

**Udskrift
af
Den Kommunale Tjenestemandsrets dom af 26. januar 2005**

i sag nr. K2003.007:

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
(advokat Karen-Margrethe Schebye)

mod

Kommunernes Landsforening

for

Ryslinge Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

*Dommere: Charlotte Fornø, Per Korshøj, Lene Pagter Kristensen (retsformand),
Mogens Kromann, Marianne Levy, Susanne E. Rehm, Per Rohde Soelberg.*

Denne sag drejer sig om berettigelsen af en uansøgt afsked af Flemming Röttig, som var ansat på åremål som kommunaldirektør i Ryslinge Kommune.

Parterne er under sagen bl.a. uenige om, hvorvidt uansøgt afsked efter § 9, stk. 5, i den mellem KTO og KL indgåede rammeaftale om åremålsansættelse alene kan finde sted, såfremt der er indgået aftale om vilkårene med den forhandlingsberettigede organisation (i den konkrete sag DJØF).

Spørgsmålet herom blev domsforhandlet den 13. december 2004 og er udskilt til særkilt afgørelse ved denne deldom.

PARTERNES PÅSTANDE:

Klager, KTO, har under deldomsforhandlingen nedlagt påstand om, at de indklagede, KL og Ryslinge Kommune, skal anerkende, at Ryslinge Kommune ved afskedigelsen af kommunaldirektør Flemming Röttig den 30. oktober 2002 har handlet i strid med og dermed begået brud på den mellem KTO og KL indgåede rammeaftale om åremålsansættelse § 9, stk. 5.

De indklagede har heroverfor nedlagt påstand om frifindelse.

De indklagede, KL og Ryslinge Kommune, har nedlagt følgende selvstændige påstande:

at klager skal anerkende, at den for en konkret åremålsaftale relevante forhandlingsberettigede organisation er forpligtet til at medvirke til at aftale vilkår efter den gældende åremålsrammeaftales § 9, stk. 5, når en kommune påtænker at afskedige en medarbejder ansat på åremål, og

at klager skal anerkende, at Retten - hvis enighed om vilkårene ikke kan opnås - kan tage stilling til vilkårene for åremålsansættelsens ophør efter aftalens § 9, stk. 5 - i den konkrete sag i givet fald under en sag mellem DJØF og KL for Ryslinge Kommune.

Klager har påstået frifindelse over for de af de indklagede selvstændigt nedlagte påstande.

DEN KONKRETE SAGS OMSTÆNDIGHEDER:

Flemming Röttig, som er medlem af Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF), blev den 1. maj 2000 ansat som kommunaldirektør i Ryslinge Kommune i en 5-årig åremålsstilling på tjenestemandsvilkår. Aftalen om hans åremålsansættelse, som blev indgået mellem Ryslinge Kommune og DJØF, indeholdt ingen særskilte bestemmelser om afskedigelse, men angav i § 8, at ”Rammeaftale om åremålsansættelse er i øvrigt gældende for ansættelsen.”

Den 2. september 2002 vedtog økonomiudvalget i Ryslinge Kommune at tiltræde en indstilling fra borgmesteren om meddelelse af bemyndigelse til at indlede sag om afskedigelse af Flemming Röttig på grund af manglende tillid og i øvrigt at fritage Flemming Röttig for tjeneste med øjeblikkelig virkning.

DJØF rettede i den anledning henvendelse til Ryslinge Kommune i en skrivelse af 16. september 2002, hvori det hedder:

”Danmarks Jurist- og Økonomforbund er orienteret om, at vores medlem Flemming Röttig d. 2. september 2002 fik meddelelse om, at han var tjenestefritaget med løn og kunne betragte sig som fritstillet.

Flemming Röttig er ansat som tjenestemand på en åremålskontrakt, der er aftalt mellem Ryslinge Kommune og DJØF og udløber d. 31. april 2005. En åremålskontrakt er efter det første ansættelsesår uopsigelig indtil aftalens udløb, medmindre der mellem aftalparterne indgås aftale om andet.

Hverken forbundet eller Flemming Röttig har modtaget nogen henvendelse fra kommunalbestyrelsen siden d. 2. september 2002.

Forbundet skal på ovenstående baggrund anmode om, at kommunalbestyrelsen bekræfter, at man opfylder åremålskontrakten fra kommunens side, samt at Flemming Röttig er fritstillet i resten af kontraktperioden”.

Efter en yderligere korrespondance mellem Ryslinge Kommune og DJØF meddelte Ryslinge Kommune ved brev af 8. oktober 2002 Flemming Röttig, at man påtænkte at afskedige ham. Kommunen anmodede samme dag DJØF om en forhandling. Denne forhandling fandt sted den 24. oktober 2002. Det hedder i referatet heraf bl.a.:

”Parterne gennemgik sagens indhold, hvorefter Ryslinge Kommunalbestyrelse foreslog, at kommunaldirektøren afskediges med 3 måneders varsel i henhold til tjenestemandregulativets § 26, og at Kommunalbestyrelsen i forbindelse med sidste lønudbetaling udbetaler en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 21 måneders løn.

...

