

**Opmandskendelse i faglig voldgiftssag,
afsagt den 15. februar 2005**

PROSA, Forbundet af IT-professionelle
for
T
(advokat Kirsten Maxen)

mod

Finansministeriet, Personalestyrelsen
for
Danmarks Tekniske Universitet
(Kammeradvokaten
v/advokat Lene Damkjær Christensen)

Uoverensstemmelsen angår, om afskedigelsen af T, der var tillidsrepræsentant for PROSAs medlemmer ansat på DTU, har været begrundet i tvingende årsager, jf. Aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv. §11.

Påstande

Klageren har nedlagt følgende påstande:

Principal: Indklagedes opsigelse af klageren T er ikke begrundet tvingende årsager og underkendes med den virkning, at klageren fortsætter/genindtræder i sin stilling som ansat ved DTU.

Subsidiært: Indklagedes opsigelse af klageren T er ikke begrundet i tvingende årsager med den virkning, at indklagede skal betale klageren en efter voldgiftsrettens skøn fastsat godtgørelse for urimelig afskedigelse.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagens behandling

Sagen blev indledt ved klageskrift af 14. september 2004.

Den mundtlige forhandling fandt sted den 2. februar 2005 med højesteretsdommer Poul Sørensen som opmand.

Der blev afgivet forklaring af *T* samt af følgende vidner fra DTU's forskellige institutter og afdelinger mv., navnlig om mulighederne for omplacering af *T: A-R*.

Efter forelæggelse, forklaringer, procedure og votering – hvorunder der ikke kunne opnås enighed eller flertal mellem de af hver af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten – var der mellem parterne enighed om, at opmandens kendelse i sagen vil kunne afsiges uden egentlig sagsfremstilling og uden gengivelse af forklaringer og proceduren.

Baggrunden for sagen

T der nu er 55 år gammel, blev ansat på DTU i 1990 og overgik et par år senere til at varetage forskellige edb-opgaver vedrørende netværk, support og edb-opsætning. Han fik certificering i Novelle-netværkssystemet og blev fra 1994 omfattet af PROSA-overenskomsten. Han var sikkerhedsrepræsentant på det daværende Institut for Produktion og Virksomhedsledelse, der nu efter sammenlægninger er Institut for Produktion og Ledelse. Efter en kort tid som suppleant blev han i 1998 valgt som tillidsrepræsentant for de ca. 30 PROSA-medlemmer på DTU. I 2002 overgik *T* til at blive aflønnet af eksterne midler, men hans ansættelsesvilkår var i øvrigt uændrede.

I begyndelsen af november 2003 meddelte institutbestyrer *B T* at man påtænkte at afskedige ham, men at man i første omgang ville forsøge en omplacering inden for DTU. Forsøgene herpå lykkedes imidlertid ikke, og efter sædvanligt partshøring og forhandlinger med PROSA i henhold til Tillidsrepræsentantaftalen blev *T* opsagt ved sålydende skrivelse af 27. juli 2004:

"Ved brev af 26. juni 2004 har Danmarks Tekniske Universitet meddelt dig, at du agtes afskediget med overenskomstmæssigt varsel til fratræden pr. udgangen af januar 2005.

I brevet er der nærmere redegjort for baggrunden, ligesom du som led i en partshøring er anmodet om at fremkomme med eventuelle bemærkninger til den påtænkte afskedigelse og begrundelsen herfor.

Da du er tillidsrepræsentant, har sagen været forhandlet i Personalestyrelsen.

Af partshøringsbrevet fremgår, "at Institut for Produktion og Ledelse siden 2002 har været inde i en omfattende omstrukturering og en kraftig personalereduktion som følge af besparelser på lønbudgettet.

