

**OMBUDSMANDEN
FOR INATSIARTUTS
BERETNING
FOR 2015**

5. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

Afskedigelse

5.1 Afskedigelse grundet i samarbejdsproblemer. Manglende iagttagelse af reglerne for en tjenstlig samtale. Mangelfuld konkretisering af flere afskedsbegrundende forhold. Tilsidesættelse af proportionalitetsprincippet

A klagede til ombudsmanden over, at Finansdepartementet havde stadfæstet X Virksomheds afskedigelse af A grundet samarbejdsvanskeligheder.

A blev uden varsel indkaldt til en samtale med ledelsen efter tre måneders ansættelse, hvor A blev konfronteret med, at der efter X Virksomhedens opfattelse forelå samarbejdsproblemer. Ombudsmanden fandt det kritisabelt, at X Virksomheden ved ikke at behandle samtalen som en tjenstlig samtale, havde tilsidesat en grundlæggende beskyttelse af A som arbejdstager.

Ved partshøringen af A forud for afskedigelsen lagde X Virksomheden bl.a. vægt på samarbejdsproblemer med de øvrige medarbejdere, i hvilken forbindelse X Virksomheden ikke nævnte konkrete medarbejdere eller konkrete episoder, men i stedet kritiserede A's adfærd på et generelt og overordnet niveau. Ombudsmanden fandt det kritisabelt, at X Virksomheden ved partshøringen af A ikke i tilstrækkeligt omfang havde konkretiseret flere af de afskedsbegrundende forhold.

Ombudsmanden fandt det endvidere kritisabelt, at X Virksomheden havde tilsidesat det forvaltningsretlige krav om proportionalitet ved at afskedige A uden forinden at have forsøgt at løse samarbejdsproblemerne ved at anvende en mildere ansættelsesretlig reaktion.

Ombudsmanden fandt det endelig kritisabelt, at Finansdepartementet som rekursbehandlende myndighed ikke fandt anledning til at påtale de nævnte forhold (udtalelse af 27. oktober 2015, j.nr. 2014-323-0051).

[...]

3. Sagsfremstilling

A blev den 1. september 2013 ansat som [...] i X Virksomheden. A blev ansat i henhold til overenskomst uden aftalt prøvetid i ansættelsesforholdet.

Den 29. november 2013 blev der afholdt en samtale mellem chef Z og A. Chef Y, tog referat. Af referatet fremgår bl.a. følgende:

"[...] de sidste uger er adskillige medarbejdere kommet ind på mit [chef Z, min bemærkning] kontor og har fortalt, at samarbejdet i [...] er blevet usædvanligt dårligt efter din tiltrædelse. Der er nu stående problemer i det daglige samarbejde og tilbagevendende konflikter som dagligt belaster [...] medarbejdere også i løsning af daglige arbejdsopgaver med uheldig negativ afsmitning i forhold til kundeopgaver og samarbejdspartnere. Min vurdering er, at samarbejdet i [...] nu er kørt helt og endegyldigt af sporet. Jeg har ikke oplevet et lignende dårligt samarbejds-klima i de 10 år, jeg har været ansat i [X Virksomheden].

De mange informationer jeg har modtaget er blandt andet samstemmende mht.:

"Når vi fortæller [A] noget, så er det som om, [A] ikke forstår det eller hører efter."

"Når [A] spørger om noget, og får et svar, vender [A] ofte tilbage flere gange og spørger om det samme."

"Det er som om, [A] ikke kan overskue opgaverne."

"Det har resulteret i usædvanligt lange diskussioner uden væsentligt indhold, hvor de samme emner tages op gang på gang."

Der er i løbet af de sidste tre måneder kommet en så dårlig kommunikation og samarbejdsadfærd ind i [...], at det allerede har sat sig tydelige spor også i løsningen af kundeopgaver, jf. modtagne informationer:

[X Virksomheden] er blevet bedt om at fremsende et tilbud på [...] (en ønskeopgave for [X Virksomheden]). Det medførte lange diskussioner, hvor [chef Z] afsluttende bad dig udarbejde et almindeligt tilbud, der var rimeligt billigt. Du udarbejdede derefter en A4-side med lidt tekst og et billede, men uden priser, og fremsendte det til kunden uden yderligere afklaring med medarbejdere og ledelsen i [X Virksomheden]. (Kvaliteten af din løsning på denne opgave er uacceptabel for [X Virksomheden], jf. mangler mht. kundekontakt, opfølgning og almindelig god markedsføring.)

Du underskrev kontrakt med vores største kunde om [...]. Der var deadline for aflevering fire uger senere. Du blev bedt om at gå i gang; men trak den to-tre uger og foreslog derefter at udskyde deadline en uge. Da du endelig gik i gang med løsning af 1. del af

opgaven, modtog du oplæring og blev bedt om at komme tilbage med spørgsmål – men du kom ikke tilbage. Til sidst måtte en anden medarbejder løse 1. del af opgaven, og du måtte derefter bruge din weekend for at lave 2. del af opgaven og færdigskrive rapporten.

I øvrigt sender du den 28.10 en mail til ledelsen om, at du har en uforståelig konflikt med [...] vedrørende [...] mv.

Konklusion

De ovennævnte forhold er fuldstændig uacceptable for [X Virksomheden] og er i direkte modstrid med den indledende tekst i dit ansættelsesbrev: *Et afbalanceret forhold til [...] og fokus på vidensdeling er væsentligt for [...] funktion og dens medarbejdere.*

[...]

[Chef Z]: Foreslog at [A] tænker over situationen og evt. vender tilbage med kommentarer efter weekenden.”

Efter samtalen udfærdigede A sit eget referat af samtalen, som A efterfølgende gjorde X Virksomheden bekendt med.

Den 3. december 2013 afholdtes samtale mellem chef Z og A, hvorunder A modtog meddelelse samt brev om, at A var fritaget for tjeneste.

Ved brev (sindetskrivelse) af 13. december 2013 meddelte X Virksomheden A, at man påtænkte at afskedige A fra A's stilling som [...]. Af brevet, der var forfattet af chef Z, fremgår bl.a. følgende:

”Det er med beklagelse, at jeg må meddele, at [X Virksomheden] er sindet at opsigte dig fra din stilling som [...] for [afdeling Y].

Som drøftet på mødet fredag den 29. november 2013 er der desværre opstået samarbejdsproblemer mellem dig og din [...], i særdeleshed [...].

Det dårlige samarbejde med [...] er eskaleret således som erkendt af dig til direkte voldsomme mundhuggerier. Et fællestræk synes at være, at der opstår lange ufrugtbare diskussioner om emner, der siden genoptages i nye diskussioner.

Der henvises til vedlagte referat af samtale afholdt 29. november 2013, derunder det forhold, at problemerne medfører og kan medføre problemer i forhold til løsningen af [X Virksomhedens] arbejdsopgaver.