...DJØF foreslog efter yderligere forhandling, at sagen forliges ved, at kommunaldirektøren afskediges med 3 måneders varsel i henhold til Tjenestemandregulativets §

26, og at kommunalbestyrelsen i forbindelse med sidste lønudbetaling udbetaler en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 24 måneders løn.

Parterne konstaterede, at enighed ikke kunne opnås.

Ryslinge Kommune tilkendegav, at Kommunalbestyrelsen på grundlag af den stedfundne forhandling forbeholder sig at afskedige kommunaldirektør Flemming Röttig på vilkår, der fastsættes af kommunalbestyrelsen, og at kommunalbestyrelsen ikke vil være forpligtet af det under forhandlingerne fremsatte forligstilbud.

DJØF tilkendegav, at det vil være brud på rammeaftale om åremålsansættelse og Tjenestemandregulativets § 28, hvorfor forbundet vil føre sagen videre ad retlig vej. DJØF vil i den forbindelse kræve kontraktopfyldelse samt bod for aftalebrud.

Ryslinge Kommune finder, at uenighed om afskedigelsesvilkårene i henhold til Rammeaftalens § 9, stk. 5, må føre til en voldgift, der fastsætter vilkårene for den omhandlede afskedigelse.

...”

Efter at have modtaget Flemming Röttigs høringssvar afskedigede kommunen ham herefter ved skrivelse af 30. oktober 2002 med et varsel på 15 måneder til fratreden den 31. januar 2004.

Efter begæring fra DJØF blev der den 14. november 2002 afholdt en forhandling mellem DJØF og KL i henhold til aftale af 17. maj 1991 vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og KTO. Det hedder i referatet herfra bl.a.:

”DJØF tilkendegav, at Ryslinge Kommunes afskedigelse den 30. oktober 2002 af kommunaldirektør Flemming Röttig på ensidigt af kommunalbestyrelsen fastsatte vilkår, er et brud på § 9, stk. 5, i Rammeaftale om åremålsansættelse.

KL finder ikke, at spørgsmålet om de med afskedigelsen af kommunaldirektøren forbundne vilkår er endeligt afgjort. Dette spørgsmål kan – når der ikke kunne opnås enighed mellem Ryslinge Kommune og DJØF herom – efter KLs forståelse af rammeaftalen og retstvistaftalen afgøres ved voldgift, jf. romer III i retstvistaftalen.

Parterne konstaterede, at enighed ikke kunne opnås, og DJØF tilkendegav herefter, at forbundet vil rette henvendelse til KTO med henblik på afholdelse af forhandling mellem KTO og KL, og at DJØF overfor KTO vil foreslå, at der – såfremt sagen fortsat ikke kan løses forligsmæssigt - nedlægges påstand om kontraktopfyldelse af åremålsaftalen overfor Flemming Röttig samt bod for aftalebrud såvel i forhold til Ryslinge Kommune som KL.”

Der blev herefter på begæring af KTO afholdt et mæglingssmøde den 13. maj 2003 mellem KTO og KL i henhold til retstvistaftalens afsnit II, punkt 3. Da der heller ikke på dette møde kunne opnås nogen enighed, indgav KTO klageskrift til Den Kommunale Tjenestemandret den 23. oktober 2003.

REGELGRUNDLAGET:

I Tjenestemandregulativet af 1991 for kommuner inden for KLs forhandlingsområde hedder det bl.a.:

”§ 2

Ansættelse som tjenestemand sker i følgende former:

Varig ansættelse

Ansættelse på prøve med senere varig ansættelse for øje

Ansættelse på åremål

...

§ 7

Efter forhandling med de forhandlingsberettigede organisationer kan Kommunernes Landsforening fastsætte regler, jf. § 34, og indgå aftaler, jf. § 32, om besættelse af tjenestemandstillinger på åremål.

...

§ 26

Tjenestemænd kan afskediges uden ansøgning med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Afsked kan dog ske med kortere varsel, hvis afskedigelsen er begrundet i, at tjenestemanden som følge af strafbart forhold, tjenesteforseelse eller mislighed er uskikket til at forblive i stillingen.

§ 27

Stk. 1. Tjenestemænd afskediges fra udgangen af den måned, hvori de fylder 70 år

§ 28

Tjenestemænd ansat på åremål kan kun afskediges uden ansøgning, såfremt afskedigelsen er begrundet i helbredsmæssige årsager eller i forhold som nævnt i § 26, 2. punktum, § 27 eller såfremt der er hjemmel hertil i en eventuel åremålsaftale. I øvrigt ophører ansættelsen uden videre ved åremålets udløb.

...

§ 32

Stk. 1. Løn- og andre ansættelsesvilkår for tjenestemænd fastsættes ved aftale mellem tjenestemandenes forhandlingsberettigede organisationer, jf. § 35, og Kommunernes Landsforening.

Stk. 2. Aftale efter stk. 1 kan dog ikke indgås om forhold, der bestemmes ved lov eller i henhold til lov eller nærværende regulativ og pensionsregulativet eller som angår kommunens opgaver, organisation eller personalebehov.”

I KTO's kommentarer til regulativet hedder det bl.a.:

”[Vedr. § 7]

Efter § 2, nr. 3 kan tjenestemænd ansættes på åremål. I henhold til § 7, kan der efter forhandling fastsættes regler for åremålsansættelse. Åremålsaftalen er indgået den 10. august 1990.

