

K E N D E L S E

Afsagt 2. februar 2023

(Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen)

i

Faglig voldgiftssag nr. FV 2022-516

Djøf

som mandatar for

A, B og C

(advokat Flemming Orth)

mod

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

for

Bygningsstyrelsen

(advokat Marianne Lage)

1. Uoverensstemmelsen

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

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

2. Påstande

Klager, Djøf som mandatar for A, B og C, har påstået, at Bygningsstyrelsen skal betale 111.303,58 kr. til A, 93.859,44 kr. til B og 205.707,52 kr. til C med procesrente fra sagens anlæg den 9. november 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 chefkonsulent Peter Salling Petersen, Djøf, og cand.jur. Annemette Damlund, Ingeniørforeningen, IDA.

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, D, E, F og G.

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 afskedigelserne

4.1.1. A

A er uddannet cand.scient.adm. i 2004 og arbejdede efter endt uddannelse som fuldmægtig i Københavns Kommune i 2004-2005 og i Frederiksberg Kommune i 2005-2017.

Hun blev den 1. maj 2018 ansat som specialkonsulent i Bygningsstyrelsen. Det fremgår af hendes ansættelsesbrev, at hun var ansat i henhold til den til enhver tid gældende overenskomst mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation.

4.1.2. B

B er uddannet cand.scient.soc. i 2012 og arbejdede efter endt uddannelse som fuldmægtig i Helsingør Kommune i 2013-2016 og som konsulent i virksomheden BE2016 i 2016-2017.

Han blev den 1. juli 2017 ansat som fuldmægtig i Bygningsstyrelsen. Det fremgår af hans ansættelsesbrev, at han var ansat i henhold til den til enhver tid gældende overenskomst mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation.

4.1.3. C

C er uddannet cand.scient.pol. i 2007. Han blev den 10. september 2007 ansat som fuldmægtig i Slots- og Ejendomsstyrelsen. Det fremgår af hans ansættelsesbrev, at han var ansat i henhold til overenskomst for akademikere i staten indgået mellem Finansministeriet og en række AC-organisationer, herunder Djøf. Han blev i november 2011 som led i en ressortændring overført til Bygningsstyrelsen på uændrede løn- og arbejdstidsvilkår.

I februar 2021 blev C på uændrede løn- og ansættelsesvilkår midlertidigt udlånt til Erhvervsstyrelsen. Udlånet blev efterfølgende forlænget, senest til 31. august 2021. Han var fortsat udlånt, da han blev afskediget af Bygningsstyrelsen.

4.2. Generelt om afskedigelsesprocessen

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

"1. Status for Bygningsstyrelsen økonomi

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

H 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

H 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.:

"H 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 Christiania 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.

...

H 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

H 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.

H 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. De enkelte afskedigelser

4.3.1. A

Ved brev af 27. april 2021 meddelte Bygningsstyrelsen A, at styrelsen påtænkte at afskedige hende. 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 10. maj 2021 afgav A udtalelse i sagen. Af brevet fremgår bl.a.:

”Jeg har modtaget høringsbrevet og vil gerne udtrykke, at jeg er ked af, at Bygningsstyrelsen påtænker min afskedigelse.

Begrundelsen, at jeg ud fra nævnte kriterier, såsom faglige kvalifikationer, effektivitet, samt personlige kvalifikationer ikke skulle have løftet mine opgaver tilstrækkeligt eller er den medarbejder, som bedst kan undværes, stiller jeg mig særdeles undrende overfor. Det har ikke været muligt at få en yderligere begrundelse for ovenstående, selvom jeg har spurgt min nærmeste leder E. Nedenstående vil jeg gerne uddybe min undren over beslutningen.

Opgavevaretagelsen

Jeg har varetaget en stilling som kunderådgiver for X-institution siden maj 2018. Det er min opfattelse, at stillingen som kunderådgiver, før min ansættelse, blev løftet af skiftende rådgivere, der alle med tiden gav op på denne opgave og blev omplaceret til øvrige funktioner i Bygningsstyrelsen. Jeg har tilsvarende oplevet X-institution som en svær kunde, men har samtidig betragtet det som et vilkår i opgaveløsningen. Jeg har hver dag løst mine opgaver med gå-på-mod og har søgt at bevare et godt humør i opgaveløsningen – også selvom det fra tid til anden var en belastning at varetage en så konfliktfyldt rolle. Jeg har søgt at have et fagligt og konstruktivt forhold til de problematikker, som min rolle som rådgiver for X-institution kastede af sig. Særligt fra årsskiftet 2021 har jeg dog oplevet et yderligere pres på denne opgave. Et pres som bl.a. direktionen anerkendte ved at nedsætte et særligt taskforce til håndtering af X-institution, bl.a. med den begrundelse, at arbejdsmængden og den psykiske belastning var massiv. Det er det samme pres, som jeg har givet udtryk for, bl.a. ved tavlemøder, 1:1 samtaler, sparringsmøder og lønsamtaler de senere måneder. Det handler bl.a. om et større antal hasteopgaver med involvering af direktionen. Karakteren af disse opgaver har været, at andre planlagte opgaver har måttet nedprioriteres og udskydes. Derudover har jeg medvirket i adskillige udviklingsopgaver i den senere tid – opgaver der lå ud over min almindelige opgaveportefølje. Det hele i en mængde og med en kompleksitet, hvor jeg i en periode har haft en oplevelse af at løbe efter opgaverne eller ikke har kunnet levere til sædvanligt kvalitetsniveau. Dette har jeg tydeliggjort over for min nærmeste ledelse ved mange lejligheder, men har ikke oplevet respons eller aktion fra ledelsen udover, når jeg på eget initiativ foreslog prioriteringer. Sideløbende med dette øgede pres, blev min kollega J, som har fungeret som "2er" på X-institution, tildelt institution Y som rådgiver og har, af gode grunde, ikke på samme vis kunnet bistå med at løse opgaver for X-institution.