[...] har ikke tidligere været præget af disharmoni og samarbejdsvanskeligheder, og problemerne synes desværre at være opstået efter din tiltræden.

Det er et fællestræk hos [...] medarbejdere, at man opfatter, at du har svært ved at lytte, forstå og kommunikere i forhold til [...] medarbejdere og jfr. ovenfor om genoptagelse af allerede gennemdiskuterede problemstillinger, hvilket har skabt dårlige samarbejdsrelationer til flere medarbejdere og manglende tillid til, at du kan producere kvalitetsmæssige og acceptable løsninger af forelagte opgaver. Især din vedholdenhed i diskussioner om de samme og ikke altid væsentlige emner og detaljer har været unødigt konfliktskabende.

Det er min vurdering, at hovedansvaret for problemerne ligger hos dig. Jeg anser det ikke for realistisk, at din fortsatte deltagelse i [...] vil medføre forbedringer i samarbejdsrelationerne.

Forvaltningsretlige grunde byder mig at oplyse, at [X Virksomheden] under en evt. tvist vil kunne føre bevis for de anførte problemer ved førelse af vidner.

[X Virksomhedens] størrelse sammenholdt med din fagkyndighed inden for [...] gør det ikke muligt at omplacere dig eller tilbyde dig anden beskæftigelse inden for [X Virksomheden]. [X Virksomheden] er som [...] virksomhed en integreret del af Grønlands Selvstyre. Jeg har derfor forespurgt i Departementet, om man derfra kunne være behjælpelig med omplacering, men det vurderedes ikke muligt at indplacere dine særlige kompetencer under Departementet eller underlagte enheder.

På denne baggrund meddeles, at [X Virksomheden] agter at opsigte dig med varsel i henhold til den danske funktionærlov, § 2, stk. 2, jfr. Ansættelsesbrevet. Hjemmelen hertil findes i arbejdsgiverens almindelige ledelsesret.

I medfør af sagsbehandlingsloven, landstingslov nr. 8 af 13. juni 1994, § 19 har du ret til at fremkomme med en udtalelse om dette brev og dets indhold inden endelig afgørelse træffes i sagen [...].”

Ved brev af 27. december 2013 fremkom A med indsigelser til sindetskrivelsen. Af brevet fremgår bl.a. følgende:

”[...] Brevet af 13. december [sindetskrivelsen, min bemærkning] er vedlagt et utilstrækkeligt og ensidigt referat. Jeg vedlægger derfor mine egne referater af vores møder 29. november og 3. december 2013, se vedlagte.

De fremsatte påstande om dårligt arbejdsklima i [...] for [afdeling Y], er trukket ud af proportion, og fakta er, at [afdeling Y] løser sine arbejdsopgaver på kvalificeret vis, endskønt halvdelen af [afdeling Y's] medarbejdere er nyansatte.

I dit referat af 29. november skriver du, at du den 28. oktober har modtaget en mail fra mig vedr. [X Virksomhedens] [...]. Du har glemt at skrive, at du brugte godt en måned på at udarbejde en kortfattet mail, der ikke afklarede prispolitikken. Fejlagtigt skriver du, at [X Virksomheden] blev bedt om at fremsende et tilbud på [...]. Situationen var i stedet, at vi efter en lang markedsføringsindsats drog nytte af at have fremsendt et Reference Sheet for [...], og fik etableret kontakt til klienten. Du skriver fejlagtigt, at jeg blev bedt om at udarbejde et rimeligt billigt almindeligt tilbud. I denne sammenhæng havde det jo været nyttigt, at kende den prispolitik, du aldrig har afklaret. Tilbuddet lå i øvrigt på daværende tidspunkt færdigudarbejdet fra [X Virksomheden].

Det er meget belastende for mig som nyansat [...] for [afdeling Y] at du, jf. mine referater af 29. november og 3. december 2013 optræder ukonstruktivt og konfronterende og helt absurd fritager mig for tjeneste i relation til at få en nybemandet afdeling til at fungere. [...]”

Ved brev af 16. januar 2014 opsigde X Virksomheden A fra A's stilling som [...] for afdeling Y. Af brevet, der var forfattet af chef Z, fremgår bl.a. følgende:

”[...] I din skrivelse har du anført, at [X Virksomhedens] brev af 13. december 2013 var vedlagt et utilstrækkeligt og ensidigt referat, hvorfor du derfor har vedlagt egne referater af møderne af 29. november og 3. december 2013. Spørgsmålet om samarbejdsproblemer har du ikke direkte besvaret, idet du blot henviser til, at fremsatte påstande om arbejdsklima er trukket ud af proportioner. Endvidere henviser du til forhold vedrørende prispolitik og fremsendelse af tilbud.

Vedrørende [...] fra [X Virksomheden] er det overfor dig gjort bekendt, at den siden 2006, med mindre justeringer, har ligget fast. Trods dette, har du overfor mig og de andre medarbejdere gentagne gange forespurgt til afklaring af prispolitikken.

Vedrørende fremsendelse af tilbud, hævder du, at du ikke blev bedt om at fremsende tilbud på [...]. Dette modsiges af de andre medarbejdere i [...] og [...], der uafhængigt af

hinanden er kommet med skriftlige tilkendegivelser om, at du fik ansvaret for fremsendelse af pristilbud, hvor du dog efter måneders tøven sendte et produktblad uden priser.

I bilag [A's mødereferater, min bemærkning] til din skrivelse er det anført, at du ikke har fornemmet nogen samarbejdsproblemer. Denne påstand står i kontrast til din aggressive optræden ved mødet den 29. november, hvor du kom med voldsomme udfald mod [...] og henviste til "et regulært offentligt mundhuggeri" og at "vi har kød, bagved det vi siger og holder fast, i det vi mener". Dit påståede ukendskab til samarbejdsproblemerne virker også utroværdige, idet du i måneder, ved ugentlige møder i [...], er blevet rykket mht. at løse de pålagte opgaver.

For så vidt angår tilkendegivelser fra flere medarbejdere om samarbejdsproblemer med dig, er disse tilkendegivelser indhentet skriftligt i forbindelse med denne sag. Tilkendegivelserne bekræfter i fællestrek det, der er væsentligt for kritikken, nemlig samarbejdsproblemer med dig, med lange ufrugtbare diskussioner om emner, der siden genoptages i nye diskussioner.

Endvidere opfattelsen af, at du har svært ved at lytte, forstå og kommunikere i forhold til [...] medarbejdere, men blot fortsætter i dit eget spor, og meget tyder på, at din situationsofornemmelse mangler i vigtige situationer.

Det anses således velbegrunder, at du blev fritaget for tjeneste, idet jeg og [...] medarbejdere ikke længere har tillid til, at man med dig i [...] kan producere kvalitetsmæssige og acceptable løsninger af forelagte opgaver.