Åremålsvilkårene aftales lokalt typisk for stillinger, der er særligt belastende, kræver særlig kreativitet eller fornyelse eller kræver specialviden.

Åremålsperioden er ikke mindre end 3 år og højest 6 år, men kan forlænges på uændrede vilkår i yderligere 3 år.

...

Om afskedigelse af åremålsansatte henvises til bemærkningerne til § 28.

...

[Vedr. § 28]

Åremålsansatte tjenestemænd kan afskediges af følgende grunde:

Sygdom,

alder,

og som følge af strafbart forhold, tjenesteforseelse eller mislighed, der gør dem uskikket til at forblive i stillingen.

I henhold til åremålsaftalens § 7, stk. 2, kan en åremålsansat afskediges uansøgt af andre grunde inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Afsked meddeles med en måneds varsel og således, at forholdet bringes til ophør senest på årsdagen for tjenestemandens tiltræden af åremålsstillingen.”

I 1990 indgik KTO og KL en generel aftale betegnet ”Rammeaftale om åremålsansættelse” vedrørende vilkårene for åremålsansættelse af kommunale tjenestemænd og overenskomstansatte.

I KLs vejledning af 28. august 1990 til rammeaftalen hedder det bl.a.:

”Spørgsmålet om, hvorvidt en bestemt funktion skulle varetages på åremålsvilkår, vedrører kommunens personalebehov og er derfor i henhold til tjenstemandsregulativet/tjenstemandsvedtægten et forhandlingsspørgsmål. Dette indebærer, at kommunalbestyrelsen skal underrette vedkommende forhandlingsberettigede personaleorganisation om, at man agter at besætte en bestemt stilling på åremålsvilkår, således at den forhandlingsberettigede organisation kan begære en forhandling herom. Kommunalbestyrelsen er i givet fald forpligtet til at indgå i en sådan forhandling. Forhandlingsretten indebærer ikke, at der skal opnås enighed med organisationen om, hvorvidt en stilling skal besættes på åremålsvilkår eller ej (modsat spørgsmålet om lønvilkårene i stillingen, jf. nedenfor).”

Om afskedigelse hed i det 1990-rammeaftalens § 7:

”§ 7. AFSKED

Stk. 1

En åremålsansat kan afskediges efter ansøgning efter reglerne i tjenstemandsregulativets § 25.

Stk. 2

En åremålsansat kan afskediges uansøgt på grund af sygdom eller tjenesteforseelse.

En åremålsansat kan afskediges uansøgt af andre årsager inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Afskedigelsen skal meddeles med én måneds varsel og således,

at ansættelsesforholdet bringes til ophør senest på årsdagen for tjenestemandens tiltræden af åremålsstillingen.

Stk. 3

En åremålsansat tjenestemand, der ikke er varigt ansat i en anden tjenestemandsstilling og som afskediges uansøgt efter stk. 2, nr. 2, er ikke berettiget til at modtage egenpension, medmindre den pågældende har fået inddraget en pension efter pensionsregulativets § 10 i forbindelse med ansættelse i åremålsstillingen.”

Om uansøgt afsked inden for det første år var bl.a. anført følgende i KLs vejledning af 28. august 1990 til rammeaftalen:

”Uansøgt afsked inden for det første år, der ikke er begrundet i sygdom eller tjenesteforseelse, skal meddeles inden udløbet af 11 måneder fra ansættelsen. Afskedigelsen sker med én måneds varsel.

...

I denne situation finder hverken tjenestemandregulativets/ tjenestemandsvedtægtens bestemmelser om uansøgt afsked eller pensionsregulativets/-vedtægtens bestemmelser om ret til aktuel (egen)-pension anvendelse. Det maksimale fratrædelsesbeløb kan komme til udbetaling i situationer, hvor kommunen ser sig nødsaget til at afskedige den pågældende inden for et år.

Dette skal ses på baggrund af, at der ikke er hjemmel til at prøveansætte, når der er tale om ansættelse på åremålsvilkår, men at der kan være behov for, at kommunen frigør sig fra en åremålsaftale, hvis det må konstateres, at samarbejdet eller forholdene i øvrigt ikke svarer til parternes forventninger.”

Der var i rammeaftalen fra 1990 ikke truffet særlig aftale om uansøgt afskedigelse efter 1 års ansættelse.

I 1995 blev rammeaftalens § 7 ændret efter forhandlinger mellem parterne. Ændringen skete på baggrund af et ønske fra KL. I et notat af 29. januar 1995 vedrørende forhandlingerne udfærdiget af KL hed det således bl.a.:

”Ændringsforslag til åremålsaftalen.

1. Arbejdsgiversiden ønsker mulighederne for fratræden i åremålsperioden drøftet.

Den situation, der primært tænkes på, er ”gemytternes uoverensstemmelse” på et tidspunkt, som ligger efter 1 års ansættelse.

KTO er umiddelbart afvisende over at drøfte spørgsmålet. Det kunne dog ikke helt udelukkes, at der kunne være en pris for denne mulighed.

Der kunne enten tænkes en pris, som skulle betales, når det skete, eller eventuelt en pris, der er et led i ansættelseskontrakten, således at det f.eks. kunne påvirke åremålsprocenten, hvis man ønsker denne ekstra frigørelsesmulighed ind i kontrakten.

