

**LANDSTINGETS
OMBUDSMANDS
BERETNING
FOR 2008**

5.1.3 Mangelfuld sagsbehandling i afskedigelsessag

En borger, som var blevet afskediget fra en overenskomststilling i hjemmestyrets centraladministration, klagede over afgørelsen og Personaledirektoratets sagsbehandling.

Ombudsmanden kritiserede afgørelsen og sagsbehandlingen på en række punkter og henstillede, at sagen blev genoptaget, idet de begåede fejl var af en sådan karakter, at der var tvivl om afgørelsens gyldighed.

Kritikpunkterne gik blandt andet ud på, at Personaledirektoratet over for den myndighed, hvor borgeren var ansat, havde tilkendegivet, at sagen kunne fremmes, selvom afgørelsesgrundlaget var tvivlsomt, at to af de forhold, som indgik i afskedigelsesgrundlaget ikke kunne kvalificeres som tjenesteforseelser, at afgørelsen fremstod som uproportional og at Personaledirektoratet ikke havde overholdt den udvidede partshøringspligt.

Herudover fandt ombudsmanden det uberettiget og meget kritisabelt, at Personaledirektoratet havde bebrejdet borgeren udtalelser i et partshørings svar afgivet under afskedigelsessagen, idet partshørings svar ikke afgives som led i udførelsen af tjenesten (J. nr. 2008-323-0012, tidligere 11.01.21.01/130-07).

A klagede ved personlig henvendelse på embedets kontor den 9. november 2007 over, at Personaledirektoratet ved brev af 31. oktober 2007 havde afskediget ham fra en overenskomststilling i direktoratet D. A var i den forbindelse utilfreds med, at Personaledirektoratet havde valgt at se bort fra et partshørings svar, som efter Personaledirektoratets opfattelse var afgivet for sent. Baggrunden for afskedigelsen var navnlig forskellige nedsættende udtalelser om X, som var direktør i en virksomhed, som var omfattet af D's sagsbehandling og om D's medarbejdere.

Sagen drejede sig om følgende:

Ved et dokument af 11. juli 2007 benævnt "ansættelseskontrakt" ansatte Personaledirektoratet med virkning fra den 1. august 2007 A i en stilling med foreløbig placering i D. Det fremgik blandt andet af dokumentet:

"[...]

§ 2 Aftalegrundlag

For ansættelsesforholdet gælder overenskomst med tilhørende protokollater og aftaler af 8. juni 2007 mellem Grønlands Landsstyre og Ingeniørforeningen i Danmark, Arki-

tektforbundet, Gymnasieskolernes Lærereforening, DM (Dansk Magisterforening) og Dansk Psykolog Forening for ingeniører, arkitekter, magistre ved Grønlands Gymnasiale Uddannelse, magistre og psykologer i Grønland.

[...]

§ 8 Opsigelse

Funktionærlovens regler om opsigelsesvarsler, efterløn og fratrædelsesgodtgørelse finder anvendelse.

§ 10 øvrige vilkår

[...]

De for ansættelsesforholdet i øvrigt gældende løn- og ansættelsesvilkår fremgår af overenskomsten, jf. § 2.

§ 11 Tavshedspligt

Medarbejderen har tavshedspligt med hensyn til alt, hvad denne erfarer i forbindelse med udførelse af sit arbejde, med mindre der er tale om forhold, der efter sagens natur skal bringes til tredjemands kundskab. Denne tavshedspligt er også gældende efter ansættelsesforholdets ophør."

Den 10. september 2007 skrev ansat i D, B, følgende notat, benævnt "Notat til personalesag ... 10.09.2007 Ang. A":

"A blev ansat i D pr 1. august 2007 som [...] med hovedansvarsområde for [...]

Ved et kort møde midt i august, blev A, C, kontorchef i D og jeg, B, indbyrdes enige om, at A fremover tager sig af [...], og at jeg fortsat skulle tage mig af [...]