Sammenfattende er det fortsat opfattelsen fra [X Virksomheden], at der foreligger bevise-lige samarbejdsvanskeligheder fra din side og, at du bærer hovedansvaret herfor. Man finder således ikke, at du med dine indsigelser er fremkommet med nyt eller relevant, der kan føre til andet resultat end den tidligere påtænkte afskedigelse af dig. Også når der henses til de fremkomne udtalelser.

De i skrivelse af 13. december 2013 anførte grunde fastholdes, og der henvises i øvrigt i det hele til skrivelserne.

[X Virksomheden] har derfor truffet følgende afgørelse:

Du opsiges hermed fra din stilling som [...] for [afdeling Y] med varsel i henhold til overenskomst af 14. februar 2013 mellem Naalakkersuisut (Grønlands Selvstyre) og [...], jf. den danske funktionærlovs § 2, stk. 2, 1 måned til udgangen af en måned, således [at] fratrædelse finder sted med udgangen af februar måned 2014.

Afskedigelse sker tillige med hjemmel i almindelig ledelsesret. [...]”

Ved brev af 7. marts 2014 klagede A til mig over afskedigelsen, herunder over manglende saglighed, mobning og overdreven magtanvendelse.

Den 11. april 2014 oversendte jeg A's klage til Departementet for Miljø og Natur som en anmodning fra A om, at departementet behandlede A's klage som rekursmyndighed, herunder at departementet i forbindelse med sin behandling af sagen vurderede, om A burde være tildelt en advarsel, inden A blev afskediget.

X Virksomheden blev efterfølgende ressortoverført til Departementet for Finanser og Indenrigsanliggender.

Ved brev af 4. august 2014 fandt Departementet for Finanser og Indenrigsanliggender, Økonomi og Personalestyrelsen, bl.a., at afskedigelsen af A var saglig, om end A med fordel kunne have været orienteret tidligere om mødet den 29. november 2013, så A havde haft tid til at forberede sig. Af brevet fremgår bl.a. følgende:

”[...]

Økonomi- og Personalestyrelsens vurdering:

Manglende saglighed:

Efter § 19 i Landstingslov nr. 8 af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning (sagsbehandlingsloven) skal en borger partshøres ved forvaltningsretlige afgørelser. Mødet d. 29. november 2013 har ikke karakter af sådan en afgørelse. Som det fremgår af referatet, havde du på mødet den 29. november 2013 en dialog med [chef Z], hvor du havde mulighed for at kommentere på kritikpunkterne. Mødet den 29. november 2013 endte med, at det blev foreslået, at du skulle tænke over situationen og vende tilbage med evt. kommentar efter weekenden. Det er Økonomi- og Personalestyrelsens vurdering, at du havde muligheden for at kommentere på de ting, der kom frem under mødet den 29. november 2013, inden du blev fritaget for tjeneste. Den 13. december 2013 fik du den lovpligtige partshøring, jf. sagsbehandlingslovens § 19.

Mobning:

Økonomi- og Personalestyrelsen finder ikke, at du er fremkommet med nogle faktuelle forhold, der kan konstatere, at der er sket mobning eller chikane af dig som medarbej-

der. Mødet den 29. november 2013 er ikke en tjenstlig samtale, det er derfor ikke lovpligtigt, at mødet skal varsles. Du kunne dog med fordel have været orienteret tidligere om mødet den 29. november 2013.

[...] Økonomi- og Personalestyrelsen finder ikke noget usagligt i, at du ikke er blevet varslet inden møderne den 29. november 2013 og 3. december [2013], selvom du med fordel kunne have været orienteret om mødet den 29. november 2013 tidligere.

Overdrevet magtmisbrug:

Det ligger i den alm. ledelsesret, at en arbejdsgiver kan fritage en medarbejder fra tjeneste. Økonomi- og Personalestyrelsen finder ikke, at der er sket overdrevet magtmisbrug.

Uberettiget opsigelse fra [X Virksomheden]:

Afskedigelsen er sket på baggrund af flere forhold, men især dit dårlige samarbejde med [...]. Vigtigheden af et afbalanceret forhold mellem [...] og [...] var så væsentligt for [X Virksomheden], at det er indskrevet direkte ind i dit ansættelsesbevis af 16. august 2013. I referatet ([chef Y's] referat) af samtalen den 29. november 2013 vedkender du, at forholdet har været dårligt – og at I har haft et ”regulært offentligt mundhuggeri, der ender i konflikt”. Du har kun været ansat i 3 måneder, da du bliver indkaldt til møde den 29. november 2013, og der har været samarbejdsproblemer det meste af tiden. Ledelsen har forsøgt at omplacere dig, hvilket ikke har været muligt. Det er Økonomi- og Personalestyrelsens vurdering, at opsigelsen er saglig.

Økonomi- og Personalestyrelsens afgørelse:

Økonomi- og Personalestyrelsen finder, at du med fordel kunne have været orienteret om mødet den 29. november 2013 tidligere, så du havde haft tid til at forberede dig. På trods heraf vurderer Økonomi- og Personalestyrelsen, at afgørelsen om afskedigelse er saglig.

Du har haft mulighed for at kommentere på kritikpunkterne fremsat ved mødet den 29. november 2013, inden du blev fritaget fra tjeneste. Du er blevet partshørt ved sinedskrivelser den 13. december 2013. [X Virksomheden] har prøvet at omplacere dig. Du har været ansat i relativ kort tid (3 måneder), hvor der har været samarbejdsproblemer det meste af tiden. Vigtigheden af et afbalanceret forhold mellem [...] og [...] er skrevet direkte ind i dit ansættelsesbevis. Du vedkender selv, at forholdet har været dårligt.

På baggrund af ovenstående vurderer Økonomi- og Personalestyrelsen, at afskedigelsen er saglig. [...]”

Ved brev af 11. august 2014 klagede A til mig på ny og henviste til de i klagen af 7. marts 2014 anførte klagepunkter.

Ved brev af 15. september 2014 anmodede jeg Departementet for Finanser og Indenrigsanliggender om en udtalelse til sagen. Jeg bad samtidig departementet om at indhente en udtalelse fra X Virksomheden. Endvidere bad jeg departementet samt X Virksomheden om i udtalelserne også at redegøre for, om A ud fra en proportionalitetsbetragtning burde have været tildelt en advarsel inden afskedigelsen. Derudover bad jeg departementet samt X Virksomheden om at konkretisere, hvilke samarbejdsproblemer der var lagt vægt på i forbindelse med afskedigelsen af A.