Alt i alt oplever jeg en stor skuffelse over at have leveret alt hvad der overhovedet var muligt i min rolle som rådgiver for X-institution, både hvad angår arbejdsmængde og pres, og så blive afskediget. Hvis kvaliteten/leverancerne i opgaveløsningen i den senere periode har været nedadgående, er det bestemt ikke en ting, som ikke er blevet italesat. Derfor er jeg undrende og meget skuffet over, at man på den baggrund konkluderer, at jeg er den medarbejder, som bedst kan undværes. Jeg har ved mange lejligheder tidligere fået ros for min opgaveløsning og har selv en oplevelse af at have løst en særlig svær opgave for Bygningsstyrelsen. Det er ligeledes en opfattelse som jeg ved, at mange af mine kollegaer deler og man undrer sig over min (påtænkte) afsked. Samtidig ved jeg, at dette ikke kan begrundes med en nedgang i opgaverne på mit bord – tværtimod. Jeg ved også, at mine opgaver kræver noget særligt (kompleksitet og politisk tæft). Dette blev bl.a. bekræftet ved seneste lønsamtale, hvor det blev understreget, at jeg som specialkonsulent (med højt lønniveau) løste en særlig tung opgave, i modsætning til de øvrige kunderådgivere, der var ansat som fuldmægtige eller lign. Derfor er det mig også uforståeligt, at disse opgaver nu kan omdirigeres til løsning hos mine kollegaer.

Omlacering af medarbejdere

I forlængelse af ovenstående, undrer jeg mig ligeledes over, at Bygningsstyrelsen ikke kan bruge mine kompetencer i andre sammenhænge. Jeg har erfaret, at der de senere måneder er blevet besat nye stillinger og at der ligeledes aktuelt er ledige stillinger. Jeg har, udover at være proceskonsulent og projektleder, en samfundsvidenskabelig uddannelse (generalist) og har igennem mit arbejdsliv lavet alt inden for den palette. Jeg er derfor uforstående overfor, at man ikke har søgt at finde løsninger for omplacering frem for en afskedigelse. Samtidig har jeg i den senere periode været en del af Bygningsstyrelsens Z-team og er en af de medarbejdere i Bygningsstyrelsen, som har en viden om Z-afdeling, bl.a.

via meget konkrete erfaringer med at drive brugerprocessen for indretning af GEUS kontorarealer og via mange års erfaring med bygge-/indretningsprocesser i Frederiksberg Kommune. Man har fra ledelsen italesat behovet for at der på sigt skal afsættes endnu flere ressourcer til dette område og det er et område i hurtig vækst med daglige konkrete henvendelser fra kunder. Således er jeg uforstående over for at jeg med disse kompetencer, er en af de afskedigede. Således vil jeg da også gerne udtrykke mit ønske om at blive taget i betragtning, såfremt en stilling inden for området skulle blive ledig inden for den nærmeste fremtid.

Med perspektivet om den påtænkte afsked og med de opstillede kriterier for afskedigelsen, oplever jeg ikke, at der foreligger en saglig begrundelse for afskedigelsen. Jeg besidder både faglige kvalifikationer, er en effektiv medarbejder og besidder personlige kvalifikationer til opgaveløsningen. Jeg er derfor også meget berørt af og vred over situationen. Jeg oplever helt enkelt, at Bygningsstyrelsen frasorterer en medarbejder, der på det seneste har givet udtryk for et oplevet pres. I stedet for at håndtere det ledelsesmæssigt, vælger man afskedigelse som løsning.

I lyset af dette, vil jeg ikke have en god fornemmelse med at skulle varetage mine opgaver tiden ud. Jeg har desuden, med et relativt kort opsigelsesvarsel, som løber hen over en sommerferieperiode, behov for at dedikere min tid til at finde et nyt arbejde. Det er derfor mit klare ønske at blive fritstillet, såfremt den påtænkte afsked effektueres. Jeg håber, at dette ønske kan imødekommes. Jeg vil naturligvis gerne varetage en fornuftig overdragelse således, at mine kollegaer ikke skal belastes af situationen.”

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

”Bygningsstyrelsen må hermed meddele dig, at vi afskediger dig fra din stilling som specialkonsulent på grund af styrelsens behov for at reducere lønomkostninger.

Du afskediges med 4 måneders varsel til fratræden med udgangen af september 2021, jf. Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og en række akademikerorganisationer for akademikere i staten (Akademikeroverenskomsten) § 20, stk. 1, samt Funktionærlovens § 2.

...

Den 10. maj 2021 modtog Bygningsstyrelsen hørings svar fra dig.

Under overskriften 'Opgavevaretagelsen' gennemgår du din oplevelse af din arbejdssituation, din motivation og varetagelse af udviklingsopgaver og din almindelige arbejdsportefølje. Du bemærker, at du stiller dig særdeles undrende overfor, at du er den medarbejder, som bedst kan undværes, da du blandt andet har løst dine opgaver med gå-på-mod og søgt at bevare et godt humør i opgaveløsningen. Dertil bemærker du, at du har søgt at have et fagligt og konstruktivt forhold til de problematikker, som din rolle som rådgiver for X-institution kastede af sig, samt at du tidligere har fået ros for din opgaveløsning. Du har anført, at du særligt fra årsskiftet 2021 har oplevet et yderligere pres på opgaven som kunderådgiver for X-institution, som har resulteret i, at du har måtte nedprioritere og udskyde andre opgaver. Du bemærker desuden, at du har italesat dette over for din personaleleder E, men at han ikke har reageret på dette, udover når du selv har taget initiativ til at foreslå prioriteringer.

Bygningsstyrelsen kan oplyse, at der i perioden den 14. – 19. april 2021 er gennemført konkrete og individuelle vurderingerne af alle medarbejdere i styrelsen ved nærmeste leder og centerleder med en prioritering af, hvem der bedst kan undværes. Herefter har direktionen den 20. april 2021 gennemgået de samlede indstillinger fra centerledelserne og truffet beslutningen om, hvilke medarbejdere der skal partshøres om afskedigelse.