Dette skyldes

- *dels den institutsammenlægning, der fandt sted pr. 1. januar 2001, hvor institutterne Institut for Produktion og Institut for Teknologi og Samfund blev slået sammen til det nuværende Institut for Produktion og Ledelse,*
- *dels den strukturtilpasning, der skal tilgodese opfyldelsen af de mål og opgaver, der er indeholdt i "Udviklingsmål og Virkemidler" for Institut for Produktion og Ledelse 2002-2004,*
- *dels beslutningen om omstillingspuljen, som alle institutter/centre skal bidrage til med 3,5% af instituttets/centrets samlede budget (dvs. både drift- og lønbudget). Bidraget på 3,5% skal foretages i hvert af budgetårene 2002-2004. Dette betyder således en kumuleret budgetnedskæring i perioden 2002 til 2004 på 10,5%. Oprettelsen af omstillingspuljen er besluttet af DTU's bestyrelse,*
- *og dets yderligere besparelser på Institut for Produktion og Ledelse på 3% fra tidligere overforbrug af stillinger.*

For at nå de økonomiske mål fandt instituttet det nødvendigt at spare på lønomkostningerne, således at der skulle ske en reduktion i VIP-stillinger på 20% og 17% på TAP-stillingerne, målt i forhold til måltallene for 2001.

...

For dit vedkommende betød denne personalereduktion, at du blev overflyttet fra en ramrefinansiering til en ekstern finansiering, det vil sige din aflønning skulle dækkes af en indtægtsdækket virksomhed.

I efteråret 2003 blev det økonomiske råderum yderligere strammet til, hvorfor lønomkostningerne på instituttet skulle reduceres yderligere.

Ved en samtale på Institut for Produktion og Ledelse den 4. november 2003 blev du orienteret om, at der ikke længere ville være midler til at dække din løn, og at dit arbejde inden for IT-området var bortfaldet, idet alt IT-arbejde var overgået til den hidtidige IT-funktion med en deraf følgende bedre institutservice.

Det blev aftalt, at Institut for Produktion og Ledelse skulle rette henvendelse til DTU's øvrige institutter med henblik på, om der var mulige stillinger dér, og at du skulle undersøge mulighederne for at søge andet arbejde.

Ved et møde, afholdt den 10. december 2003, blev du orienteret om, at der ikke inden for dit fagområde var nogen stillinger på DTU, som du kunne overflyttes til.

Instituttet har herefter forsøgt at indgå en aftale med dig om rimelige fratrædelsesvilkår. Herudover har der været forhandlet med din organisation, PROSA, idet du som tillidsrepræsentant er omfattet af "Aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv."

Ingen af disse forhandlinger har dog ført til nogen aftale om fratræden.

Som sagen står nu, ligger det fast

- at der ikke er økonomi til fortsat at have dig ansat på instituttet*
- at der ikke er IT-arbejde til dig og*
- at du i dag overvejer at servicere eksamensprojekter og kopierer.*

...

På Institut for Produktion og Ledelse er du vurderet i forhold til, hvad der kræves i stillingen, ... Du vurderes ikke at være kvalificeret til at udføre andet arbejde inden for dit fagområde på instituttet, selv ikke ved omskoling eller efteruddannelse af rimeligt omfang.

Herudover er de afdelinger og institutter, hvor der er ansatte, der udfører EDB- eller IT-arbejde, blevet anmodet om en vurdering af, om du på baggrund af det C.V., du har udarbejdet, kan overtage nogle af de herværende arbejdsopgaver, evt. efter en omskoling eller en efteruddannelse af et ikke urimeligt omfang.

Administration og Danmarks Tekniske Videncenter har om de enkelte medarbejdere oplyst følgende:

...

Administrationen og Danmarks Tekniske Videncenter har konkluderende udtalt, at det af dit CV fremgår, at dine faglige kvalifikationer primært omfatter netværksopbygning og administration af et Novell-netværk, og at de stammer fra midten af 1990'erne. Ikke inden for et rimeligt tidsrum er du vurderet til ved en omskoling at kunne varetage nogle af de øvrige medarbejders nuværende jobfunktioner.

BioCentrum•DTU har udtalt, at du ikke har den programmering- og databasemæssige baggrund ("Scientific programmering") med programmeringssprog som C++, Java, MySQL, HTML, XML m.m., ligesom du ej heller har en kombination af den biologiske og EDB-mæssige baggrund.

Herudover har du ikke kompetence inden for Unix og Linux baserede systemer, ikke kompetence med administrative opgaver som "Project management" og ikke kompetence inden for programmering og vedligeholdelse af interaktive hjemmesider.

Det er derfor BioCentrum•DTU's vurdering, at du ikke kan erstatte nogle af de medarbejdere, der er nævnt på BioCentrum•DTU, inden for en rimelig oplæringsperiode.

Institut for Fysik har i sin udtalelse nævnt, at den pågældende medarbejder dér er computerexperte for Grundforskningscentret for Kvanteprotein (QUP) og har samlet konkluderet, at du ikke kan erstatte denne medarbejder.