Jeg modtog svar fra Departementet for Finanser og Indenrigsanliggender ved brev af 20. november 2014, til hvilket X Virksomhedens svar af 7. oktober 2014 til mig var vedlagt som bilag. Af departementets svar fremgår bl.a. følgende:

”[...] *Ad 1. Proportionalitet:*

[A] var ansat i relativ kort tid (3 måneder). Der har været samarbejdsproblemer under det meste af ansættelsen. Især forholdet til [...] har været præget af samarbejdsproblemer. Hvilket [A] selv har vedkendt. Vigtigheden af et afbalanceret forhold mellem [...] og [...] har været klar for [A] fra begyndelsen – da det er skrevet direkte ind i [A’s] ansættelseskontrakt.

På baggrund af ovenstående vurderes det ikke, at der ud fra en proportionalitetsbetragtning burde være givet en advarsel inden afskedigelse.

Ad 2. Samarbejdsproblemer:

I forhold til at konkretisere hvilke samarbejdsproblemer, der er lagt vægt på i forhold til afskedigelsen så henvises til ”Notits, om [A’s] samarbejdsproblemer med medarbejderne i [...]” som er udarbejdet af [chef Z] i forbindelse med rekursbehandling. [...]”

Af svaret fra X Virksomheden, der var udarbejdet af chef Z, fremgår bl.a. følgende:

”[...] da jeg kom hjem fra tjenesterejse i november 2013 var medarbejderne i [afdeling Y] samt [X Virksomhedens] [...] særdeles oprørte over konflikter med den nyansatte [A].

De enkelte medarbejdere henvendte sig løbende til mig og berettede om problemer i det daglige samarbejde med [A] og tilbagevendende konflikter, der dagligt belastede [...] medarbejdere i løsning af deres opgaver med uheldige negative afsmitninger i forhold til kundeopgaver og samarbejdspartnere.

De modtagne informationer tydede på, at samarbejdet mellem den nyansatte [A] og medarbejdere i [afdeling Y] var kørt helt af sporet. Jeg har ikke oplevet et lignende dårligt samarbejdsklima i de 10 år, hvor jeg har været ansat i [X Virksomheden]. Det var min umiddelbare vurdering, at konflikterne for længst havde overskredet grænser, hvorfra det ville blive særdeles svært igen at reetablere tillid og et positivt samarbejdsklima, de personalemæssige og kunderelaterede omkostninger var allerede for tydelige. Tvært om måtte jeg se i øjnene, at gode medarbejdere nu kunne være stærkt motiveret for at søge væk, hvis der ikke effektivt og hurtigt blev taget hånd om situationen.

Ud fra en proportionalitetsbetragtning var der ingen idé i at fortsætte med blot at tildele [A] en advarsel.

Efterfølgende overraskede det mig, at [A] ved samtalen den 29. november 2013 leverede et usædvanligt aggressiv udfald og en ufleksibel holdning overfor [...] mangeårige [...], samt at det var [mundet] ud i åbne skændier i alles påhør, jf. ref.: ”et regulært offentligt mundhuggeri” og at ”vi har kød bagved det vi siger og holder fast i det vi mener”. [A] har herved langt overskredet grænserne for frisprog på [X Virksomheden] som arbejdsplads.

Det er [X Virksomhedens] vurdering, at den primære årsag til samarbejdsproblemerne udsprang af [A's] usædvanlige attitude overfor medarbejderne i [afdeling Y]. Således har [X Virksomheden] bl.a. lagt vægt på nedenstående i forbindelse med afskedigelsen af [A]:

- En usædvanlig vedholdenhed omkring diskussioner af de samme (ofte uvæsentlige) emner igen og igen.
- Den usædvanligt aggressive og ufleksible holdning overfor [...] mangeårige [...], jf. ovenstående citat og den direkte modstrid dette har med den indledende tekst i [A's] ansættelsesbrev: ”Et afbalanceret forhold til [...] og fokus på vidensdeling er væsentligt for [...] funktion og dens medarbejdere.”
- [A] har ifølge de modtagne informationer haft usædvanligt svært ved at lytte og forstå [afdeling Y's] daglige problematikker samt at kommunikere på almindelig vis med andre medarbejdere i [...].

- [A] har udvist en usædvanlig mangel på forståelse for [X Virksomhedens] mangeårige prispolitik, kvalitetsprocedurer, valg af løsninger på opgaver samt kundeforhold og markedsføring. Det kan fx eksemplificeres i [A's] håndtering af et for [X Virksomheden] vigtigt [projekt] med en potentiel årelang involvering i [projektet]. Efter måneders manglende forståelse for problematikken (selv om [X Virksomheden] har mange lignende tilbud liggende) og deraf følgende tøven, fremsendte [A] uden at orientere [...] eller [X Virksomhedens] ledelse til sidst blot et produktblad uden priser!

Alt i alt er min vurdering, at den nye medarbejder, [A]; havde en usædvanlig konfliktskabende attitude, og de nævnte forhold er fuldstændig uacceptable for [X Virksomheden].

Ad proportionalitet: Som nævnt anså jeg en advarsel for omsonst, jfr. det forhold, at [A] til mødet den 29.11 spurgte om temaet var alvorligt, hvilket blev bekræftet. Allerede den 3.12 gentog [A] den adfærd, [A] var blevet kritiseret for på mødet den 29.11, selvom [A] var blevet opfordret til at gå hjem og tænke over tingene.

Hvis [X Virksomheden] havde været en anden og større virksomhed, havde [A] muligvis kunnet fortsætte i en anden [...]. Da omplacering inden for [X Virksomhedens] rammer var umulig, blev det undersøgt, om [A] kunne omplaceres andetsteds i en virksomhed underlagt Departementet for Boliger, som [X Virksomheden] refererede til, hvilket heller ikke var muligt, antageligt på grund af [A's] snævre faglige kompetencer. [...]"

Af udateret "Notits, om A's samarbejdsproblemer med medarbejderne i [...]", som henviser til i Finansdepartementets svar fremgår bl.a. følgende:

"[...]"

[...] medarbejdere fortæller, at [A] har usædvanligt svært ved at lytte, forstå og kommunikere og samarbejde. Således stiller [A] de samme spørgsmål gang på gang og uge efter uge, mens de giver [A] de samme svar, og alligevel kører [A] videre i "sit eget spor" med for [X Virksomheden] uacceptable konsekvenser. [A's] adfærd har skabt dårlig samarbejdsrelation til fire-fem af kollegerne i [...] og manglende tillid mht. kvalitetsmæssigt acceptable løsninger af pålagte opgaver, specielt hos [X Virksomhedens] øverste [...].

[A] har, måske pga. en begrænset situationsfornemmelse, en uheldig adfærd overfor [...] medarbejdere mht. lytning, forståelse og kommunikation omkring nogle for [...] væsentlige opgaver. Det har naturligvis skabt daglige irritationer blandt [...] andre medarbejdere og ved de ugentlige møder i [...] har [A's] kompromisløshed og vedholdenhed i diskussioner om uvæsentlige emner og detaljer været konfliktskabende. [...]"