...”

Det fremgår af forhandlingsprotokollen fra 1995, at parterne vedrørende dette spørgsmål blev enige om, at ”Der indføres en forhandlingsadgang for de parter, der har indgået aftalen, med henblik på at aftale vilkår for den åremålsansattes eventuelle fratreden efter 1 år, men forud for åremålets udløb”.

Efter de afsluttende forhandlinger mellem parterne fik 1995-rammeaftalens § 7 følgende ordlyd:

”§ 7. Afsked

Stk. 1

En åremålsansat kan afskediges efter ansøgning efter bestemmelserne i tjenstemandsregulativets § 25.

Stk. 2

1) En åremålsansat kan afskediges uansøgt på grund af sygdom eller tjensteforseelse.

2) En åremålsansat kan afskediges uansøgt af andre årsager inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Afskedigelsen skal meddeles med én måneds varsel og således, at ansættelsesforholdet bringes til ophør senest på årsdagen for tjenstemandens tiltræden af åremålsstillingen.

3) En åremålsansat kan afskediges uansøgt iøvrigt fra et år efter åremålsstillingen er tiltrådt, men forud for åremålets udløb, efter aftale med den forhandlingsberettigede organisation og om vilkårene herfor.

Stk. 3

En åremålsansat tjenestemand, der ikke er varigt ansat i en anden tjenstemandsstilling og som afskediges uansøgt efter stk. 2, nr. 2 og 3, er ikke berettiget til at modtage egenpension, medmindre den pågældende har fået inddraget en pension efter pensionsregulativets § 10 i forbindelse med ansættelse i åremålsstillingen.”

De ændringer af rammeaftalen, som blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 1997, var uden betydning for adgangen til at afskedige åremålsansatte.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 1999 fik rammeaftalens § 7 om uansøgt afskedigelse efter et års ansættelse som tjenestemand i en åremålsstilling på ny en ændret ordlyd, idet bestemmelsen formuleredes således:

”§ 7. Afskedigelse

...

Stk. 2

...

4) En åremålsansat kan afskediges uansøgt i øvrigt fra et år efter åremålsstillingen er tiltrådt, men forud for åremålets udløb, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.”

Forud for denne ændring af bestemmelsen havde KTO i et brev af 21. juni 1999 til Kommunernes Landsforening bl.a. anført følgende:

”Forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg (FS) har på et møde den 17. juni 1999 drøftet det af KL fremsendte udkast til rammeaftale om åremålsansættelse.

FS godkendte på KTO’s forhandlingsudvalgs vegne aftalen under forudsætning af, at Kommunernes Landsforening skriftligt bekræfter,

...

at den ændrede formulering af det i KTO-forliget bilag 13 aftalte ikke indebærer realitetsændringer ... hvilket betyder, at en uansøgt afsked i en åremålsstilling eller generationsskifteordning ikke kan forekomme med mindre, at vilkaere er aftalt med den forhandlingsberettigede organisation

...”

I det nævnte bilag 13 var § 7, stk. 2, nr. 4, foreslået formuleret således:

”En åremålsansat kan afskediges uansøgt i øvrigt fra et år efter åremålsstillingen er tiltrådt, men forud for åremålets udløb, efter aftale med den forhandlingsberettigede organisation og om vilkaere herfor. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt 3 års løn.”

KTO’s brev af 21. juni 1999 blev besvaret af KL ved brev af 7. september 1999, hvori det om det rejste spørgsmål hedder:

”... Ændringerne skal tilgodese de senere års udvikling i retsopfattelsen, hvorefter tjenestemænd kan afskediges uansøgt eller efter ansøgning, hvorimod afsked bl.a. ifølge ombudsmanden ikke kan foretages som en aftaleretlig disposition, der falder uden for forvaltningslovens afgørelsesbegreb. Den nye formulering indebærer ikke (andre) ændringer i forhold til hidtidig forståelse af bestemmelsen.

...”

Bestemmelsen om afskedigelse af åremålsansatte tjenestemænd er videreført i 2002-rammeaftalens § 9, hvori det hedder:

”§ 9. Afskedigelse

Stk. 1.

Åremålsansættelsen ophører uden varsel ved den aftalte periodes udløb.

Stk.2.

Den åremålsansatte kan afskediges efter ansøgning efter ansøgning efter bestemmelserne i tjenestemandensregulativets § 25.

Stk. 3.

Uansøgt afsked kan ske på grund af sygdom eller tjenesteforseelse.

Stk. 4.

En åremålsansat kan afskediges uansøgt af andre årsager inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Afskedigelsen skal meddeles med én måneds varsel og således, at ansættelsesforholdet bringes til ophør senest på årsdagen for tjenstemandens tiltræden af åremålsstillingen. Perioden forlænges med 1 måned for hver påbegyndt 30 dage ud over 60 dage, den åremålsansatte har været fraværende i forbindelse med orlov på grund af værnepligts- eller FN-tjeneste, barsel og/eller adoption.

Stk. 5.

I andre tilfælde end de der nævnes i stk. 3-4, kan uansøgt afsked i øvrigt kun ske, hvis der indgås aftale om vilkårene for afskedigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

...”