Styrelsen kan ikke genkende det beskrevne billede af, at du skulle være pålagt flere opgaver end kollegaer i lignende stillinger, og Bygningsstyrelsen er orienteret om, at din nærmeste personaleleder E

tidligere har opfordret til, at du skulle udarbejde en oversigt over dine opgaver, som I i fælleskab kunne lave en prioritering af, men denne opfordring har du ikke taget imod.

Set i lyset af dit høringssvar er vurderingen ud fra kriterierne blevet genovervejet som en del af det samlede beslutningsgrundlag. Bygningsstyrelsen har imidlertid ikke fundet grundlag for at ændre vores vurdering

Under overskriften 'Omlacering af medarbejdere' har du anført, at der samtidig med afskedigelsesrunden er og har været ledige stillinger, som du vurderer, at du vil være i stand til at bestride. Derudover bemærker du, at der på sigt skal afsættes flere ressourcer til Z teamet, hvor du vurderer, at du vil kunne bidrage.

Det bemærkes, at der har været overvejelser om, hvorvidt du ville kunne omlaceres og varetage en stilling i Z-teamet. Baseret på din hidtidige opgaveløsning og erfaring ser vi dog ikke, at du på nuværende tidspunkt eller med kortere oplæring vil kunne bestride en kommende stilling inden for området. Ved øvrige ansættelser i foråret 2021 har Bygningsstyrelsen ligeledes overvejet muligheden for omlacering, hvilket ikke har været muligt med dine kompetencer og kvalifikationer.

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

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-område 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 17. august 2021 blev der efter § 21, stk. 4, i overenskomst for akademikere i staten afholdt forhandling mellem Djøf og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Der kunne ikke opnås enighed, og Djøf 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:

"Effektivitet: Hun leverer halvt på kvaliteten med begrundelsen manglende tid. Hun er ikke hurtig nok til at levere på opgaver med faglig kompleksitet. K har set As produkter og E har ryddet op og kvalitets-sikret hendes opgaver. Har haft J på som 2 på en opgave, her har han løst det meste. Jura og økonomi. Hun er for tynd på dette område. Derudover ikke motivation til at opbygge fagligheden."

4.3.2. B

Ved brev af 27. april 2021 meddelte Bygningsstyrelsen B, at styrelsen påtænkte at afskedige ham. Brevet svarer til styrelsens brev af samme dato til A, der er omtalt i pkt. 4.3.1 ovenfor.

Ved brev af 5. maj 2021 afgav B udtalelse i sagen. Af brevet fremgår bl.a.:

"Jeg undrer mig over, at der i forbindelse med min afskedigelse har været slået ledige stillinger op i BYGST med generalist kompetencer inden for planlægning og procesledelse. Den type stilling efterlyser de samme kompetencer som en DJØF generalist er i besiddelse af. Se vedhæftede bilag med stillingsopslag.

Når min høringsperiode er afsluttet den 11. maj 2021, ønsker jeg hurtigst muligt at blive fritstillet med løn til og med september 2021. Jeg deltager naturligvis gerne i aktiviteter i forbindelse med at overdrage mine opgaver til mine kolleger."

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

"Den 5. maj 2021 modtog Bygningsstyrelsen høringsvar fra dig. Du har anført, at der samtidig med afskedigelsesrunden også har været en stilling ledig som "Generalist med gode kompetencer inden for planlægning og procesledelse til Bygningsstyrelsens ledelsessekretariat", som du vurderer efterlyser de samme kompetencer, som en Djøf generalist er i besiddelse af, og at du derfor ville være i stand til at bestride stillingen.

Det pågældende stillingsopslag blev offentliggjort ultimo marts 2021, hvor det også var tilgængeligt via Bygningsstyrelsens intranet, således at du derigennem kunne blive opmærksom på stillingen og kunne overveje at søge den. Medio april er der afholdt samtaler, hvorefter det ultimo april er besluttet at ansætte en kandidat i stillingen med kompetencer inden for planlægning, procesledelse, erfaring med topledelsesbetjening samt formulering i skrift og tale herunder notatskrivning, detaljeorientering og fremdrift i opgaver. Et væsentligst ansvarsområde i stillingen er afvikling af årskonferencen i et europæisk netværk. Derfor har særdeles gode sprogkunderskaber og erfaring med at drive netværk været afgørende og nødvendige kompetencer for at bestride stillingen. Derudover ligger i stillingen hovedansvaret for styrelsens journaliseringssystem, styrkelse af journaliseringskulturen og at implementere digitale sagsforelæggelser. Dette stiller krav til kandidaten om, at have en god teknisk forståelse, som gør det muligt, at indgå i en mere teknisk dialog med leverandører, og at vedkommende selvstændigt kan stå for projektledelse og skabe fremdrift for at skabe den nødvendige påvirkning af hele styrelsens journaliseringskultur. Endelig er det med en stilling placeret i styrelsens ledelsessekretariat helt afgørende, at stillingen bliver besat med en kandidat, som er habil inden for notatskrivning og strategiske beslutningsoplæg, og som topledelsen i Bygningsstyrelsen har tillid til. Inden beslutning om at ansætte en kandidat til stillingen, er det blevet vurderet, om der var mulighed for at omplacere dig eller andre til stillingen. Vi har dog vurderet, at du med dine kompetencer og kvalifikationer ikke på nuværende tidspunkt eller med kortere 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 17. august 2021 blev der efter § 21, stk. 4, i overenskomst for akademikere i staten afholdt forhandling mellem Djøf og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Der kunne ikke opnås enighed, og Djøf 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 B:

”Leverer ikke kvalitet og selvstændighed der matcher hans anciennitet. Faglige kvalifikationer. Kan ikke køre mere komplekse projekter selvstændigt. Han har i perioder haft færre sager end andre, men der er alligevel ikke fremdrift. Han har ikke kompetencerne analytisk til de fremtidige opgaver fremadrettet med arealsager.”

