsrettens utrykte dom af 4. februar 1994 i sagerne F 10/1993 og F 12/1993 kan således ikke føre til et andet resultat.

⁵Jf. herved Lone L. Hansen, Væsentlige stillingsændringer, afsnit 3, Juristen 2012 s. 137 ff.

⁶Se i det hele Højesterets dom i Ugeskrift for Retsvæsen 2011 s. 2602 ff. Flertallet anførte bl.a.: ”Funktionærlovens § 2 angår varslet i tilfælde, hvor en ansættelsesaftale bringes til ophør ved opsigelse, dvs. ved en ensidig erklæring fra arbejdsgiverens eller funktionærens side, og lovens § 21, hvorefter lovens bestemmelser ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for funktionæren, er efter vores opfattelse ikke til hinder for, at parterne indgår aftale om, at funktionæren skal fratræde straks eller i øvrigt på et tidligere tidspunkt end det, til hvilket opsigelse fra arbejdsgiverens side kunne være sket. På tilsvarende måde er lovens § 21 efter vores opfattelse ikke til hinder for, at parterne indgår aftale om, at en lønudsættelse eller anden væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene skal træde i kraft straks eller i øvrigt på et tidligere tidspunkt end det, til hvilket opsigelse kunne være sket, selv om en ensidig ændring af ansættelsesvilkårene fra arbejdsgiverens side skulle være sket med det for opsigelse gældende varsel”.

⁷Det anførte skal bl.a. ses i lyset af, at det i ”Plan for gennemførelse af personeltilpasninger dækkende forsvarsforliget 2010-2014” fra maj 2010 er anført bl.a. (afsnit 1.2), at ”Der kan imidlertid være sociale, familiære eller andre forhold hos den enkelte, som gør, at en flytning har så vidtrækkende konsekvenser, at der alligevel kan være tale om en væsentlig ændring af stillingen. Dette beror på en konkret og individuel vurdering”.

Forsvarets Personeltjeneste) gennem årene har administreret det brede ansættelsesområde således, at det måtte forventes, at muligheden for flytning ville blive udnyttet, når behovet herfor opstod.

Sammenfattende kan Forsvarets Personeltjenestes beslutning ved brev af 30. maj 2013 som opretholdt ved brev af 2. juli 2013 om, at As tjenestested med virkning fra den 12. august 2013 blev ændret fra Korsør til Ballerup, efter min mening ikke sidestilles med en beslutning om afskedigelse.

Jeg tager herefter indklagedes påstand om frifindelse til følge.

6. Konklusion

Moderniseringsstyrelsen for Forsvarsministeriets Personalestyrelse (tidligere Forsvarets Personeltjeneste) frifindes.

Hver part skal bære egne omkostninger ved sagens behandling og skal betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 1. juli 2016

Oliver Talevski