Den 17. maj 1991 indgik KL og KTO en aftale om behandling af retstvister. Aftalen vedrører behandling af retstvister om aftaler indgået mellem parterne, når der i de enkelte aftaler ikke er indgået afvigende bestemmelser om behandling af sådanne tvister. Det fremgår af retstvistaftalen bl.a.:

”I. Sagens parter.

...

2. Ved retstvister forstås uoverensstemmelser om fortolkning af eller overtrædelse af indgåede aftaler og overenskomster.

...

III. Forum for behandling af retstvister, der ikke kan løses ved forlig.

1. De tvister, der alene vedrører personale omfattet af Den Kommunale Tjenestemandensrets kompetence i henhold til lov af 14. juni 1990 og bekendtgørelse af 20. november 1990 (eller lovgivning og bekendtgørelser mv, der træder i stedet for disse), behandles ved Den Kommunale Tjenestemandensret.

2. Tvister, der alene vedrører overenskomstansat personale, behandles ved voldgift.

3. Ved tvister, der vedrører både overenskomstansat personale og personale omfattet af Den Kommunale Tjenestemandrets kompetence, aftales mellem parterne, om sagen skal afgøres af Den Kommunale Tjenestemandret eller ved voldgift.

Såfremt enighed ikke kan opnås, står parterne frit med hensyn til søgsmål ved Den Kommunale Tjenestemandret eller voldgiftsbehandling.

...”

FORKLARINGER:

Max Haugaard har forklaret bl.a., at han i perioden fra 1985 til 2002 var ansat som sekretariatschef i Lærernes Centralorganisation. Lærerne overgik i 1993 fra det statslige til det kommunale område, men reglerne var stort set de samme. Det var især arbejdsgiversiden, som var interesseret i åremålsansættelse. Prisen var, at der skulle forhandles om vilkårene. Disse skulle aftales med den forhandlingsberettigede organisation, og kunne man ikke nå til enighed, måtte arbejdsgiveren skride til varig ansættelse. Rammeaftalen om åremålsansættelse angav de brede rammer, og vilkårene i øvrigt skulle aftales ved forhandling i hver enkelt sag. Rammeaftalen fra 1990 indebar bl.a., at en åremålsansat efter 1 års ansættelse var uopsigelig i den resterende åremålsperiode.

Han sad med ved forhandlingbordet ved ændringen af rammeaftalen i 1995. Arbejdsgiversiden gav udtryk for, at det skulle være muligt at afvikle et ansættelsesforhold indgået på åremål efter mere end et års ansættelse i tilfælde af gemytternes uoverensstemmelse. Da en sådan afskedigelsesadgang ville betyde væsentlige indrømmelser til arbejdsgiversiden, krævede KTO som betingelse, at afskedigelsen – parallelt med proceduren i forbindelse med ansættelsen – kun skulle kunne iværksættes efter forhandling mellem parterne og opnåelse af enighed om vilkårene for ansættelsesforholdets ophør. KTO ønskede således ikke at give carte blanche til afskedigelse af åremålsansatte efter udløbet af det første ansættelsesår, men tiltrådte alene, at der blev indført en mulighed herfor, såfremt der kunne opnås enighed mellem parterne. Efter forhandlingerne var det således helt evident, at hvis parterne ikke kunne blive enige om afskedigelsen, skulle ansættelsesforholdet bestå.

Han deltog ligeledes i forhandlingerne vedrørende ændringen af rammeaftalen i 1999. Der var ikke tale om at indføre nogen ændring i adgangen til at afskedige åremålsansatte efter et års ansættelse i forhold til det, som var blevet aftalt i 1995. Ændringen var alene foranlediget af en afgørelse fra Folketingets Ombudsmand. Det var arbejdsgiversiden, som ønskede ændringen, og organisationerne ville ikke stille sig hindrende i vejen, hvis der var et retligt problem, som skulle løses. Man ønskede dog samtidig at sikre sig, at ændringen ikke indebar realitetsændringer – udover det indførte maksimum på 3 års løn – og det fik man tilsagn om.

Arbejdsgiversiden har ikke før under nærværende sag påberåbt sig at have en diskretionær afskedigelsesret over for en åremålsansat, som har været ansat i mere end 1 år.

Jørgen Holst har forklaret bl.a., at han siden 1993 har været ansat i KTO. Han er i dag fungerende sekretariatschef, og han har siden 1995 været med til forhandlingerne vedrørende rammeaftalen. Stillinger, der besættes på åremål, er ofte atypiske stillinger.

Eksempelvis er det kunstneriske stillinger eller særlige chefstillinger. Alternativet til en ansættelse på åremål ville for sådanne stillinger være en varig tjenestemandsansættelse. Dette skulle kompenseres, dels gennem tillæg, dels gennem tryghed i ansættelsen i åremålsperioden. Der er siden 1990 ikke givet afkald på den gældende uopsigelighed i åremålsperioden bortset fra, at organisationerne er gået med til en tre års begrænsning. Han har ikke før den konkrete sag været ude for, at reglen i rammeaftalen om afskedigelse af en åremålsansat efter et års ansættelse er blevet fortolket således, at der kan ske afskedigelse, uden der er opnået enighed mellem parterne om vilkårene herfor.