Ved jobsamtalen med A sidst i april 2007, blev [...] fortalt om opbygningen af D, herunder især strukturen for [...]. A blev fortalt, at [...] vil komme til at arbejde under stor grad af selvstændighed, og når det var nødvendigt sparre med kontorchefen. Derudover skulle A og jeg arbejde tæt sammen og A skulle indgå i en "føl"ordning i den første tid og lære af mig.

D. 24. august 2007 blev der holdt møde i D med [...]. Under mødet argumenterede A for en simplificering af registreringer og rapporteringer og bagatiserede vigtigheden af indrapporteringer [...] til D, hvilket var uheldigt. Meningen var sikkert god nok, men var upassende i situationen, da A ikke var godt nok inde i problemstillingerne i forhold til [...]. Desuden fik A brugt tid på unødigt smalltalk, som ikke var relevant for mødet, og derfor virkede forstyrrende.

Tilsyn [...] d. 5. september 2007.

Ved tilsynet, hvor undertegnede er tilsynsførende, tog A meget upassende ordet, og forsøgte at styre samtalen. Samtalen blev derfor drejet bort fra det ifølge undertegnede mest vigtige, da tiden der var til rådighed ved tilsynet var knap.

A burde have haft en mere afventende rolle, og været mere en slags observatør under dette tilsyn.

Ved frokost i kantinen udtalte A, så det kunne høres ved nabobordet: "Ham der X, han er ederlandme en klaphat".

Ved nabobordet sad en [...] pige, ansat i M.

X er direktør for M, som har [virksomheden M].

Under hjemturen, som foregik med båd, talte A dårligt om D samt nedladende om sin nærmeste leder. Dette under overværelse af en A udtrykte samtidig sin utilfredsstillelse, ved at sige: At der sikkert var andre og bedre job at få i Grønland end at arbejde i D.

Jeg bad A om at stoppe samtalen, og sagde, at vi kunne fortsætte samtalen dagen efter hjemme på kontoret.

Efterfølgende dag, torsdag d. 6. september 2007, sad A med høretelefoner fra sin MP3-afspiller på hele dagen, og var svær at komme i kontakt med.

Dette gjaldt også, da journalmedarbejderen, [...] stod foran A med et spørgsmål.

Det virkede som om han ignorerede vores tilstedeværelse. Først da [...] viftede med hænder lige foran ham kom der en reaktion.

Fredag d. 31. august fik vi af [...] en lille opgave omkring udarbejdelse af et lille notat omkring ulykkesstatistik [...].

Mandag d. 3. september orienterede jeg kort A om opgaven og dens omfang, og sagde at han endelig måtte sige til, hvis der var spørgsmål til notatet. A sagde han allerede var blevet sat på opgaven af C. Jeg fortalte A, at [...] skulle have notatet senest mandag d. 10. om morgenen og helst fredag d. 7. om eftermiddagen.

Torsdag d. 6. september skriver jeg kort en mail til A, for at høre om der er fremdrift i udarbejdelsen af notatet, og jeg gør endnu engang A opmærksom på, at [...] skal bruge notatet mandag. A svarer på mail, "at så må han jo sige til, må han ikke. Med mindre det er noget du vil lave til ham". Nu kommer jeg endelig i kontakt med A, som har taget høretelefonerne af. Jeg forklarer igen A, at [...] vil komme og spørge efter notatet fredag eller senest mandag. A snerrer ad mig, og siger i et vredt toneleje, at han har styr på det.

Mandag d. 10. september modtager jeg en mail fra A, hvoraf jeg kan se, at der har været lidt korrespondance frem og tilbage mellem [...], C og A.

Af den sidste besked fra A, udtrykker A, at han er helt blank med hensyn til opgaven, og gerne vil have forklaret, hvad opgaven går ud på.

Jeg erfarer senere, at A ikke føler sig retfærdigt behandlet og har meldt sig syg.

A har 7. september fremsendt et internt notat omkring tilsyn [...] d. 5. september til C, samt B.