4.3.3. C

Ved brev af 27. april 2021 meddelte Bygningsstyrelsen C, at styrelsen påtænkte at afskedige ham. Brevet svarer til styrelsens breve af samme dato til A og B, der er omtalt i pkt. 4.3.1 og 4.3.2 ovenfor.

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

”Jeg er først og fremmest glad for at være ansat i Bygningsstyrelsen, hvor jeg har fået lov til at varetage og udvikle en række forskellige opgaver inden for styrelsens opgaveportefølje. Jeg har altid følt mig motiveret til at løse de konkrete opgaver og har gennem årene modtaget positiv feedback fra nærmeste chef samt kollegaer ift. den værdiskabelse mit opgavevaretagelse har givet. Senest har jeg i april 2021, som anerkendelse for min arbejdsindsats, modtaget engangsvederlag med følgende begrundelse: ”C har leveret en betydelig og meget engageret indsats i forbindelse med udbuddet af den Strategiske Rameaftale”.

Jeg har i min ansættelse vist betydelig fleksibilitet ift. opgavevaretagelse fra klassisk embedsmandsarbejde i styrelsen til mere markedsorienteret arbejde ift. byggebranchen og dets aktører.

I den aktuelle situation jeg er blevet sat i, vil jeg udtrykke mit ønske om og villighed til at lade mig omplacere i Bygningsstyrelsens organisation med henblik på fortsat ansættelse i styrelsen. I den forbindelse har jeg eksempelvis bemærket, at Bygningsstyrelsen for nylig har haft et jobopslag vedrørende en A/C generaliststilling i Ledelsessekretariatet.

Derudover vil jeg bemærke, at jeg senest har bevist, at jeg med succes er i stand til at lade mig omplacere, sætte mig ind i et helt nyt og komplekst arbejdsområde og inden for kort tid tilføre værdi. Det seneste eksempel omhandler min aftale om udlån Erhvervsstyrelsen, hvor Erhvervsstyrelsen efter mindre end to måneders arbejde ønskede at forlænge udlånsaftalen.”

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

”Den 11. maj modtog Bygningsstyrelsen høringsvar fra dig. Du har anført, at du i din ansættelse har vist betydelig fleksibilitet ift. opgavevaretagelse fra klassisk embedsmandsarbejde i styrelsen til mere markedsorienteret arbejde ift. byggebranchen og dets aktører. Du henviser også til, at du i forbindelse med lønforhandlingerne i 2021 har modtaget et engangsvederlag for din indsats i forbindelse med udbuddet af den strategiske rameaftale.

Bygningsstyrelsen kan oplyse, at der i perioden den 14. – 19. april 2021 er gennemført konkrete og individuelle vurderinger af alle medarbejdere i styrelsen ved nærmeste leder og centerleder med en prioritering af, hvem der bedst kan undværes. Herefter har direktionen den 20. april 2021 gennemgået

de samlede indstillinger fra centerledelserne og truffet beslutningen om, hvilke medarbejdere der skal partshøres om afskedigelse.

Se i lyset af dit høringssvar er prioriteringen blevet genovervejet som en del af det samlede beslutningsgrundlag. Bygningsstyrelsen har imidlertid ikke fundet grundlag for at ændre vores vurdering.

Du udtrykker derudover et ønske om en omplacering til en anden stilling i styrelsen. Samtidig fremhæver du, at du er i stand til at lade dig omplacere, og at du kan sætte dig ind i et helt nyt og komplekst arbejdsområde, og inden for kort tid tilføre værdi, hvilket du har vist i forbindelse med det aktuelle udlån til Erhvervsstyrelsen. Til støtte herfor har du anført, at Bygningsstyrelsen for nyligt har haft et stillingsopslag efter en generalist i Ledelsessekretariatet, som du vurderer, at du ville være i stand til at kunne bestride.

Det pågældende stillingsopslag blev offentliggjort ultimo marts 2021, hvor det også var tilgængeligt via Bygningsstyrelsens intranet, således at du derigennem kunne blive opmærksom på stillingen og kunne overveje at søge den. Medio april er der afholdt samtaler, hvorefter det ultimo april er besluttet at ansætte en kandidat i stillingen med kompetencer inden for planlægning, procesledelse, erfaring med topledelsesbetjening samt formulering i skrift og tale herunder notatskrivning, detaljeorientering og fremdrift i opgaver. Et væsentligst ansvarsområde i stillingen er afvikling af årskonferencen i et europæisk netværk. Derfor har særdeles gode sprogkunderskaber og erfaring med at drive netværk været afgørende og nødvendige kompetencer for at bestride stillingen. Derudover ligger i stillingen hovedansvaret for styrelsens journaliseringssystem, styrkelse af journaliseringskulturen og at implementere digitale sagsforelæggelser. Dette stiller krav til kandidaten om, at have en god teknisk forståelse, som gør det muligt, at indgå i en mere teknisk dialog med leverandører, og at vedkommende selvstændigt kan stå for projektledelse og skabe fremdrift for at skabe den nødvendigt påvirkning af hele styrelsens journaliseringskultur. Endelig er det med en stilling placeret i styrelsens ledelsessekretariat helt afgørende, at stillingen bliver besat med en kandidat, som er habil inden for notatskrivning og strategiske beslutningsoplæg, og som topledelsen i Bygningsstyrelsen har tillid til. Inden beslutning om at ansætte en kandidat til stillingen, er det blevet vurderet, om der var mulighed for at omplacere dig eller andre til stillingen. Vi har dog vurderet, at du med dine kompetencer og kvalifikationer ikke på nuværende tidspunkt eller med kortere 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 høringssvar 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 17. august 2021 blev der efter § 21, stk. 4, i overenskomst for akademikere i staten afholdt forhandling mellem Djøf og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Der kunne ikke opnås enighed, og Djøf 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 C:

”Manglende fleksibilitet og kompetencer ift. varetagelse af nye opgaver. Har ikke kvalifikationer til at løse styrelsens fremtidige opgaver (Har eksempelvis arbejdet meget med markedsdialog, som ikke en nødvendig kompetence qua rammeaftalen).”

