

KENDELSE

i

faglig voldgiftssag FV 2017.0022

Akademikerne

for

Dansk Magisterforening

og

Forbundet Arkitekter og Designere

*(advokat Peter Breum)*

mod

Moderniseringsstyrelsen

for

**Styrelse F**

*(advokat Lene Damkjær Christensen)*

## **1. Uoverensstemmelsen**

Sagen angår, om indklagede har begået brud på § 20, stk. 4, i Overenskomst for Akademikere i staten, ved ikke at give meddelelse til de klagende organisationer om flytning af arbejdsstedet for fire medarbejdere med bopæl på Fyn (**A**, **B**, **C** og **D**) i forbindelse med, at nogle af **Styrelse Fs** opgaver skulle flyttes fra København til Nykøbing Falster.

## **2. Påstande**

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal betale en bod for brud på § 20, stk. 4, i Cirkulære om overenskomst for Akademikere i staten.

Indklagede har påstået frifindelse.

## **3. Sagens behandling ved faglig voldgift**

Sagen er den 30. august 2017 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede højesteretsdommer Lars Hjortnæs som formand og opmand og med følgende sidedommere: Sofie Nilsson, Akademikerne, og Michael Larsen, Dansk Magisterforening, som begge er valgt af klager, og Carl Erik Johansen, Moderniseringsstyrelsen, og Anja Gudbergsen, Moderniseringsstyrelsen, som begge er valgt af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af **E**, **A** og **D**.

Da der efter procedure og votering ikke var flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten, skal afgørelsen træffes af opmanden. Parterne er enige om, at sagen kan afsluttes med en kendelse, der ikke indeholder en fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer.

## **4. Overenskomstgrundlag mv.**

I det dagældende Cirkulære om overenskomst for Akademikere i staten hedder det bl.a.:

### **“Kapitel 5. Opsigelse og afsked**

#### **§ 20. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)**

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

...

*Stk. 3.* Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.

*Stk. 4.* Ansættelsesmyndigheden skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

*Cirkulærebemærkninger til § 20, stk. 4:*

*Den meddelelse om afskedigelsen, henholdsvis bortvisningen, som ansættelsesmyndigheden skal give til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at ansættelsesmyndigheden fremsender kopi af opsigelsesbrevet/bortvisningsbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.*

*Skriftlig meddelelse om afskedigelse/bortvisning til organisationen kan ske til såvel den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling som hovedkontor. Det er ikke tilstrækkeligt alene at orientere den lokale tillidsrepræsentant.*

## **§ 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 afgang.

*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. ...

*Stk. 4.* Bliver organisationen og ansættelsesmyndigheden ikke enige, kan organisationen senest 14 dage (...) efter forhandlingen kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens parter. ...

...

## **§ 22. Indbringelse for faglig voldgift**

...

*Stk. 2.* Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 21, stk. 4, kan organisationen

kræve, at sagen behandles ved en faglig voldgift.

...”

## **5. Sagsfremstilling**

**Styrelse F** sendte den 30. november 2015 stort set enslydende høringsbreve til de fire medarbejdere, som denne sag vedrører. I brevet til **A** hedder det bl.a.:

**“Partshøring vedrørende påtænkt delafgørelse om, at din stillingsændring ikke er væsentlig i forbindelse med flytning af dele af Styrelse G og Styrelse Hs opgaver til Nykøbing Falster**

...

Det er besluttet at flytte en del af opgaverne i **Styrelse G** og **Styrelse H** til Nykøbing Falster.

...

### **Vurdering af væsentlig stillingsændring**

**Styrelse G** ønsker, at du flytter arbejdssted til Nykøbing Falster, idet du arbejder i **Afdeling I**, der flyttes.

Dit nuværende arbejdssted er placeret i København. Flytningen af kontor for **Afdeling I** indebærer, at dit arbejdssted ændres, således at dit arbejdssted fremover vil være i Nykøbing Falster.

I forbindelse med flytning af arbejdsstedet tages der stilling til, om der er tale om en væsentlig

stillingsændring....

Vi finder derfor, at flytningen af arbejdsstedet ikke vil være en væsentlig stillingsændring, og du har derfor pligt til at acceptere ændringen.

På denne baggrund meddeles det hermed, at dit arbejdssted fra ca. 1. september 2016 vil være i Nykøbing Falster. ...