I notatet skriver A blandt andet.

- Jeg er personligt overbevist om at der kan være en fordel ved X. [...] vil gøre meget for ikke at få ham retur, og vil være villige til at ofre pæne summer på kontoen i den anledning. Det er bare vigtigt at få hul igennem til X's foresatte. Jeg ville aldrig holde et møde med X alene.

- Med hensyn til bådtransport bør sikkerhed overvejes. Grønlænderne tager generelt ikke sikkerhed til søs alvorligt. Vores kaptajn er uden tvivl meget erfaren, og båden godkendt og udstyret med sikkerhedsudstyr. Bevæger man sig ud på agterdækket vil det ikke opdages hvis man mangler.

- Inspektionen bør starte i mødelokale hvor vi kan arbejde og opholde os, herefter camp gennemgang og orientering om status i området ved plan over [...], beskrivelse af beredskabsplan, derefter [...] Inspektioner bør fremover køre efter vores drejebog, ikke som en høflighedsvisit som denne gang, hvor X står og griner efter os hele vejen ud af fjorden.

På baggrund af ovenstående iagttagelser, er jeg bekymret for hvilken fremtræden A vil have, hvis han bliver sendt alene på tilsyn [...]. Jeg mener ikke vi i D kan have en person ansat som taler dårligt om vore samarbejdspartnere offentligt eller på anden måde optræder illoyalt overfor D."

Ved e-mail sendt den 10. september 2007 kl. 0835 sygemeldte A sig således:

"[...], C

Jeg ved ikke rigtig hvordan jeg skal skrive det her,

Jeg har siddet her godt en måned uden at få en pind at vide om hvad der foregår, bortset fra lidt småtteri hist og her.

Det her holder jeg simpelthen ikke til, jeg sygemelder mig og går hjem, I kan ringe hvis I vil sætte mig ind i jobbet. Jeg føler mig totalt svinsk behandlet, det ligner ikke noget at dele opgaver ud på den cirkusagtige måde.

Jeg håber selvfølgelig snart at komme i gang med arbejdet."

Den 11. september 2007 skrev D til Personaledirektoratet:

"Afskedigelsessag vedr. A [...]

I forlængelse af tidligere drøftelser vedr. helt nyansat A fremsendes hermed baggrundsoplysninger for vores anmodning om afskedigelse af denne medarbejder.

Anmodningen om afskedigelse er begrundet i vedlagte notat fra dennes kollega B samt på baggrund af notat udarbejdet af A med [...] egne betragtninger fra tilsynet.

Baggrunden for A's ansættelse var at han skulle starte med at gå "føl" hos B med henblik på at på et senere tidspunkt på egen hånd skulle kunne gennemføre tilsyn ved [...]

Fra B's notatet kan bla. fremhæves:

[...] ¹⁷

Af A's eget notat fra tilsynet skriver han:

[...] ¹⁸

På baggrund af ovennævnte sammenholdt med, at B har givet udtryk for at han vil finde det særdeles vanskeligt at samarbejde med den nye [...] samt det helt uacceptable knyttet til A's opførsel i forbindelse med et officielt tilsyns besøg, hvor han i vidners påhør har optrådt særdeles uforskammet og nedladende i forhold til X, er det ledelsens vurdering, at A opførsel har været så grundlæggende uforsvarlig og uacceptabel, at vi ikke kan sende ham på tilsyn fremover, hvilket er en ufravigelig forudsætning for at kunne bestride stillingen som [...]

D ønsker på den baggrund, at bortvise ham med øjeblikkelig varsel subsidiært at afskedige ham med en normal opsigelsesvarsel.

Det er D's endelige vurdering, at der ikke vil kunne anvendes andre disciplinære skridt idet ovennævnte optræden umuliggør, at han kan repræsentere D eksternt, hvorved hele grundlaget for hans ansættelse er bortfaldet.