Jeg sendte Finansdepartementets samt X Virksomhedens svar i høring hos A. Jeg modtog A's bemærkninger ved e-mail af 18. december 2014. Af bemærkningerne fremgår bl.a. følgende:

"[...] Til Departementet for Finanser og Indenrigsanliggendes brev [...] af 20. november 2014 må jeg afvise, at der har været samarbejdsproblemer generelt, samt at min adfærd skulle have været konfliktskabende generelt. Det er derfor stadig ikke konkretiseret, hvilke samarbejdsproblemer der henvises til, ligesom der ikke findes et konkret eksempel på manglende kvalitet i løsningen af mine opgaver.

Til [X Virksomhedens] [...] udtalelse af 7. oktober 2014 bemærker jeg, at der fortsat ikke er leveret konkrete eksempler til dokumentation af de opstillede påstande, ligesom der ikke kan påvises konkrete konsekvenser. Specielt må jeg afvise at have optrådt aggressivt og ufleksibelt overfor [...], som jeg har kvalitetssikret 5 tekniske rapporter sammen med under min kortvarige ansættelse. [...]"

4. Jeg udtalte herefter:

”4.1. Afgrænsning af min undersøgelse

[A's] klage til mig omhandler overordnet afskedigelsen af [A] som [..] ved [X Virksomheden].

Selvom der i sagen synes at indgå momenter om uegnethed, har jeg i min undersøgelse lagt vægt på, at [X Virksomheden] har afskediget [A] med henvisning til samarbejdsproblemer. Jeg kommer derfor i min undersøgelse ikke nærmere ind på en vurdering af eventuel uegnethed.

Jeg har valgt at dele min udtalelse op på følgende måde:

I afsnit 4.2 forholder jeg mig til karakteren af samtalen den 29. november 2013 mellem [A] og [chef Z].

I de efterfølgende afsnit behandler jeg den materielle del af afskedigelsen. I den forbindelse kommer jeg i afsnit 4.3 ind på afskedigelsens karakter som henholdsvis diskretionær eller disciplinær samt reglerne om udvidet partshøringspligt. I afsnit 4.4 redegør jeg for samarbejdsproblemer som afskedigelsesgrund, hvorefter jeg i afsnit 4.5 ser nærmere på den anvendte retsfølge, herunder proportionalitetsprincippet's betydning. Herefter undersøger jeg i afsnit 4.6 konkretiseringen af

samarbejdsproblemerne i den omhandlede sag. Endelig følger i afsnit 4.7 en kort opsummering.

Jeg bemærker, at det var Departementet for Finanser og Indenrigsanliggender, Økonomi- og Personalestyrelsen, der ved brev af 4. august 2014 behandlede [A's] klage over afskedigelsen som rekursinstans. Jeg tager i nærværende udtalelse ikke nærmere stilling til, hvorvidt Økonomi- og Personalestyrelsen må anses for at være en selvstændig myndighed under nu Finansdepartementet. Jeg henholder mig således – for tiden – til departementets opfattelse af, at styrelsen og departementet udgør én og samme myndighed (departementet).

For så vidt angår problematikken om myndighedsstrukturen henviser jeg senest til min beretning for 2013, afsnit 6.1. Jeg bemærker hertil, at Formandens Departement senest ved brev af 22. januar 2015 har meddelt mig, at departementet mere generelt vil se på myndighedsstrukturen i centraladministrationen, og at departementet vil søge en afklaring af dette spørgsmål i løbet af 2015.

I forbindelse med min undersøgelse henviser jeg flere gange til Folketingets Ombudsmands udtalelser. Dette skyldes, at jeg ikke selv gennem behandling af en konkret klage har haft anledning til at tage stilling til lignende retlige forhold og ikke mindst, at retsgrundlaget i Grønland i det væsentlige er identisk med retsgrundlaget i Danmark. Jeg kan derfor tilslutte mig Folketingets Ombudsmands opfattelse, som den fremgår af de nævnte udtalelser.

4.2. Samtalen den 29. november 2013

Samtalen den 29. november 2013, som [A] blev indkaldt til uden varsel, danner udgangspunkt for [A's] afskedigelsessag. Det er således ved denne samtale, at [A] første gang formelt blev konfronteret med, at der efter [X Virksomhedens] opfattelse var samarbejdsproblemer.

Departementet har i sin afgørelse af 4. august 2014 anført, at:

”mødet den 29. november 2013 er ikke en tjenstlig samtale, det er derfor ikke lovpligtigt, at mødet skal varsles. Du kunne dog med fordel have været orienteret tidligere om mødet den 29. november 2013.”

Departementet anførte videre, at:

”som det fremgår af referatet havde du på mødet den 29. november 2013 en dialog med [chef Z], hvor du havde mulighed for at kommentere på kritikpunkterne.”

Samtalen, der fandt sted mellem [chef Z] og [A], havde karakter af samtale om [A's] tjenstlige forhold. Det fremgår af samtaleens referat, at samtalen omhandlede samarbejdsproblemer, og at samtalen var alvorlig. Endvidere fremgår det af referatet, at [chef Z] under samtalen meddelte [A], at samarbejdet i [...], efter [chef Z's] vurdering, var kørt helt og endegyldigt af sporet.

En samtale med et sådant indhold må efter min opfattelse anses for at være en tjenstlig samtale til forskel fra mere formløse drøftelser mellem chef og medarbejder, for eksempel om spørgsmål om tilrettelæggelsen af arbejdet.

Det er efter min opfattelse forkert, at departementet ikke anser samtalen af 29. november 2013 som en tjenstlig samtale.

Jeg finder, at [A] forinden mødet den 29. november 2013 burde have fået en indkaldelse med oplysning om, hvilke emner der skulle drøftes, så [A] havde haft mulighed for at forberede sig. Indkaldelsen burde desuden, af bevismæssige grunde, have været skriftlig. Endvidere burde [A], efter reglerne om god forvaltningsskik, have været vejledt om, at [A] havde ret til at få en bisidder med til mødet.

Jeg finder herefter, at [X Virksomheden] ved ikke at behandle samtalen den 29. november 2013 som en tjenstlig samtale, har tilsidesat en grundlæggende beskyttelse af [A] som arbejdstager. Dette finder jeg kritisabelt.

4.3. Diskretionær eller disciplinær afskedigelse samt udvidet partshøringspligt

I sager om uansøgt afskedigelse er det af afgørende betydning for sagens behandling at vurdere, hvorvidt der er tale om en afskedigelse af diskretionær eller disciplinær karakter. Dette skyldes, at sondringen har betydning for bl.a. karakteren af retsfølgen, ligesom sondringen også har betydning for, f.eks. hvilken form for partshøring der skal ske af den påtænkt afskedigede. Endvidere har sondringen blandt andet også betydning for, hvordan en forudgående tjenstlig samtale skal afholdes.

