

## Spørgsmål om anvendelse af 25-års-reglen

Faglig voldgiftskendelse af 24. oktober 2002.

### Parter

HK/DANMARK som mandatar for et medlem  
mod  
Finansministeriet/Personalestyrelsen.

### Resumé

Efter ca. 25 års ansættelse blev en 51-årig kontorfunktionær afskediget fra sin stilling ved et AMU-center på baggrund af centerets økonomiske og aktivitetsmæssige situation. Med henvisning til praksis fra afskedigelsesnævnet på LO/DA-området (den såkaldte 25-års-regel) påstod HK/DANMARK, at AMU-centeret var forpligtet til så vidt muligt at undgå at afskedige kontorfunktionæren, på grund af dennes alder og anciennitet, medmindre AMU-centeret kunne bevise, at afgørende hensyn nødvendiggjorde opsigelsen af netop denne medarbejder. Opmanden frifandt Finansministeriet i den konkrete sag og udtalte endvidere, at der hverken aftalemæssigt, lovmæssigt eller efter retspraksis var grundlag for at nå til, at 25-års-reglen skulle gælde på det statslige overenskomstdækkede område, hvor de offentlige myndigheder tværtimod er forvaltningsretligt forpligtet til i en afskedigelsessituation at foretage en konkret, individuel vurdering af medarbejdernes kvalifikationer med henblik på at vurdere, hvem der under de givne omstændigheder bedst kan undværes.

### Påstande

HK/DANMARK påstod principalt, at Finansministeriet skulle anerkende, at en kontorfunktionærs ansættelsesforhold ved et AMU-center skulle opretholdes, subsidiært at der til kontorfunktionæren skulle betales 114.382 kr. med procesrente fra den 15. december 2001. Finansministeriet påstod frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb end subsidiært påstået af HK/DANMARK.

### Sagsfremstilling

En 51-årig kontorfunktionær med ca. 25 års anciennitet blev 31. maj 2001 afskediget fra sin stilling ved et AMU-center på baggrund af centerets økonomiske og aktivitetsmæssige situation. Ved vurdering af, hvem der skulle afskediges, tog AMU-centeret udgangspunkt i den nye opgaveorganisering, fleksibilitet i forhold til varetagelse af flere jobfunktioner samt de samlede faglige og personlige kompetencer. Der blev foretaget en vurdering på tværs af alle områder for at finde frem til, hvem der bedst kunne undværes. Det var AMU-centerets vurdering, at de øvrige medarbejdere havde bredere kompetencer end kontorfunktionæren i forhold til løsning af de fremtidige opgaver i den nye organisering. Kontorfunktionærens anciennitet indgik i den samlede bedømmelse. Det blev herunder taget i betragtning, at han var uddannet på AMU-centeret og havde været ansat i mange år. Forskellen i kontorfunktionærens og de øvrige medarbejders kvalifikationer gjorde imidlertid udslaget. Kontorfunktionæren blev tilbudt et barselsvikariat i en anden by, hvor mulighederne for fortsat ansættelse var betydelig, idet afdelingen var meget større og rummede mange flere områder. Kontorfunktionæren tilkendegav dog, at han kun ønskede at arbejde i den by, hvor AMU-centeret lå.

## Parternes argumenter

HK/DANMARK gjorde gældende, at afskedigelsen af kontorfunktionæren ikke var sagligt begrundet i hverken dennes eller AMU-centerets forhold.

HK/DANMARK bestred ikke, at afskedigelser var nødvendige på grund af strukturændringer og aktivitetsnedgang, men anførte at AMU-centeret, ved valget af hvem der skulle afskediges, var forpligtet til så vidt muligt at undgå at afskedige den pågældende kontorfunktionær, der i den overvejende del af sit arbejdsliv havde været beskæftiget på centeret, og som havde nået en alder, der gjorde det vanskeligt for ham at finde anden beskæftigelse. AMU-centeret havde derfor haft en særlig forpligtelse til at søge at opretholde ansættelsen af netop ham. Efter forbundets opfattelse var afskedigelsen derfor kun berettiget, hvis AMU-centeret kunne bevise, at afgørende hensyn nødvendiggjorde opsigelsen af netop denne medarbejder. HK/DANMARK henviste i den forbindelse til, at praksis, udviklet i afskedigelsesnævnet på LO/DA-området, også måtte gælde for den offentlige forvaltning.

HK/DANMARK anførte, at anciennitets- og alderskriterier var saglige kriterier, som måtte tillægges betydelig vægt, uden at en offentlig arbejdsgiver derved tilsidesatte forvaltningsretlige grundsætninger som f.eks. at skøn ikke må sættes under regel. HK/DANMARK fandt ikke, at AMU-centeret havde godtgjort, at afgørende hensyn tilsagde, at netop denne kontorfunktionær blev afskediget eller at en flekstidsordning, deltidsansættelse eller omfordeling ikke kunne have været gennemført.

HK/DANMARK anførte endelig, at AMU-centeret måtte betragtes som en selvstændig institution, der ikke var bundet af forvaltningsretlige grundsætninger.