Rami Sørensen har forklaret bl.a., at han er chef for DJØF's juridiske afdeling. Han vil anslå, at DJØF på det kommunale/amtskommunale område indgår ca. 50 aftaler om åremålsansættelse pr. år. Aftalerne indgås centralt i DJØF's sekretariats forhandlingsafdeling. Den aftale, der blev indgået vedrørende Flemming Röttigs åremålsansættelse, er helt standardmæssig. Der er i aftalens § 8 henvist til rammeaftalen om åremålsansættelse, og der er derfor ikke anført noget om afskedigelse i selve ansættelsesaftalen.

Der afvikles årligt mellem 5 og 10 åremålsansættelsesforhold efter udløbet af det første ansættelsesår. Han har inden for de seneste 4 år deltaget ved ca. 20 af disse sager. Han har kun i ét tilfælde været ude for, at parterne ikke under forhandlingerne opnåede enighed om vilkårene for ophøret af ansættelsen. Det resulterede i den konkrete sag i, at arbejdsgiveren ensidigt ophævede ansættelsesforholdet, men der blev dog efterfølgende indgået forlig i sagen om fratrædelsesvilkårene. Forhandlingsforløbene i disse sager er typisk meget langvarige, idet der fra alle parter side søges det bedst mulige resultat. I ca. 9 ud af 10 sager opnås der enighed om vilkår, der ligger under maksimumbeløbet på 3 års løn, da det som hovedregel er i alle parter interesse, at ansættelsesforholdet bringes til ophør. Han vil tro, at DJØF her ligger på linie med andre organisationer.

DJØF's interesse i forbindelse med afskedigelsesforhandlingerne er bl.a. at sikre, at afskedigelsen ikke skyldes magtfordrejning, men reelle samarbejdsproblemer. Endvidere afsøges muligheden for alternativ beskæftigelse for den pågældende åremålsansatte. Omplacering er imidlertid ofte ikke mulig. Det er derfor typisk DJØF's opgave at sikre det bedst mulige økonomiske resultat, hvilket skal ses i lyset af, at en åremålsansat sjældent vil have et andet job at komme tilbage til. Det er derimod ikke ualmindeligt, at en åremålsansat efterfølgende får ansættelse i en ny åremålsstilling.

Kent Lassen har forklaret bl.a., at han siden 1990 har været kontorchef i Kommunernes Landsforening. Siden 1999 har han beskæftiget sig med åremålsaftaler og deltaget i forhandlingerne vedrørende rammeaftalen.

I 1995-rammeaftalen - som han også var med til at forhandle - blev det fastslået, at der kunne ske diskretionær afskedigelse af åremålsansatte efter det første ansættelsesår, men det krævedes, at der blev forhandlet og indgået aftale. Forud herfor var retstilstanden usikker. Reglerne kunne føre til, at man måtte betale fuld løn indtil ansættelsens udløb, hvis man ville af med en åremålsansat efter det første ansættelsesår, men en begrænsning kunne eventuelt følge af tabsbegrænsningssynspunkter. Der var derfor en retsusikkerhed, som krævede en afklaring ved, at der blev indført en diskretionær adgang til at afskedige i forbindelse med "gemytternes uoverensstemmelse".

I 1999 blev der aftalt en økonomisk ramme for vilkårene for afskedigelsen, der skulle ligge inden for maksimalt 3 års løn.

Man drøftede hverken i 1995 eller i 1999, hvad konsekvensen skulle være, hvis parterne ikke kunne nå til enighed. Det er imidlertid arbejdsgiversidens opfattelse, ”at tingene ikke kan ende i ingenting”. Kan parterne – efter at have opfyldt forhandlingspligten – ikke nå til enighed om vilkårene for afskedigelsen, må det derfor følge af ledelsesretten, at den kommunale arbejdsgiver kan skride til diskretionær afsked og overlade den nærmere fastsættelse af vilkårene til retssystemet.

Steen Ballegaard har forklaret bl.a., at han er ansat i Kommunernes Landsforening, hvor han i en række år har forhandlet sager om åremålsansættelse og uansøgt afskedigelse. Siden indgåelsen af rammeaftalen har antallet af åremålsansættelser været stigende, især for så vidt angår chefstillinger i kommunerne. Han har haft at gøre med ca. 20 sager om uansøgt afskedigelse efter det første ansættelsesår, og der er altid opnået enighed mellem parterne. Udviklingen har været, at arbejdsgivernes pris for at gennemføre disse afskedigelser har været stigende og nærmer sig maksimumniveauet på 3 års løn, ligesom forhandlingerne er meget langvarige. De 15 måneders løn, der blev tilbudt Flemming Röttig, var fastsat skønsomt.

Sidsel Diemer Leonhardt har forklaret bl.a., at hun siden april 2000 har været ansat som vicekontorchef i Amtsrådsforeningen. Hun har været involveret i én konkret sag, hvor der efter et år skete diskretionær afskedigelse af en overenskomstansat, som var ansat på åremål, selvom der ikke var opnået enighed med DJØF, men der blev efterfølgende forhandlet et forlig på plads.

I lighed med Kommunernes Landsforening er det Amtsrådsforeningens opfattelse, at der består en adgang til diskretionær afskedigelse af åremålsansatte efter det første ansættelsesår.