4.4. Stillingsopslag i Bygningsstyrelsen

Den 27. marts 2021 oplog Bygningsstyrelsen en stilling med overskriften ”Generalist med gode kompetencer inden for planlægning og procesledelse til Bygningsstyrelsens ledelsessekretariat”.

Af opslaget fremgår bl.a.:

”Har du lyst til at arbejde tæt på topledelsen i en stor statslig styrelse? Brænder du for at arbejde med planlægning, processer og projekter? Og er du god til at skabe fremdrift i dine opgaver? Så er du måske vores nye medarbejder.

Hos Bygningsstyrelsen har du mulighed for at få en karriere i en større styrelse, der understøtter de statslige arbejdspladser. I stillingen kommer du til at sidde tæt på den øverste ledelse, og du vil både få egne ansvarsområder og indgå i det daglige arbejde i et mindre team, der er bindeled mellem direktionen og styrelsens faglige centre.

Stillingen er placeret i styrelsens ledelsessekretariat, der har ansvaret for, at direktøren og de to vicedirektører har de redskaber, rammer, oplæg, materialer og møder, der skal til for at lede Bygningsstyrelsen. Derudover er Ledelsessekretariatet bindeled til betjeningen af Transportministeriets departement, herunder koordinator på styrelsens mål- og resultatstyring. Endelig laver Ledelsessekretariatet presse og kommunikation for hele styrelsen. Ledelsessekretariatet er præget af en uformel omgangstone, og vi lægger stor vægt på et godt socialt arbejdsmiljø, også selv om vi ofte har travlt. Det er en værdi for os, at vi hjælper hinanden med opgaverne, og at vi bruger hinanden som sparringspartnere. Du vil i stillingen få et indgående og unikt kendskab til styrelsens opgaver, strategi, udvikling og styring.

Du får som en af de første opgaver en central rolle ift. koordinering, planlægning og afvikling af Bygningsstyrelsens værtsskab i september 2021 for årskonferencen i et europæisk netværk af søsterorganisationer med ansvar for statslige ejendomme og byggeri, der deler viden og erfaring. Opgaven løftes i tæt samarbejde med en kollega og chefen for Ledelsessekretariatet.

Derudover vil du blive hovedansvarlig for arbejdet med styrelsens journaliseringssystem, herunder sammen med en kollega, styrke journaliseringskulturen og implementere elektroniske sagsforelæggelser i styrelsen. På kort sigt er en væsentlig opgave også at have en sikker hånd på afslutning af en Rigsarkivaflevering af vores journalsystem. Derudover vil dine opgaver blandt andet omfatte:

- Samarbejde med styrelsens faglige centre om udarbejdelse af beslutningsoplæg strategiske oplæg mv. Det kan både være sparring om proces og indhold på sagerne
- Bidrage til direktionsbetjeningen som bindeled mellem centre, direktion og departement på udvalgte faglige sager
- Deltage i eller drive projekter vedrørende tværgående samarbejde om processer i styrelsen, udviklingsopgaver relateret til styrelsens bredere opgaver mv.

Vores forventninger til dig

Vi forventer, at du har en relevant samfundsvidenskabelig uddannelse samt minimum 2 års erhvervs erfaring fra en lignende stilling i et departement, styrelse eller lignende.

Derudover lægger vi vægt på, at du:

- Har erfaring med planlægning, koordinering og procesledelse
- Har erfaring med udarbejdelse af beslutningsoplæg og gerne topledelsesbetjening
- Kan formulere dig klart i både skrift og tale og har gode kompetencer ift. notatskrivning
- Formår at kunne agere i en organisation og samarbejde med kollegaer med mange forskellige fagligheder
- Er detaljeorienteret uden at miste fokus på at skabe fremdrift i dine opgaver
- Er loyal og respekterer fortrolighed i det tætte arbejde med topledelsen

For at få succes i stillingen er det desuden vigtigt, at du arbejder struktureret og selvstændigt, samt at du er imødekommende og løsningsorienteret i din tilgang til samarbejdet på tværs af hele organisationen. Hverdagen er travl og omskiftelig, og det er derfor vigtigt, at du er omstillingsparat.

Derudover er det vigtigt, at du har en sikker dømmekraft i forhold til, hvilken proces, der skal til for at løse en konkret opgave eller bestilling. Du tør udfordre dine omgivelser for at sikre kvalitet i de produkter, du leverer, og du er god til at håndtere mange forskellige opgaver samtidig.”

Det fremgår af opslaget, at ansøgningsfristen udløb den 12. april 2021. Ingen af klagerne søgte efter det oplyste stillingen.

Der er fremlagt et CV for den, der blev ansat i stillingen.

Der er fremlagt to yderligere stillingsopslag. Et opslag – med ansøgningsfrist den 8. august 2021 – angår en stilling som fuldmægtig i Kunderådgivning i styrelsens Center for Udlejning med placering i Skanderborg. Et andet opslag – med ansøgningsfrist den 19. september 2021 – angår en stilling i samme enhed, men med mulighed for ansættelse i såvel København som Skanderborg. Det er oplyst, at der er tale om genopslag af den samme stilling. Ingen af klagerne søgte efter det oplyste stillingerne.

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 hun også i sine tidligere stillinger i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune havde til opgave at drive byggeprocesser. I Bygningsstyrelsen blev hun ansat som kunderådgiver og havde særligt at gøre med X-institution. Hendes opgaver var koncentreret om en juridisk tvist mellem styrelsen og X-institution vedrørende byggeri 1. Kontoret bestod af ca. 10 kunderådgivere, og fra omkring et år inden afskedigelsen havde hun E som nærmeste chef.