Informatik og Matematisk Modellering har udtalt, at ca. 75% af samtlige ansatte på instituttet anvender i deres daglige arbejde Linux/Unix i forskellige varianter. Herudover er der på instituttet en udbredt anvendelse af tynde klienter og Sun/Solaris, hvorfor alle instituttets IT-supportere er uddannede og har mange års erfaring inden for disse områder.

For instituttet er IT-sikkerhed et højt prioriteret område, hvorfor alle instituttets IT-supportere også har kompetencer inden for dette område. Support af instituttets medarbejdere forudsætter IT-supportere med lang erfaring i Linux/Unix-baserede løsninger, da de ansatte selv har meget stor indsigt heri.

Det er vurderingen, at en eventuel omskoling eller efteruddannelse med henblik på at opnå kompetencer på lige fod med de tre ovennævnte IT-supportere langt vil overstige 2 måneders uddannelse og træning.

På Institut for Kemiteknik undergik IT organisationen pr. 1. september 2003 en ændring, hvorefter IT drift og support er outsourcet, og hvorefter alle brugere og studentermaskiner overflyttes til en fælles IT platform baseret på Citrix MetaFrame teknologi. Denne proces er så godt som afsluttet.

Instituttets centrale IT opgaver varetages og styres således af eksterne konsulenter, ...

Miljø & Ressourcer har om den ene medarbejder, som er medlem af instituttets samarbejdsudvalg, udtalt, at denne har ansvaret for driften af instituttets servere og netværk. I tilgift koordinerer vedkommende instituttets IT-funktion. Jobbet kræver en høj grad af faglighed, og at man som minimum har en uddannelse som datamatiker, ingeniør eller datalog. Medarbejderen er endvidere teknisk konsulent på en række af instituttets forskningsprojekter.

Om den anden medarbejder er oplyst, at han har ansvaret for udvikling og vedligehold af instituttets internet og intranet. Jobbet kræver, at medarbejderen er yderst habil i web-programmering (PHP, JavaScript, HTML og XML) og behersker værktøjer til udvikling af web-sider. Endvidere kræver stillingen, at medarbejderen har erfaring med udvikling og drift af avancerede, dynamiske web-applikationer baseret på SQL Server. Endvidere fordrer stillingen, at man har detailviden om grafiske virkemidler, både i trykte og elektroniske medier og behersker disse. Den pågældende medarbejder er uddannet datamatiker med speciale inden for multimedieudvikling og besidder alle fornødne kvalifikationer.

...
 Institutet har samlet konkluderet, at du ikke kan overtage nogen af disse stillinger, selv ikke med en efteruddannelse af en 2 mdr.'s varighed.

Institut for Matematik har oplyst, at Institutets edb-system er opbygget omkring nogle få centrale UNIX-computere.

Brugernes arbejdspladser er dels et begrænset antal windows-pc'ere dels terminaler med direkte adgang til UNIX-systemet.

Den pågældende medarbejders arbejdsopgaver består dels i dagligt systemarbejde på UNIX-systemet, dels vedligeholdelse af pc-arbejdspladserne og samspillet mellem disse og UNIX-systemet.

Institutet har samlet vurderet, at da du ikke har nogen erfaring med UNIX, vil du ikke selv med en efteruddannelse af 2 mdr.'s varighed kunne overtage den pågældende medarbejders arbejde.

Pågældende er i øvrigt medarbejdervalgt sikkerhedsrepræsentant.

Ørsted•DTU har om sine to IT-medarbejdere oplyst, at den ene hovedsageligt arbejder med:

Installation af Linux og Linux applikationer
 Konfiguration og drift af serverprogrammer (Linux)
 Problemløsning (servere, pc'er, netværk, printer)

Han er en af hovedkræfterne bag driften af instituttets centrale servere, som ca. 200 personer er afhængig af. Desuden er han ansvarlig for driften af Linux clustere og klientmaskiner for Center for Hurtig Billedanalyse.

Den anden medarbejder arbejder hovedsagelig med:

Drift og opsætning af UNIX og LINUX maskiner (servere og arbejdsstationer) i Sektion for Elektromagnetiske systemer.
 Linux og Unix support til andre sektioner.
 Backup for central Ørsted servergruppe, desuden er han Ørstedes netansvarlige.