### **Partshøring vedrørende delafgørelse om, at din stillingsændring ikke er væsentlig**

Inden der træffes endelig afgørelse om, at der i dit tilfælde ikke er tale om en væsentlig stillingsændring, skal du have lejlighed til at udtale dig, jf. forvaltningslovens § 19.

...

Hvis du mener, at der er tale om en væsentlig stillingsændring, vil vi vurdere sagen på ny. Hvis vi finder, at vi kan give dig medhold i din vurdering, vil du modtage en ny partshøring om væsentlig stillingsændring med svarfrist den 1. februar 2016.

...”

Efter en udsættelse af høringsfristen sendte de fire medarbejderes tillidsrepræsentanter et fælles hørings svar til **Styrelse F** den 4. maj 2016. Tillidsrepræsentanterne redegjorde for medarbejdernes individuelle forhold og anførte bl.a., at der i alle fire tilfælde efter en konkret vurdering var tale om en væsentlig stillingsændring som følge af ændringen af arbejdssted.

**Styrelse F** sendte den 23. maj 2016 til dels enslydende breve til de fire medarbejdere. I brevet til **A** hedder det bl.a.:

“... ”

Vi må desværre fastholde vores vurdering af, at der for dig ikke er tale om en væsentlig stillingsændring ved en flytning af dit arbejdssted fra København, til Nykøbing F.

Dette er begrundet i, at din transporttid (beregnet ud fra transport med bil) vil blive forøget med 22 minutter hver vej, eller samlet dagligt med 44 minutter, hvilket efter vores vurdering ligger inden for, hvad du er forpligtet til at tåle. Som konsekvens heraf vil du ikke få et skriftligt tilbud om nye vilkår/partshøring om afskedigelse i forbindelse med flytning til Nykøbing F.

...”

I august 2016 flyttede **C** til Vordingborg. **B** opsagde sin stilling i styrelsen i oktober 2016.

**Styrelse F** flyttede til den nye adresse i Nykøbing Falster den 8. maj 2017. **A** og **D** er fortsat ansat i styrelsen og gør således nu tjeneste i Nykøbing Falster. Det er oplyst, at de begge efter flytningen af arbejdsstedet til Nykøbing Falster har mulighed for i det omfang, tjenesten tillader det, at arbejde hjemme to dage om ugen, og for at registrere en times togtransport hver vej som arbejdstid.

## **6. Parternes argumenter**

Klager har anført navnlig, at overenskomstens § 20, stk. 4, må forstås sådan, at organisationen skal have skriftlig meddelelse om enhver væsentlig stillingsændring, som kun kan gennemføres ved opsigelse af det bestående ansættelsesforhold med samtidigt tilbud om fortsættelse på de ændrede vilkår med bevarelse af anciennitet mv.. Bestemmelsen omfatter således efter ordlyden ”enhver” afskedigelse.

Klagers fortolkning af § 20, stk. 4, har klar støtte i en fremlagt opmandskendelse af 14. august 1992.

I dette tilfælde indebar flytningen af arbejdsstedet fra København til Nykøbing Falster en væsentlig stillingsændring for de omhandlede fire medarbejdere.

Den såkaldte delafgørelse skjulte blot, at styrelsen ikke var indstillet på at ændre den fejlagtige opfattelse, at der ikke kunne være tale om en væsentlig stillingsændring, fordi de fire medarbejdere efter styrelsens beregning havde mindre end 90 minutters transporttid fra bopælen til Nykøbing Falster i bil. Flytningen af arbejdsstedet fra København til Nykøbing Falster indebar i alle fire tilfælde en væsentlig stillingsændring efter den konkrete individuelle vurdering, som styrelsen burde have foretaget. De fire medarbejdere havde ikke reelt mulighed for at bruge bil som transportmiddel til og fra arbejdspladsen. Endvidere er de kompenserende foranstaltninger – i form af tilladelse til hjemmearbejdsdage og mulighed for at registrere tid i toget som arbejdstid – ikke egentlige rettigheder for medarbejderne, idet de kan fjernes igen uden videre, og allerede derfor kan der ikke lægges vægt på dem.