Hun fik gode tilbagemeldinger på sit arbejde, både internt i styrelsen og fra X-institution. E mente dog ikke, at hendes juridiske kompetencer var tilstrækkelige. Da hun ikke selv var jurist, henstillede hun, at der blev tilført uddannet juridisk arbejdskraft til kontoret. Hun erindrer ikke at have modtaget væsentlig kritik ved sine MUS-samtaler, eller at der blev påpeget andre udviklingspunkter end det juridiske. Det kom meget bag på hende, at hun blev udvalgt til afskedigelse, og hun kan ikke genkende kritikken i bedømmelsesskemaet af,

at hun ikke skulle være effektiv. Hun har aldrig fået påtaler for, at hun var for langsom. J, der er omtalt i skemaet, var en god kollega i styrelsen, og han blev sat på som hendes 2'er, dvs. som bistand. Han var med i adskillige delopgaver, men løste aldrig opgaver på egen hånd. Hun forstår heller ikke den øvrige kritik, f.eks. om mangel på motivation.

Hun søgte ikke stillingen i Skanderborg, men hun havde været kvalificeret til den, da hun havde arbejdet med aktivitetsbaseret indretning i både Frederiksberg Kommune og Bygningsstyrelsen. Da stillingen blev genopslået med arbejdssted i København, blev hun ikke gjort opmærksom på det. Opslaget om en stilling i ledelsessekretariatet har hun først set i forbindelse med den foreliggende sag. Hun mener, at hun har mange af de efterspurgte kompetencer. Hun taler glimrende engelsk og har også teknisk indsigt, idet hun bl.a. har undervist i styrelsens IT-systemer.

Hun er i dag ansat i Københavns Kommune, hvor hun også er beskæftiget med byggeri.

B har forklaret bl.a., at han blev ansat i Bygningsstyrelsen som kunderådgiver. Han havde at gøre med politiets bygninger og var også rådgiver for Domstolsstyrelsen. Han havde grundlæggende samme opgaver som A. Han fik gode tilbagemeldinger fra sine kunder og også fra sin teamleder. Hans kontorchef var G. Hende havde han ikke så meget at gøre med, men de havde en MUS-samtale, og G sagde, at han skulle have sager med større kompleksitet. Han mener, at samtalen lå nogle måneder, før han blev afskediget. Inden afskedigelsen nåede han at få tungere opgaver, bl.a. i Retten i by 1.

Han mener, at han var god til sit arbejde. Han blev bl.a. udpeget som frontløber ved introduktionen af styrelsens nye IT-system og havde mange opgaver i den forbindelse. Han fik aldrig tilkendegivelser om, at han ikke gjorde det godt nok, og han mener, at han løftede sin del af ansvaret. Han kan ikke genkende kritikken i bedømmelseskemaet.

Han fik først kendskab til stillingen i ledelsessekretariatet efter, at han var blevet afskediget. Han mener, at han har de efterspurgte kompetencer, bl.a. fordi opgaverne ligner dem, han havde i Helsingør Kommune. Han taler flydende engelsk og har god teknisk forståelse.

Han er i dag ansat på X-institution, hvor han arbejder med byggeri.

C har forklaret bl.a., at han havde mange og brede spektrerede opgaver i Bygningsstyrelsen. Han holdt f.eks. oplæg, herunder på engelsk, planlagde konferencer og sekretariatsbetjente forskellige fora, bl.a. i regi af Rådet for offentlige bygherrer. Han stod også for en del internationalt samarbejde, bl.a. en konference i Frankrig. Herudover havde han bl.a. ansvar for initiativer i regeringens byggepolitiske strategi, og han var medskribent på forskellige publikationer. På et tidspunkt blev han udlånt til Erhvervsstyrelsen med henblik på at behandle sager om hjælpepakker vedrørende Covid-19.

Han fik altid gode tilbagemeldinger på sit arbejde, og i april 2021 fik han engangsvederlag for sin indsats i forbindelse med udbuddet af den strategiske rammeaftale. Hans seneste chef var L. Han husker ikke nærmere sine MUS-samtaler med hende, men han fik aldrig kritik af sit arbejde. Han var derfor rystet over at skulle afskediges, og han kan ikke genkende kritikken i bedømmelseskemaet. Han mener, at han ville have været kvalificeret til stillingen i ledelsessekretariatet. Han taler glimrende engelsk, idet han tidligere har arbejdet i 4 år i Singapore, og han brugte engelsk i sit internationale arbejde i styrelsen.

Han er i dag ansat i Erhvervsstyrelsen, hvor han arbejder i sekretariatet for Covid-19-hjælpepakker.

D 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 institutioner som X og Y. 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. Stillingen i ledelsesekretariatet krævede en meget robust profil, dygtighed og evne til knaphed. Når det i afskedigelserne af B og C er nævnt, at stillingen stiller krav til sprogkundskaber og teknisk forståelse, er der ikke tale om efterrationaliseringer. Det er ikke muligt at opregne samtlige krav i et stillingsopslag, og med hensyn til sprogkundskaber var der under alle omstændigheder ikke tale om et "overstyrende vigtigt" krav. HR's vurdering var, at ingen af klagerne i den foreliggende sag var egnede til at varetage stillingen. Den, der blev ansat, var i forvejen barselsvikar i styrelsen, og den medarbejder, der var på barsel, vendte ikke tilbage, så det gik i ét.

Stillingen i Center for Udlejning med placering i Skanderborg opstod på grund af en opsigelse, der kom samme dag, som afskedigelserne fandt sted. Stillingen blev genopslået – nu med mulighed for arbejdsplads i København – fordi der ikke var tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgere.

Det var ikke på tale at afskedige nogen af klagerne individuelt. De var ikke blevet afskediget, hvis det ikke havde været nødvendigt at reducere i lønsummen.

E har forklaret bl.a., at han på tidspunktet for afskedigelsesrunden var leder for A. Han var tidligere kollega med hende. Han refererede selv til G.