Efter min opfattelse bør det af en partshøring klart fremgå, om den påtænkte afskedigelse er en disciplinær eller en diskretionær afskedigelse. Jeg vil derfor beskrive, hvad der nærmere forstås ved afskedigelse af henholdsvis diskretionær og disciplinær karakter samt beskrive kravene til den udvidede partshøring.

I min beretning for 2013, s. 40 ff., udtalte jeg herom blandt andet, at:

”Ved siden af sagsbehandlingsloven [sagsbehandlingslovens regler om partshøring, min bemærkning] gælder på ulovbestemt grundlag en partshøringspligt, som går videre end sagsbehandlingslovens regler.

Denne partshøringspligt, den udvidede partshøringspligt, er udviklet gennem praksis fra Folketingets Ombudsmand og domstolene.

[...] Den udvidede partshøringspligt gælder i forbindelse med anvendelse af visse negative ledelsesreaktioner over for den offentligt ansatte.

Ved vurderingen af, om den udvidede partshøringspligt gælder i den konkrete sag, skal man indledningsvis sondre mellem, om det forhold, som myndigheden ønsker at reagere imod, er et disciplinært eller diskretionært forhold.

Disciplinære forhold er de tilfælde, hvor den ansatte har gjort noget, som arbejdsgiveren finder bebrejdesværdigt i forhold til den stilling, som den ansatte bestrider. Det pågældende forhold skal kunne bebrejdes den ansatte med en grad af uagtsomhed.

[...] Hvis myndigheden over for den ansatte ønsker at træffe en afgørelse om anvendelse af en negativ ledelsesreaktion på baggrund af et disciplinært forhold, skal myndigheden partshøre medarbejderen i overensstemmelse med den udvidede partshøringspligt.

Diskretionære forhold er de tilfælde, hvor den ansatte ikke direkte kan bebrejdes det forhold, som nu fører til reaktionen. Diskretionære forhold kan bl.a. være arbejdsman- gel, besparelser, uegnet hos den ansatte eller samarbejdsproblemer.

I forhold til afskedigelse på grund af diskretionære forhold må det antages (særligt på baggrund af praksis fra Folketingets Ombudsmand), at den udvidede partshøringspligt kun gælder i de tilfælde, hvor den ansatte bliver afskediget på grund af samarbejdsvan- skeligheder, eller fordi den pågældende er uegnet til den stilling, som vedkommende sidder i; altså i de tilfælde, hvor der er en eller anden grad af kritik af den ansatte.

Hvis den offentligt ansatte afskediges på grund af andet diskretionært forhold, eksempelvis på grund af arbejdsmangel og besparelser, gælder den udvidede partshøringspligt ikke.

Det må antages, at den udvidede partshøringspligt ikke gælder i forbindelse med anvendelsen af andre reaktioner over for diskretionære forhold, for eksempel tildeling af en advarsel.

[...] Når det er fastlagt, at den udvidede partshøringspligt skal gælde i den konkrete sag, gennemføres denne partshøring i praksis ved, at myndigheden udarbejder en redegørelse, som helst skal være skriftlig, for sagens faktiske omstændigheder, sagens juridiske forhold og myndighedens retlige kvalifikation af de faktiske omstændigheder.

En redegørelse for sagens faktiske omstændigheder medfører, at myndigheden skal redegøre for, hvilke faktiske oplysninger der indgår i sagen.

Kravet medfører, at hvis der er uenighed om sagens faktiske omstændigheder, så skal myndigheden gøre det klart for den ansatte, hvilke forhold myndigheden har lagt vægt på.

Hvis myndigheden eksempelvis påtænker at opsig den ansatte på grund af uegnethed, så må myndigheden i sin redegørelse forklare den ansatte, hvilke faktiske forhold myndigheden har lagt vægt på i vurderingen af, om den ansatte er uegnet til at varetage sine arbejdsopgaver.

En redegørelse om sagens juridiske forhold betyder, at myndigheden skal gøre det klart for parten, hvilke juridiske forhold myndigheden har ladet indgå i sagen.

Dette kan eksempelvis omfatte oplysninger om partens ansættelsesforhold, herunder om den ansatte er overenskomstansat.

Det kan ligeledes omfatte en beskrivelse af de krav, der gælder for partens ansættelsesforhold.

Hvis den ansatte eksempelvis har handlet i strid med den tavshedspligt, der gælder for den pågældende, så skal myndigheden nærmere redegøre for indholdet af denne tavshedspligt.

En redegørelse for myndighedens retlige kvalifikation af de faktiske omstændigheder medfører, at myndigheden skal sammenholde de faktiske omstændigheder og de juridiske forhold og derved gøre rede for myndighedens foreløbige vurdering i sagen.

I den forbindelse skal myndigheden ligeledes gøre det klart for den ansatte, hvilken reaktion myndigheden påtænker at anvende i den konkrete situation.

Baggrunden for dette krav er, at den ansatte skal have mulighed for at vurdere om det forvaltningsretlige princip om proportionalitet er opfyldt; altså om der er en sammenhæng mellem det forhold, som den ansatte har begået, og den reaktion, som myndigheden nu ønsker at anvende. [...]"

[A] blev afskediget med henvisning til samarbejdsproblemer.

Der er efter min opfattelse tale om, at [A] blev afskediget diskretionært. Jeg lægger herved vægt på, at [A's] adfærd i sagen næppe kan tilregnes [A] i et sådant omfang, at adfærden kan betragtes som en tjenesteforseelse, ligesom jeg ikke finder, at der er andre forhold i sagen, der afgørende taler for, at der skulle være tale om en disciplinær afskedigelse.

Derfor finder de ovenfor beskrevne regler om udvidet partshøring anvendelse i forbindelse med afskedigelsen af [A], hvilket i nærværende sag særligt har betydning i forhold til konkretisering af samarbejdsproblemerne i partshøringen.

4.4. Samarbejdsproblemer som afskedigelsesgrundlag

Det er en følge af den almindelige ledelsesret, at en arbejdsgiver kan ansætte og afskedige sit personale.

For så vidt angår afskedigelse er det i den forvaltningsretlige teori og i praksis antaget, at der skal foreligge et sagligt grundlag for at foretage et sådant skridt. Samarbejdsvanskeligheder kan udgøre det fornødne saglige grundlag for en beslutning om afskedigelse af en offentligt ansat.

Samarbejdsproblemer kan dog ikke uden videre danne grundlag for en beslutning om afskedigelse, idet retssikkerhedsmæssige hensyn kræver, at der sker en nærmere kvalifikation af samarbejdsproblemerne.