Indklagede har anført navnlig, at overenskomstens § 20, stk. 4, må forstås sådan, at orienteringspligten kun gælder i tilfælde, hvor en medarbejder afskediges til fratræden. Det følger både af ordlyden og af bestemmelsens sammenhæng med de øvrige regler i overenskomstens kapitel V, som angår opsigelse og afsked og indeholder forskellige regler om varsler og frister. Formålet med orienteringspligten er da også, at organisationen skal have mulighed for at vurdere, om der skal indledes en sag om usaglig afskedigelse til fratræden efter overenskomstens regler herom.

Den fremlagte opmandskendelse af 14. august 1992 støtter ikke klagers forståelse af reglen i overenskomstens § 20, stk. 4, idet arbejdsgiveren i den pågældende sag ikke havde fulgt reglerne herfor, selv om der klart var tale om en væsentlig stillingsændring.

I denne sag er de pågældende medarbejdere ikke blevet opsagt til fratræden. Det må kræve klar hjemmel i overenskomsten at pålægge en arbejdsgiver den vidtgående pligt, det vil være at skulle orientere organisationen allerede, når der måtte blive gennemført en høring af medarbejderen om, at en påtænkt stillingsændring ikke er væsentlig.

Konkret var der ikke tale om væsentlige stillingsændringer. **Styrelse F** har foretaget en

konkret og individuel vurdering i overensstemmelse med de retningslinjer, der kan udledes af Højesterets dom af 29. april 2011 (UfR 2011.2104H). Hvis styrelsen skulle have lagt til grund, at de pågældende medarbejders transport mellem bopælen og Nykøbing Falster foregår med tog, må der i så fald tages hensyn til den etablerede ordning med hjemmearbejdsdage og registrering af arbejdstid under togtransport, idet det kun er en teoretisk mulighed, at disse muligheder vil blive frataget de pågældende medarbejdere.

## **7. Opmandens begrundelse og resultat**

De fire medarbejdere, som denne sag angår, er ikke blevet afskediget til fratræden, men er efter en forudgående høring herom blevet pålagt at acceptere en flytning af deres tjenestested fra København til Nykøbing Falster. Begrundelsen herfor var, at flytningen efter ansættelsesmyndighedens opfattelse ikke indebar en sådan væsentlig stillingsændring for de pågældende medarbejdere med bopæl på Fyn, som de efter de ansættelsesretlige regler ikke havde pligt til at acceptere.

Klager har nedlagt påstand om bod for brud på overenskomstens § 20, stk. 4, og sagen angår derfor i første række forståelsen af § 20, stk. 4, om ansættelsesmyndighedens pligt til at orientere organisationen skriftligt ved ”enhver afskedigelse”.

Om en geografisk flytning af en medarbejders tjenestested indebærer en væsentlig stillingsændring, som den pågældende ikke har pligt til at acceptere, beror på en individuel vurdering af de nærmere omstændigheder. Herved adskiller denne sag sig fra det tilfælde, som forelå i voldgiftskendelsen fra 1992, som parterne har henvist til. I den pågældende sag var nogle medarbejders ugentlige arbejdstid blevet nedsat fra 20 til 15 timer, og der var utvivlsomt og også efter ansættelsesmyndighedens egen opfattelse tale om en væsentlig stillingsændring, men ansættelsesmyndigheden havde ikke fulgt den gældende procedure for sådanne ændringer.

Der er ikke efter ordlyden, sammenhængen med de øvrige bestemmelser i overenskomstens kapitel 5 eller det i øvrigt fremkomne fornødent grundlag for at forstå bestemmelsen i overenskomstens § 20, stk. 4, således, at organisationen skal have skriftlig meddelelse om enhver stillingsændring, selv om ansættelsesmyndigheden mener, at ændringen ikke er væsentlig, og medarbejderen accepterer den, hvis der eventuelt kan rejses spørgsmål om, hvorvidt ændringen er væsentlig eller ikke.

På den anførte baggrund kan indklagede ikke anses for at have handlet i strid med overenskomstens

§ 20, stk. 4, ved ikke at orientere organisationen om de omhandlede stillingsændringer, som man mente ikke var væsentlige, forud for **Styrelse Fs** flytning til Nykøbing Falster.

Indklagede skal herefter frifindes. Der er ikke herved taget stilling til spørgsmålet om, hvorvidt der i alle de fire omhandlede tilfælde var tale om en stillingsændring, som medarbejderen havde pligt til at acceptere.

### **Thi bestemmes**

Indklagede frifindes.

Parterne bærer egne omkostninger ved sagens behandling og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

15. september 2017

Lars Hjortnæs