PARTERNES ARGUMENTER:

Klager har gjort gældende, at det følger af ordlyden af rammeaftalens § 9, stk. 5, at åremålsansatte tjenestemænd efter udløbet af det første ansættelsesår er uopsigelige, indtil andet aftales med den forhandlingsberettigede organisation, hvilket er i overensstemmelse med udgangspunktet i tjenestemandregulativets § 28. En sådan forståelse har været gældende ret mellem parterne siden rammeaftalens oprindelige vedtagelse, og der er ikke i forbindelse med forhandlingerne i 1995, 1999 og 2002 sket ændringer i dette udgangspunkt. Den eneste mulighed for ansættelsesmyndigheden for – inden udløbet af åremålsperioden – at foretage en afvikling af ansættelsen efter et år, er, at der opnås enighed om vilkårene.

Pligten til forhandling og betingelsen om enighed om vilkårene er parallel med ansættelsessituationen, hvor der alene kan ske ansættelse af en person på åremål, når der er indgået aftale om vilkårene herfor med den forhandlingsberettigede organisation. Arbejdsgiversiden har således allerede ved etableringen af ansættelsesforhold på åremål givet afkald på den ensidige ledelsesret, og rammeaftalens bestemmelser om afskedigelse skal ses i lyset heraf. Hertil kommer, at der ikke i rammeaftalen er taget forbehold for ledelsesretten fra arbejdsgivers side.

For så vidt angår ændringen af rammeaftalen i 1995, var der alene tale om, at KL sikrede sig en forhandlingsmulighed i tilfælde af ”gemytternes uoverensstemmelse”. Det blev ikke klart udtrykt, at man ønskede en diskretionær adgang til afskedigelse, hvorfor en sådan adgang ikke kan indfortolkes. Efter ordlyden og de foreliggende forarbejder blev der kun indført en forhandlingsadgang i overensstemmelse med aftalesystemet. Alt andet er udtryk for efterrationalisering fra arbejdsgiversiden. Heller ikke i forbindelse med de senere forhandlinger om ændringer af rammeaftalen har arbejdsgiversiden givet udtryk for ønske om at få indført en diskretionær afskedigelsesadgang. Såvel ordlyden af rammeaftalens § 9, stk. 5, som bestemmelsens tilblivelseshistorie viser således, at der ikke er indført en diskretionær afskedigelsesret for arbejdsgiveren, og det samme kan udledes af den praksis på området, som hidtil har været fulgt. KL kan ikke heroverfor påberåbe sig nogle uudtalte forudsætninger baseret på ledelsesretten og forholdets natur.

Det er ikke ukendt, at der kan eksistere uopsigelige ansættelsesforhold. Den aftalte forhandlingsmulighed vil i øvrigt i langt de fleste tilfælde resultere i et for begge parter rimeligt resultat, og arbejdsgiverparten har altid den mulighed at fritstille den åremålsansatte i den resterende åremålsperiode.

Der var i Flemming Röttigs åremålsaftale ikke fastsat særlige bestemmelser om afskedigelse, idet spørgsmålet herom var reguleret af rammeaftalen. Ryslinge Kommune var således ved afskedigelsen af Flemming Röttig forpligtet til at overholde rammeaftalen, hvilket ikke er sket, hvorfor der skal gives klager medhold i påstanden om, at der er begået brud på rammeaftalens § 9, stk. 5.

De indklagede har ikke noget krav på, at den forhandlingsberettigede organisation konkret indgår på en aftale om vilkårene for en afskedigelse, hvis enighed herom ikke kan opnås inden for rammerne af rammeaftalens § 9, stk. 5. En sådan uenighed er endvidere ikke udtryk for en uoverensstemmelse om fortolkning af eller overtrædelse af indgåede aftaler og overenskomster, hvorfor der ikke foreligger en retstvist omfattende af retstvistaftalen, som kan kræves behandlet af Tjenestemandssretten eller en voldgiftsret. Det følger heraf, at klager skal frifindes for de af de indklagede selvstændigt nedlagte påstande.

De indklagede har gjort gældende, at arbejdsgiversiden ikke har fraskrevet sig den ret til afskedigelse, der består i henhold til ledelsesretten. § 9, stk. 5, i rammeaftalen indebærer, at en åremålsansat tjenestemand kan afskediges diskretionært af ansættelsesmyndigheden på et hvilket som helst tidspunkt efter et års ansættelse. Som udgangspunkt skal der indgås aftale med tjenestemandens forhandlingsberettigede organisation om vilkårene for afskedigelsen, og den forhandlingsberettigede organisation er forpligtet til positivt at medvirke til, at en sådan aftale indgås. Vilkaerne i en sådan aftale med den forhandlingsberettigede organisation er begrænset til et beløb svarende til lønnen indtil åremålsaftalens udløb og maksimalt et beløb svarende til 3 års løn. Manglende enighed mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation indebærer, at spørgsmålet om vilkårene for afskedigelsen kan afgøres ved faglig voldgift eller alternativt indbringes for Den Kommunale Tjenestemandssret, jf. retstvistaftalens punkt III.