Finansministeriet anførte, at der ikke på det statslige overenskomstdækkede område gjaldt en særlig beskyttelse af medarbejdere med høj anciennitet og/eller alder. Der var ikke indgået aftaler herom, der eksisterede ikke nogen lovgivning, som hjemlede en sådan særlig beskyttelse, og den praksis, som havde udviklet sig på det private område i Afskedigelsesnævnsregi, kunne ikke overføres til det statslige område. Finansministeriet fandt således ikke, at Afskedigelsesnævnets praksis var udtryk for en generel standard, hverken på det private arbejdsmarked uden for LO/DA-området eller inden for det offentlige arbejdsmarked. For det offentlige vedkommende gjaldt tværtimod, at staten var bundet af den almindelige forvaltningsretlige grundsætning om, at det frie skøn ikke må sættes under en regel, dvs. at skønnet skal udøves på grundlag af en konkret og individuel vurdering og ikke efter faste retningslinier. Dette gjaldt også for afskedigelsessager. Hermed udelukkedes dog ikke, at alder og anciennitet var kriterier, som kunne indgå som elementer blandt flere i skønnet dog uden at begrænse dette. Ved udøvelsen af det skøn, AMUcenteret havde pligt til at foretage ved afgørelsen af, hvem der skulle afskediges, var det derfor berettiget af lægge afgørende vægt på, hvem der bedst kunne undværes.

For så vidt angik AMU-centerets status som offentlig myndighed, anførte Finansministeriet, at centerets virksomhed beroede på Lov om arbejdsmarkedsuddannelsescentre, bekendtgørelsen og andre forskrifter i tilknytning hertil. Aktiviteten var således lovbaseret og drevet ved hjælp af offentlige tilskud, hvorved det var statens overenskomster og regnskabsregler, der gjaldt for virksomheden,

som dermed var en del af den offentlige forvaltning.

Finansministeriet anførte endelig, at det, ved afgørelse af om det var berettiget at afskedige kontorfunktionæren

frem for en af de øvrige medarbejdere, måtte lægges til grund, at der blev foretaget en grundig vurdering af samtlige medarbejders kvalifikationer. Denne vurdering indebar nødvendigvis et væsentligt subjektivt skøn, og der kunne derfor ikke stilles særlige krav til dokumentation

for, at dette skøn var rigtigt. Af vidneforklaringerne fremgik, at kontorfunktionæren ikke varetog samme opgaver som de øvrige ansatte i afdelingen, og at årsagen hertil var, at han

ikke havde de samme kvalifikationer som disse. Det var i 1997 tilkendegivet over for kontorfunktionæren, at denne burde søge at blive mere integreret i gruppens arbejde, hvilket kontorfunktionæren ikke nærede noget særligt ønske om. Situationen blev ikke lettere af, at kontorfunktionæren ikke ønskede vikariatet i den anden by. En sammenligning af kontorfunktionærens kvalifikationer med de øvrige medarbejderes kvalifikationer gjorde det således utvivlsomt for ledelsen, at det var den pågældende kontorfunktionær, der bedst kunne undværes efter strukturændringen.

### **Opmandens afgørelse**

Der kunne ikke opnås enighed eller flertal for en afgørelse blandt de af parterne udpegede voldgiftsdommere.

Afgørelsen blev derfor truffet af opmanden.

Opmanden bemærkede, at AMU-centeret af de af Finansministeriet anførte grunde måtte anses som en offentlig institution, der – i hvert fald på afskedigelsestidspunktet – var omfattet af den almindelige offentlige forvaltning.

Opmanden henviste til DA's Information af 14. maj 2002, hvori der forelå en nærmere beskrivelse af Afskedigelsesnævnets praksis i sager, hvor medarbejdere med lang anciennitet var blevet afskediget på grund af arbejdsmangel. Hertil bemærkede opmanden, at "Den beskrevne praksis gælder inden for LO/DA's aftaleområde, men som anført af Finansministeriet er der hverken aftalemæssigt, lovmæssigt eller efter retspraksis grundlag for at nå til, at en lignende praksis gælder på det statslige overenskomstdækkede område. Tværtimod følger det af domstolenes og ombudsmandens

praksis – der er fulgt entydigt op i den forvaltningsretlige litteratur – at en offentlig myndighed eller institution er forvaltningsretligt forpligtet til i en afskedigelsessituation at foretage en konkret, individuel vurdering af medarbejdernes kvalifikationer med henblik på at vurdere, hvem der under de givne omstændigheder bedst kan undværes. Under hensyn til, at ansættelsestryghed kan være med til at sikre den samlet set bedst kvalificerede arbejdskraft, kan ancienniteten indgå som et element i den samlede vurdering, men den kan som anført af indklagede ikke begrænse det saglige skøn".

Opmanden fandt endvidere, at der ikke var grundlag for at fastslå, at udvælgelsen af den pågældende medarbejder, som en af dem der skulle afskediges, ikke var sket efter en saglig og tilbundsående vurdering af hver enkelt medarbejders kvalifikations- og uddannelsesmæssige forhold sammenholdt med de arbejdsopgaver, den fremtidige organisation skulle udføre, samt at der heller ikke var grundlag for at tilsidesætte det skøn, ledelsen herved havde udøvet. Finansministeriet blev således frifundet.