Ørsted•DTU har samlet konkluderet, at du ikke, selv efter 2 måneders efteruddannelse vil kunne erstatte den førstnævnte medarbejder, idet du er helt blank på. Du vurderes heller ikke at kunne opnå den nødvendige viden og erfaring til at varetage de opgaver, som den anden medarbejder varetager, selv ikke efter 2 måneders efteruddannelse.

Ved at sammenligne dit C.V. med de medarbejdere, der er beskæftiget med IT-arbejde på DTU, ses du således ikke at have kvalifikationer til at kunne udføre arbejde andet sted på DTU."

...

DTU er uddannelsessted for et vist antal lærlinge pr. år. Dette er baggrunden for, at der er ansat lærlinge.

For at disse lærlinge kan få en forsvarlig uddannelse, er det nødvendigt at de sættes til relevante og kvalificerede support- og driftsopgaver.

...

Den sammenligning, der er foretaget mellem dig og øvrige it-medarbejdere på DTU samlet, er sket på baggrund af det af dig udarbejdede C.V.

Ved sammenligningen er der lagt vægt på de kvalifikationer, som ansatte, der udfører EDB- eller IT-arbejde på andre institutter eller afdelinger, har.

Det er på denne baggrund, som det fremgår af partshøringsbrevet, vurderet, at du ikke har de fornødne kvalifikationer til at kunne udføre EDB- eller IT-arbejde andet sted på DTU, hverken direkte eller efter en rimelig oplæringstid.

...

DTU skal dog også præcisere, at hvis du havde været samarbejdsvillig, kunne der være fundet en løsning for dit fremtidige virke på DTU.

Ved egenhændigt at forlade det møde, du var indkaldt til den 6. februar 2004 og ved ikke at efterkomme de opfordringer om at give fremmøde i Personaleafdelingen for at afklare din fremtid, findes du selv at have bragt dig i en situation, der ikke har fremmet muligheden for at finde anden beskæftigelse til dig.

Især som tillidsrepræsentant bør du være bekendt med det utilstedelige i uden nærmere forklaring at forlade et møde i utide samt at nægte at give fremmøde til et indkaldt møde.

DTU er derfor direkte uenig i, at der har været rig lejlighed til at løse problemet gennem en forflyttelse af dig. Du har ved din egen adfærd nærmest umuliggjort ethvert forsøg fra DTU's side på et samarbejde.

...

Som det fremgår, ses du ikke at have de fornødne kvalifikationer til at kunne udføre arbejde andet sted på DTU. Dette beror på en sammenligning med dit C.V. og de medarbejdere, der er beskæftiget med IT-arbejde på DTU.

Du betragtes derfor ikke for lige så kvalificeret som de medarbejdere, du repræsenterer.

Da der således ikke er arbejde til dig på Institut for Produktion og Ledelse, og da der ikke kan findes arbejde til dig i andre afdelinger og institutter, er der således tvingende årsager til at afskedige dig.

Du afskediges derfor pr. udgangen af januar 2005."

Opmanden udtaler:

Efter bevisførelsen kan det lægges til grund, at der ved Institut for Produktion og Ledelse - i fortsættelse af de besparelser, instituttet var blevet pålagt for 2002 og følgende år - måtte foretages en omorganisering af instituttets edb-funktioner. Dette indebærer, at de decentrale edb-funktioner, som \mathcal{T} hidtil havde varetaget, herefter skulle varetages af eksisterende medarbejdere ved instituttets centrale it-afdeling. Det må endvidere lægges til grund, at \mathcal{T} - hvis edb-ekspertise navnlig angik det ikke længere anvendte Novell-system, og som i øvrigt overvejende havde arbejdet med almindelig opsætning og support - ikke aktuelt besad den fornødne faglige kompetence til, at han kunne varetage edb-funktionerne på instituttets centrale it-afdeling.

Det må på denne baggrund og efter det i øvrigt oplyste lægges til grund, at \mathcal{T} alene blev opsagt som en konsekvens af disse sagligt begrundede it-omlægninger, at han ellers ikke ville være blevet afskediget, og at der således ikke på nogen måde lå usaglige motiver bag opsigelsen af \mathcal{T} .