Da afskedigelsesrunden var besluttet, fik han til opgave at vurdere sine i alt fire medarbejdere ud fra de fastsatte kriterier. Han vidste ikke på forhånd, om nogen af hans medarbejdere ville blive afskediget, da der var tale om en samlet proces i styrelsen. Han forelagde sine vurderinger for G og drøftede dem med hende i detaljer. G testede ham på vurderingerne. Det er ikke ham, der har udfyldt bedømmelseskemaet vedrørende A, men skemaet bygger på hans vurdering. Vurderingen skal ses i lyset af As arbejde med sagen om X-institution, hvor der bl.a. skulle laves papirer til direktionen og udkast til besvarelse af spørgsmål fra Folketinget. Kvaliteten i As arbejde var ikke, hvor den burde være, og han skulle bruge uforholdsmæssigt meget tid på hendes udkast. A var navnlig for "tynd" på jura og økonomi, også selv om hun hverken var jurist eller økonom. Hun var heller ikke god til at prioritere. Hun var stærkere i projektledelse. J var koblet på A som 2'er og gjorde det rigtig godt.

Han var ikke i tvivl om, at A var den, han bedst kunne undvære, og han ændrede ikke opfattelse, da han så As parthøringsvar. Han ville ikke have indstillet A til afskedigelse, hvis han ikke var blevet bedt om at vurdere sine medarbejdere. Det var ikke på tale at lave handleplaner eller lign. for hende, men hun lå væsentligt under det krævede niveau.

Han var ikke involveret i vurderingen af, om A ville kunne varetage stillingen som generalist i ledelsessekretariatet, men han mener, at hun ikke ville være kvalificeret. Der er bl.a. for mange frister og prioriteringer i stillingen.

L har forklaret bl.a., at hun var chef for C i styrelsens Center for Byggeri, der bistår med projektgennemførelse i udvalgte byggerier. Hun hørte første gang om behovet for reduktion i lønsum lige inden påske 2021. Hun blev sat ind i de fastsatte kriterier, og hendes opgave var at foretage individuelle vurderinger af alle de 28 medarbejdere, som hun havde ansvar for. Hun vidste ikke på forhånd, om nogen af hendes medarbejdere ville blive afskediget, da der var tale om en samlet proces i styrelsen. Hun har ikke selv udfyldt bedømmelseskemaet vedrørende C, men det udtrykker essensen af hendes vurdering. Den omtalte rammeaftale betød, at Cs arbejdsopgaver ville ændre sig, og hun var ikke i tvivl om, at han var den, hun bedst ville kunne undvære. Sådan var det også, da hun skulle finde en medarbejder, som kunne udlånes til Erhvervsstyrelsen. Det er rigtigt, at hun i april 2021 har givet ham engangsvederlag for varetagelse af konkrete opgaver, men det ændrer ikke ved hendes vurdering. Det var formentlig omkring 1/3 af hendes medarbejdere, der fik engangsvederlag.

Hun blev bedt om at vurdere Cs egnethed i stillingen i ledelsessekretariatet, fordi han havde peget på den i sit parthøringsvar. Hun mente ikke, at C havde de nødvendige kompetencer med hensyn til f.eks. udarbejdelse af notater til topledelsen eller fremdrift i processer. Bl.a. kunne hans notatskrivning have været bedre. Hun påtalte det dog ikke over for ham.

G har forklaret bl.a., at hun fra juni 2020 var chef for B i styrelsens Center for Udlejning. 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. 16 medarbejdere, som hun havde ansvar for. Hun havde direkte personaleansvar for 10-12 af dem, og hun talte med E om de resterende, som han havde det umiddelbare ansvar for. Hun kendte medarbejderne godt, bl.a. fra 1:1-samtaler, ligesom man allerede havde haft drøftelser om dem i forbindelse med overvejelser om fremtidige behov i styrelsen.

Hun meldte B ind til mulig afskedigelse, og hun kan vedstå vurderingen af ham i bedømmelseskemaet. Vurderingen er formuleret af HR, men bygger på hendes input, der skal ses relativt i forhold til de øvrige medarbejdere. Det var aldrig på tale at afskedige B individuelt, men hendes opgave var at finde de medarbejdere, hun bedst kunne undvære, og det var det, hun gjorde. Der var meget godt at sige om B bl.a. med hensyn til hjælpsomhed, men han havde ikke samme sikkerhed og selvstændighed som andre medarbejdere på hans anciennitetsniveau. Hun havde tidligere sagt til ham, at han ikke agerede på niveau med andre med hans anciennitet, og der forelå en udviklingsplan for ham.

Hun så Bs høringsvar og var overrasket over hans interesse for stillingen i ledelsessekretariatet. Hendes vurdering var, at han ikke var kvalificeret, idet han manglede selvstændighed i opgaveløsningen og havde for meget brug for sparring. Hun gjorde B opmærksom på begge opslag vedrørende stillingen som fuldmægtig i Kunderådgivning, men han var ikke interesseret i at søge. Stillingen blev ledig, fordi der kom en opsigelse stort set samtidig med, at afskedigelserne blev meldt ud.

Hun kendte A mindre godt, end hun kendte B, men hun havde et indtryk af A. Hun drøftede vurderingen af A med E og var enig med ham.

7. Parternes argumenter

Djøf som mandatar for A, B og C har overordnet anført, at Bygningsstyrelsen har afskediget klagerne på mangelfuldt og usagligt grundlag og herunder ikke bestræbt sig tilstrækkeligt på at omplacere dem.

Styrelsen havde forud for afskedigelsesrunden fastlagt tre overordnede afskedigelseskriterier og skal derfor påvise, at klagerne var blandt de medarbejdere, der stod dårligst i forhold til disse kriterier. Afgørelserne om afskedigelse kan ikke tjene som påvisning, da de er helt generelt begrundet og uden dokumentation i forhold til de enkelte klager.

Over for B og C har styrelsen ikke forholdt sig til høringssvarene, og afgørelserne fremstår arbitrære. B har i såvel MUS- som 1:1-samtaler fået at vide, at der var tilfredshed med hans opgaveløsning, og han fik løbende mere komplekse opgaver. Han kan derfor ikke genkende kritikken i skemaet. Heller ikke C kan genkende kritikken.