Ansættelsesmyndigheden er således i forlængelse af en forhandling med den forhandlingsberettigede organisation, hvor det konstateres, at enighed om vilkårene for afskedigelsen ikke kan opnås, berettiget til at afskedige den åremålsansatte med et varsel givet på baggrund af en saglig vurdering af den konkrete sags omstændigheder, hvorefter en voldgift eller Den Kommunale Tjenestemandsråd efterfølgende må vurdere, om beløbet givet herved er passende.

En anden forståelse af rammeaftalens § 9, stk. 5, vil indebære, at den forhandlingsberettigede organisation har råderet over og vetoret mod ansættelsesmyndighedens afskedigelseskompetence, hvilket ikke har været parternes hensigt med bestemmelsen, og hvilket er i strid med ledelsesretten. En sådan forståelse vil endvidere betyde, at bestemmelsen er uden egentlig indhold.

At retstilstanden er som hævdet af de indklagede, støttes også af, at der er tale om særlige stillinger på højt niveau og med tilsvarende høj løn, gode fratrædelsesordninger m.v. I sådanne ansættelsesforhold skal det være muligt at skille sig af med en person, idet omplacering i praksis ikke er en mulighed.

Ansættelsesmyndighedens mulighed for diskretionær afskedigelse modsvares desuden af, at tjenestemanden til enhver tid kan forlange sig afskediget med 3 måneders varsel.

Hertil kommer, at rammeaftalens tilblivelseshistorie viser, at det har været en typeforudsætning for arbejdsgiversiden, at der indførtes en diskretionær afskedigelsesadgang, som har været kendelig for begge parter. Man havde i 1990 ikke tænkt på at tage højde for den situation, som opstår ved ”gemytternes uoverensstemmelse”. Den diskretionære afskedigelse introduceredes herefter i 1995 for at løse denne situation, og i 1999 blev der sat loft på den økonomiske ramme for en forhandlingsløsning. Man drøftede imidlertid ikke, hvad der skulle gælde, hvis der ikke kunne opnås enighed. Man må i en sådan situation falde tilbage på, at det må anses for en typeforudsætning, at der skal være en diskretionær adgang til afskedigelse.

Indklagede har endvidere gjort gældende, at det ikke er aftalt mellem rammeaftalens parter, at vilkårene for en åremålsansats afsked efter et års ansættelse ikke kan undergives en retlig prøvelse. Det har også formodningen mod sig, at uenighed om vilkårene for afskedigelse af en åremålsansat ikke skulle kunne forelægges en retlig instans. Det er således det naturlige udgangspunkt, at en eventuel uenighed skal afgøres endeligt ved en efterfølgende retlig prøvelse, og i den forbindelse udgør retstvistaftalen proceduren for den retlige prøvelse.

Samlet gør de indklagede derfor gældende, at der ikke er begået brud på rammeaftalens § 9, stk. 5.

TJENESTEMANDSRETTENS BEGRUNDELSE OG KONKLUSION:

Efter § 28 i Tjenestemandregulativet af 1991 kan en tjenestemand ansat på åremål kun afskediges diskretionært, såfremt der er hjemmel hertil i en eventuel åremålsaftale.

Flemming Röttigs åremålsaftale indeholdt ingen særskilte bestemmelser om afskedigelse, men angav, at ”Rammeaftale om åremålsansættelse er i øvrigt gældende for ansættelsen”.

Den på dagældende tidspunkt gældende rammeaftale om åremålsansættelse indeholdt som § 7, stk. 2, nr. 4, følgende bestemmelse:

”4) En åremålsansat kan afskediges uansøgt i øvrigt fra et år efter åremålsstillingen er tiltrådt, men forud for åremålets udløb, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.”

Denne bestemmelse – som svarer til § 9, stk. 5, i den gældende rammeaftale – må såvel efter sin ordlyd som efter sin tilblivelseshistorie naturligt forstås således, at en uansøgt afsked af en åremålsansat efter et år ikke kan foretages, medmindre vilkårene herfor er aftalt med den forhandlingsberettigede organisation inden for de rammer, som fremgår af bestemmelsen.

En sådan aftale forelå ikke, da Ryslinge Kommune den 30. oktober 2002 skred til afskedigelse af Flemming Röttig, uden at dette kan bebrejdes den forhandlingsberettigede organisation, og kommunen handlede dermed i strid med rammeaftalens § 9, stk. 5.

Der kan ikke af denne bestemmelse udledes en generel pligt for en forhandlingsberettiget organisation til at indgå aftale om afskedigelsesvilkårene, såfremt enighed ikke kan opnås inden for bestemmelsens økonomiske rammer, og en sådan uenighed kan ikke anses for en retstvist omfattet af retstvistaftalen af 17. januar 1991.

Herefter tages klagers påstande til følge som neden for bestemt.

THI KENDES FOR RET:

De indklagede, Kommunernes Landsforening og Ryslinge Kommune, skal anerkende, at Ryslinge Kommune ved afskedigelsen af kommunaldirektør Flemming Röttig den 30. oktober 2002 har handlet i strid med og dermed begået brud på den mellem KTO og KL indgåede rammeaftale om åremålsansættelse § 9, stk. 5.

Klager, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, frifindes for de af de indklagede selvstændigt nedlagte påstande.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Lene Pagter Kristensen