Folketingets Ombudsmand har i sin beretning for 1998, side 502, samt for 2002, side 412, bl.a. udtalt herom, at:

”Det er således et krav, at samarbejdsproblemerne har en betydelig negativ indflydelse på udførelsen af opgaverne det pågældende ansættelsessted. Der skal endvidere foreligge en klar forbindelse mellem samarbejdsproblemerne og den person, som søges afskediget, ligesom hovedårsagen til problemernes opståen ikke må kunne tilskrives andre end den, som søges afskediget. Det følger desuden [...] af den almindelige forvaltningsretlige grundsætning om proportionalitet, at der fra den afskedigende myndigheds side skal være udfoldet bestræbelser på at løse samarbejdsproblemerne ved mindre vidtgående skridt end afskedigelse.

Afskedigelsesbeslutningens alvorlige karakter tilsiger samtidig, at det bevismæssige grundlag for tilstedeværelsen af afskedsbegrundende samarbejdsproblemer skal være særligt sikkert. Der må således ikke kunne rejses rimelig tvivl om, at der rent faktisk har foreligget samarbejdsproblemer af den ovenfor beskrevne art. Det følger heraf, at samarbejdsproblemerne skal være konkretiseret og sandsynliggjort, hvilket indebærer, at der efter omstændighederne må angives faktiske begivenheder, som kan tids- og stedfæstes, og som viser, hvilke konkrete samarbejdsvanskeligheder der er tale om.”

I nærværende sag er navnlig konkretisering af samarbejdsproblemerne samt proportionalitetsprincippet væsentlige at se nærmere på.

4.5. Retsfølgen – proportionalitetsprincippet

Finansdepartementet har i sit svar af 20. november 2014 til mig om proportionalitetsprincippet anført, at [A] var ansat i kort tid (3 måneder), og at der var samarbejdsproblemer under det meste af ansættelsen. Videre har departementet anført, at især forholdet til [...] var præget af samarbejdsproblemer, og at vigtigheden af et afbalanceret forhold mellem [...] og [...] var direkte indskrevet i [A's] ansættelseskontrakt. Det er herefter departementets opfattelse, at der ud fra en proportionalitetsbetragtning ikke burde være givet en advarsel forinden afskedigelsen.

[X Virksomheden] har i sit svar af 7. oktober 2014 til mig herom overordnet givet udtryk for, at der ud fra en proportionalitetsbetragtning ikke var nogen idé i at tildele [A] en advarsel, da samarbejdsproblemerne medførte et dårligt samarbejds-klima samt skade af kunderelationer.

Proportionalitetsprincippet medfører, at hvor forvaltningen har et valg mellem flere typer af indgreb til opnåelse af et ønskeligt resultat, er forvaltningen forpligtet til at vælge det mindst indgribende, jf. Jens Garde i Jens Garde m.fl., Forvaltningsret – almindelige emner, 2009, side 264 og Jørgen Mathiassen, Forvaltningspersonellet – tjenestemænd og overenskomstansatte, 2000, side 160. Dette betyder bl.a., at forvaltningen er forpligtet til ikke at træffe mere byrdefulde afgørelser end nødvendigt. Afgørelsen skal således være nødvendig og forholdsmæssig.

De almindelige krav om nødvendighed og forholdsmæssighed er i særdeleshed udtalte i ansættelsesretlige sager, jf. ovenfor, da negative ansættelsesretlige reaktioner er overordentligt byrdefulde for den ansatte. Folketingets Ombudsmand har i forhold til sager om samarbejdsvanskeligheder anført i sin beretning for 1990, side 93, at:

”der fra den afskedigende myndigheds side skal være udfoldet bestræbelser på at løse samarbejdsproblemer ved mindre vidtgående skridt end afskedigelse.”

Af Karsten Revsbech, Forvaltningspersonalet, 1. udgave, s. 70 f., fremgår blandt andet om retsfølgerne, at:

”I tilfælde, hvor der foreligger en tjenesteforseelse, og forvaltningen beslutter ikke at anvende disciplinære sanktioner, har forvaltningen mulighed for i kraft af ledelsesretten at meddele en såkaldt diskretionær advarsel eller diskretionær påtale.”

Jeg forstår, at [A] først ved det uvarslede møde fredag den 29. november 2013 formelt blev gjort bekendt med samarbejdsproblemerne, og at [chef Z] i den forbindelse udtalte, at samarbejdet i [...], efter [chef Z's] vurdering, nu var kørt helt og endegyldigt af sporet (se hertil referatet af samtalen i afsnit 3). Allerede tirsdag den 3. december 2013 fritog [X Virksomheden] [A] fra tjeneste, hvorefter [A] modtog sindetskrivelsen den 13. december 2013. Der blev således ikke givet [A] nogen reel mulighed for at rette op på forholdene i forlængelse af mødet den 29. november 2013, ligesom [chef Z's] bemærkning om, at samarbejdet efter [chef Z's] vurdering nu var kørt helt og endegyldigt af sporet indikerer, at ledelsen ikke var indstillet på at forsøge at løse samarbejdsproblemerne. Jeg har forstået sagen således, at det er [chef Z's] opfattelse, at der løbende har været samarbejdsproblemer i ansættelsesforholdet.

Den omstændighed, at det er indskrevet direkte i ansættelseskontrakten, at ”et afbalanceret forhold til [...] og fokus på vidensdeling er væsentligt for [...] funktion og dens medarbejdere,” kan efter min opfattelse ikke indebære, at en myndighed generelt kan fravige kravet om proportionalitet.

Jeg bemærker desuden, at kravet om proportionalitet naturligt bør fylde mere i myndighedens overvejelser om, hvilken retsfølge der skal anvendes, når der, som i nærværende sag, er tale om, at flere af de afskedsbegrundende samarbejdsproblemer ikke er tilstrækkeligt konkretiseret.

For så vidt angår departementets bemærkning om ansættelsesforholdets korte varighed (3 måneder) bemærker jeg, at man ved ansættelseskontraktens indgåelse kunne have aftalt prøvetid for på den måde at imødegå eventuelle problemer i ansættelsesforholdet over den aftalte periode.

Det er herefter samlet set min opfattelse, at [X Virksomheden] i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet forud for afskedigelsessagen af [A] diskretionært burde have givet [A] en påtale om ændret adfærd, eller eventuelt tildelt [A] en advarsel, for i første omgang at se, om dette var tilstrækkeligt til at løse samarbejdsproblemerne. Modsat en påtale har en advarsel såkaldt gentagelsesvirkning og kan derfor efter omstændighederne indgå direkte i grundlaget i en eventuel senere afskedigelsessag.

Jeg finder, at [X Virksomheden] tilsidesatte det forvaltningsretlige krav om proportionalitet, ved at afskedige [A] uden forinden at have forsøgt at løse samarbejdsproblemerne ved at give [A] en påtale eller eventuelt en advarsel. Dette finder jeg kritisabelt.