I forhold til A har styrelsen givet en længere begrundelse, men den påviser ikke, hvorfor hun står dårligere end andre ansatte. A var svært belastet af sine opgaver, navnlig i en tvist mellem styrelsen og X-institution. Hun kan ikke genkende kritikken i skemaet.

For alle klagerens vedkommende gælder, at beskrivelsen i skemaerne efterlader indtryk af, at de var uegnede til deres arbejde i styrelsen. Ingen af dem har imidlertid fået tjenstlige advarsler eller påtaler.

Alle klagerne havde med kortere oplæring været egnede til at varetage den generaliststilling i styrelsens ledelsessekretariat, som blev opslået samtidig med høringerne om afskedigelse. Det er en efterrationalisering, når styrelsen anfører, at stillingen krævede særdeles gode sprogkundskaber og god teknisk forståelse, idet disse krav ikke fremgår af stillingsopslaget. Så længe klagerne ville være egnede til at bestride stillingen, kan det ikke begrunde ansættelse af en anden, at den pågældende måtte være endnu bedre egnede.

Der tilkommer klagerne godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b og akademikeroverenskomstens § 22, stk. 10. For A og B bør godtgørelsen ikke udgøre mindre end 2 måneders løn. For C bør godtgørelsen i lyset af hans anciennitet ikke udgøre mindre end 4 måneders løn.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Bygningsstyrelsen har overordnet anført, at afskedigelsen af klagerne var sagligt begrundet i Bygningsstyrelsens forhold, og at udvælgelsen af klagerne 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.

Afgørelserne over for klagerne afspejler de fastsatte kriterier. Det følger i den forbindelse af Højesterets praksis, at der ved afskedigelsesrunden 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 klagerne var blandt de medarbejdere, der bedst kunne undværes. Vurderingen byggede på input fra klagerens nærmeste ledere, der havde bedømt hver enkelt af deres medarbejdere ud fra de fastsatte kriterier og efter drøftelse i den samlede direktion. Der er ikke grundlag for at underkende vurderingen, der yderligere er dokumenteret ved de fremlagte bedømmelseskemaer. Det kan ikke ændre ved vurderingen, at styrelsen ikke havde aktuelle planer om at afskedige klagerne, hvis det ikke havde været nødvendigt som følge af styrelsens økonomi.

Styrelsen havde undersøgt mulighederne for omplacering, men dette viste sig ikke at være muligt. Ingen af klagerne havde f.eks. de faglige eller personlige kompetencer, der skulle til for med det samme eller efter kort oplæring at varetage den ledige stilling som generalist i ledelsessekretariatet. Stillingen krævede særlige kompetencer inden for bl.a. ledelsesbetjening, journaliseringssystemer og internationalt samarbejde, og ingen af klagerne levede fuldt op til disse krav. Der er ikke tale om en udbygning af kravene i stillingen i forhold til stillingsopslaget, og der er heller ikke tale om, at den, der blev ansat i stillingen, var endnu bedre kvalificeret end klagerne. Klagerne var ikke kvalificerede.

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 klagerne.

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 klagerne, at der forinden var noget tjenstligt at bebrejde dem. Styrelsen havde imidlertid pligt til om muligt at omplacere i ledige stillinger 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 D, E, L og G lægger jeg til grund, at styrelsen iværksatte og gennemførte en omhyggelig proces, hvor de enkelte medarbejdere efter de fastsatte kriterier blev sammenlignet med hinanden. Der er intet grundlag for at antage, at der blev taget uvedkommende hensyn. Særligt om bedømmelseske-mærne bemærker jeg, at de må læses i lyset af, at der er tale om interne arbejdsdokumenter, som naturligt kan være mere kortfattede og kategoriske end de vurderinger, som ligger til grund for dem.

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

Spørgsmålet er herefter, om styrelsen har opfyldt sin pligt til om muligt at omplacere klagerne i ledige stillinger.

Om dette spørgsmål har D forklaret, at det ved stillingsopslag i perioden blev vurderet, om der var medarbejdere i styrelsen, som kunne være egnede. Hun har også forklaret, at der ikke hver gang blev spurgt ud i de enkelte centre og kontorer, idet HR byggede på det kendskab, man allerede havde til medarbejderne, men at der i tilfælde, hvor ansatte selv pegede på konkrete stillinger, blev foretaget en særskilt vurdering. Der er ikke grundlag for at kritisere denne fremgangsmåde.

Efter forklaringerne fra D, L og G lægger jeg til grund, at det i forhold til hver af klagerne har været vurderet, om de ville være egnede i den ledige stilling i styrelsens ledelsessekretariat. Med hensyn til B og C – der i deres hørings svar konkret pegede på denne stilling – fremgår det af Ls og Gs forklaringer, at de har foretaget en særskilt vurdering. Med hensyn til A – der ikke i sit hørings svar pegede på stillingen – må det i

overensstemmelse med Ds forklaring lægges til grund, at der fra HR's side blev foretaget en vurdering på grundlag af styrelsens almindelige kendskab til hende.

Der er efter forklaringerne ikke grundlag for at anfægte, at ingen af klagerne blev anset for kvalificeret til stillingen, som må antages at stille særlige krav til kompetencer. Jeg anser i den forbindelse ikke det, som styrelsen i afskedigelserne af B og C har anført om krav til sprogkundskaber og teknisk forståelse, for afgørende.

Særligt med hensyn til A bemærker jeg, at stillingen som fuldmægtig i Kunderådgivning efter Ds og Gs forklaringer blev ledig som følge af en opsigelse, der kom samtidig med, at A blev afskediget. A søgte ikke stillingen.

Efter det anførte har ingen af klagerne krav på godtgørelse for at være afskediget, og jeg tager derfor Medarbejder- og Kompetencestyrelsens påstand om frifindelse til følge.

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

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Bygningsstyrelsen frifindes.

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

København, den 2. februar 2023

Jørgen Steen Sørensen