I forhold til \mathcal{T} 's beskyttelse som tillidsrepræsentant er der herefter ikke umiddelbart grundlag for at kritisere, at hans hidtidige edb-funktioner som led i centraliseringen af instituttets edb-funktioner blev overtaget af andre it-medarbejdere på instituttet.

Det bemærkes herved tillige, at det under de givne omstændigheder er uden betydning for opsigelsesadgangen, at \mathcal{T} i 2002 var overgået til aflønning af eksterne midler, og det kan lægges til grund, at dette forhold heller ikke af institutledelsen blev tillagt betydning for tillidsmandsbeskyttelsen.

For afgørelsen af, om der i henhold til Tillidsrepræsentantaftalens § 11 forelå tvingende årsager til at afskedige \mathcal{T} som sket, bliver det herefter afgørende, om det på opsigelsestidspunktet - hvilket i nærværende tilfælde vil sige i tiden fra november 2003, da det stod klart, at hans hidtidige arbejdsopgaver måtte fratages ham, og indtil selve opsigelsen i juli 2004 - ville have været muligt at omplacere ham i en anden edb-stilling på DTU, eventuelt efter omskoling i rimeligt omfang.

For så vidt angår omplaceringspligten bemærkes, at denne - som det er ubestridt - i princippet angår samtlige DTU's institutter og afdelinger mv., der har udgjort \mathcal{T} 's

både ansættelses- og tillidsrepræsentantområde, og at den umiddelbart omfatter hele det edb-område, der er dækket af PROSA-overenskomsten, dvs. uanset om sådant arbejde aktuelt blev udført af medlemmer af PROSA. Der er dog intet grundlag for at antage, at DTU til opfyldelse af omplaceringspligten burde have begrænset antallet af lærlinge eller under de givne omstændigheder burde have anvendt egne studerende som medhjælp ved edb-opgaver i mindre omfang end sket. Det må endvidere tages i betragtning, at mulighederne for omplacering af en edb-medarbejder på et fagligt kompetenceniveau som τ 's i ikke ubetydelig grad begrænses af de krav til et højt kompetenceniveau og en høj specialiseringsgrad, der naturligt gør sig gældende på en teknisk uddannelses- og forskningsinstitution som DTU, hvor både lærere og studerende ydermere selv må formodes at beherske basale edb-kundskaber.

Heroverfor kan der dog ikke ganske bortses fra, at der på ledelsesniveau i tide burde være taget initiativer over for τ til ajourføring og videreudvikling af hans edb-mæssige kompetence i takt med instituttets edb-mæssige udvikling og behov frem for – som det må lægges til grund – blot at lade ham fungere på det faglige sidespor, som det ud fra en realistisk vurdering meget tidligt kunne forudses måtte nedlægges, således som det nu er sket. Endvidere burde institutlederens forespørgsler til DTU's andre institutter og afdelinger mv. om disses muligheder for at beskæftige τ klart være sket på grundlag af et C.V. udarbejdet af τ og ledelsen i fællesskab frem for, som det skete, på grundlag af det af τ selv udarbejdede C.V., der så ensidigt blev påført ledelsens tilføjelser og korrektioner. Endelig fremstår det efter bevisførelsen også på denne baggrund som ikke helt afklaret, om der navnlig inden for DTU's administration kunne være arbejdsopgaver af edb-mæssig art, som τ kunne have varetaget efter en rimelig omskoling/efteruddannelse.

Ud fra en samlet vurdering findes der på den således anførte baggrund ikke at foreligge det fuldt tilstrækkelige grundlag for at fastslå, at afskedigelsen af τ har været begrundet i tvingende årsager.

Allerede fordi τ i opsigelsesperioden valgte ikke at søge muligt relevante opslående edb-stillinger på DTU, kan klagerens principale påstand om genindtræden, jf. Tillidsrepræsentantaftalens § 11, stk. 13, ikke tages til følge.

Der findes herefter at tilkomme τ godtgørelse i medfør af Tillidsrepræsentantaftalens § 11, stk. 14.

Efter sagens omstændigheder og *T's* anciennitet fastsættes godtgørelsen til 100.000 kr.

Herefter bestemmes:

Indklagede, Personalestyrelsen for Danmarks Tekniske Universitet, skal til klageren, PROSA, Forbundet for IT-professionelle for *T* betale en godtgørelse på 100.000 kr.

Hver part bærer egne omkostninger og betaler halvdelen af opmandens honorar og omkostninger.



Poul Sørensen