4.6. Konkretisering af samarbejdsproblemerne

Finansdepartementet har vedrørende konkretisering af samarbejdsproblemerne i sit svar af 20. november 2014 til mig henvist til ”Notits, om [A’s] samarbejdsproblemer med medarbejderne i [...],” som er udarbejdet efter afskedigelsen i forbindelse med rekursbehandlingen.

[X Virksomheden] lagde vedrørende samarbejdsproblemerne vægt på forhold som bl.a. anført i [X Virksomhedens] svar til mig af 7. oktober 2014.

Indholdet af notitsen og svaret af 7. oktober 2014 svarer i væsentligt omfang til indholdet af partshøringen i sindetskrivelsen af 13. december 2013.

I tilfælde af diskretionær afskedigelse på grund af samarbejdsvanskeligheder har forvaltningen, som jeg har redegjort for i afsnit 4.3, forud for afskedigelsen en udvidet høringspligt i forhold til den medarbejder, der påtænkes afskediget.

Dette indebærer et krav om, at myndighederne i deres partshøring skal sikre, at samarbejdsproblemerne er konkretiseret og sandsynliggjort, hvilket indebærer, at der efter omstændighederne må angives faktiske begivenheder, som kan tids- og stedfæstes, og som viser, hvilke konkrete samarbejdsproblemer der er tale om.

Jeg finder, at nogle af de afskedsbegrundende samarbejdsproblemer er tilstrækkeligt konkretiseret over for [A]. Således fremgår det blandt andet af referatet af 29. november 2013 (hvortil sindetskrivelsen af 13. december 2013 samt opsigelsesbrevet af 16. januar 2014 henviser) og af opsigelsesbrevet, at myndighederne har lagt vægt på episoden om afgivelse af tilbud til et projekt.

Endvidere fremgår det af referatet, at myndighederne også har lagt vægt på episoden om udfærdigelse af dataanalyse i forbindelse med opførelse af et andet projekt.

Herefter finder jeg ikke grundlag for at kritisere [X Virksomhedens] vurdering af, at der var samarbejdsproblemer, som kunne forfølges ansættelsesretligt.

Jeg finder dog, at flere af de afskedsbegrundende samarbejdsproblemer ikke er tilstrækkeligt konkretiseret. I partshøringen (sindetskrivelse af 13. december 2013) nævnes der, vedrørende samarbejdsproblemer med de øvrige medarbejdere, ikke konkrete medarbejdere og konkrete episoder, men i stedet kritiseres [A's] adfærd på et generelt og overordnet niveau, jf. blandt andet:

”Det er et fællestræk hos [...] medarbejdere, at man opfatter, at du angiveligt har svært ved at lytte, forstå og kommunikere i forhold til [...] medarbejdere og jfr. ovenfor om genoptagelse af allerede gennemdiskuterede problemstillinger, hvilket har skabt dårlige samarbejdsrelationer til flere medarbejdere og manglende tillid til, at du kan producere kvalitetsmæssige og acceptable løsninger af forelagte opgaver. Især din vedholdenhed i

diskussioner om de samme og ikke altid væsentlige emner og detaljer har været unødigt konfliktskabende.”

En mangelfuld konkretisering gør det bl.a. vanskeligt for [A] på et konkret niveau at forholde sig til kritikken og svare herpå. Det er derfor i partshøringsprocessen vanskeligt for [A] at forholde sig til hvert enkelt kritikpunkt og give fyldestgørende svar. Ved en mangelfuld konkretisering risikerer man således, at partshøringen gøres illusorisk.

Jeg bemærker endvidere, at Finansdepartementet i sit svar til mig om konkretisering af samarbejdsproblemerne henviser til ovenfor omtalte notits, som er udarbejdet af [chef Z] efter afskedigelsen af [A] i forbindelse med rekursbehandlingen af sagen. Finansdepartementet henviser derved til en notits, som [A] ikke har haft mulighed for at forholde sig til forinden opsigelsen af [A]. Selvom indholdet af notitsen i væsentligt omfang svarer til indholdet af partshøringen i sindetskrivelsen af 13. december 2013, er det min opfattelse, at det havde været mere hensigtsmæssigt, at departementet i stedet havde henvist direkte til samarbejdsproblemerne som anført i sindetskrivelsen, og som [A] var partshørt over. Departementets henvisning til notitsen alene efterlader dermed det indtryk, at det er departements opfattelse, at samarbejdsproblemerne ikke er tilstrækkeligt konkretiseret i partshøringen.

Samlet set finder jeg, at flere af de afskedsbegrundende samarbejdsproblemer ikke er tilstrækkeligt konkretiseret i partshøringen, hvorved det bevismæssige grundlag ikke, som det kræves, er særligt sikkert. Dette finder jeg beklageligt.

4.7. Opsummering

Jeg finder ikke anledning til at kritisere, at [X Virksomheden] vurderede, at der var samarbejdsproblemer, som kunne følges ansættelsesretligt. Jeg finder imidlertid, at der er flere forhold i [A's] afskedigelsessag, som [X Virksomheden] og Finansdepartementet ikke har håndteret tilfredsstillende.

Jeg finder det således kritisabelt, at [X Virksomheden] ved samtalen den 29. november 2013 ikke fulgte reglerne for en tjenstlig samtale, hvorved en grundlæggende beskyttelse af [A] som arbejdstager blev tilsidesat. Jeg finder det videre beklageligt, at [X Virksomheden] ved partshøringen af [A] forud for afskedigelsen ikke i tilstrækkeligt omfang konkretiserede flere af de afskedsbegrundende for-

hold. Endvidere finder jeg det kritisabelt, at [X Virksomheden] tilsidesatte det forvaltningsretlige krav om proportionalitet ved at afskedige [A] uden forinden at have forsøgt at løse samarbejdsproblemerne ved at give [A] en påtale eller eventuelt en advarsel.

Endelig finder jeg det kritisabelt, at Finansdepartementet som rekursbehandlende myndighed ikke har fundet anledning til at påtale de nævnte forhold.

Idet jeg har noteret mig, at [A] i sin klage til mig har oplyst, at [A] ikke er interesseret i at genindtræde i stillingen og ikke vil søge erstatning, foretager jeg mig på den baggrund ikke videre i sagen.

Jeg anmoder dog Finansdepartementet om at orientere [X Virksomheden] om nærværende udtalelse, herunder meddele [X Virksomheden], hvilke overvejelser Finansdepartementet mener, at udtalelsen giver anledning til i fremtidige afskedigelsessager.

Jeg anmoder om at få en kopi af Finansdepartementets brev til [X Virksomheden] tilsendt.”

Jeg havde ved beretningsårets udløb ikke modtaget en kopi af Finansdepartementets brev til X Virksomheden.