Det skal afslutningsvist oplyses at B er en særdeles vellidt, loyal, pligtopfyldende og kompetent medarbejder og som ledelsen har fuld tillid til.

Jeg vedlægger notat fra B samt A's interne tilsynsnotat (fortroligt) samt e-mail af 10. september 2007 hvori A sygemelder sig.

17) Gengivelse af det ovenfor citerede notat af 10. september 2007.

18) Gengivelse af det ovenfor citerede notat af 7. september 2007.

Vi har ikke kontaktet A og bedt ham om at møde på arbejdet, idet vi ikke ønsker ham på arbejdspladsen fremover.

D ser frem til et snarligt svar fra Personaledirektoratet med henblik på at få at få en hurtig afslutning på sagen.

Hvis der er behov for yderligere oplysninger er du velkommen til at kontakte mig."

D sendte den 12. september 2007 følgende e-mail til Personaledirektoratet:

"Har prøvet at ringe, men der var optaget. A er i dag mødt op på arbejde. Jeg har orienteret ham om at ledelsen har besluttet at køre en afskedigelsessag på ham og har desuden bedt ham om at forlade arbejdspladsen [...]"

Ligeledes den 12. september 2007 besvarede Personaledirektoratet D's henvendelser:

"Kære C og [...]"

Så lykkedes det mig at få ro til at læse det fremsendte materiale igennem og drøfte sagen med en af mine jurister.

Vi er enige om, at A's opførsel er grov og uacceptabel, særligt bemærkningen om, at X er en klaphat.

Vi mener som udgangspunkt, at det er tilstrækkeligt til at indlede en afskedigelsessag.

Det er i [...]s notat nævnt, at A også har udtrykt sig nedladende om sin egen chef, og dette vil jeg bede jer uddybe, dvs, fremskaffe [...]s bemærkninger til, hvad A præcist har sagt, da dette med stor sandsynlighed vil gøre sagen endnu bedre.

Og så har jeg været ved at se på kalenderen, at hvis vi skal nå at sende et høringsbrev til A og træffe afgørelse om afskedigelse i denne måned, så har jeg faktisk brug for de yderligere oplysninger i løbet af i morgen torsdag, sådan at vi kan udfærdige høringsbrevet og aflevere det til A senest på fredag.

Som sagt vil vi her i PD skrive høringsbrevet, så det eneste I skal fremskaffe yderligere på nuværende tidspunkt er de uddybende oplysninger fra ... om A's udtalelser om sin egen chef (hvem af jer det så end måtte være)."

D sendte pr. e-mail den 13. september 2007 følgende supplerende sagsfremstilling til Personaledirektoratet:

"Kommentar til udtalelse fra A om nærmeste leder og D i båd på vej hjem mod ... fra tilsyn ved [...] onsdag d. 5. september 2007.

I båden var udover A og jeg, en samarbejdspartner samt 4 øvrige personer.

Jeg husker ikke de præcise ord. Men A udtalte, at C var en dårlig leder, der ikke havde styr på en skid. C går bare rundt og laver ingenting.

Han er inkompetent som leder, og at A så udmærket godt vidste, hvad C skulle have i afskedsgave, "et par brugte sikkerhedssko".

Herudover brokkede A sig yderligere over C og hans ledelse, de præcise ord, husker jeg desværre ikke.

A sagde også, at vi (D) ikke en gang vidste hvad en beredskabsplan var. Hvilket er en yderst uheldig bemærkning eftersom, den samarbejdspartner der var med i båden, er ved at færdiggøre en beredskabsplan sammen med ledelsen af M, og at D herefter skal godkende denne beredskabsplan."

Personaledirektoratet skrev herefter den 13. september 2007 til A:

"Personaledirektoratet har fra D modtaget en indstilling om at afskedige Dem med overenskomstmæssigt varsel. Indstilling med bilag vedlægges.

På baggrund af denne indstilling påtænker man at afskedige Dem med følgende begrundelse:

De blev ansat [...] i D den 1. august 2007, med arbejdsområde indenfor [...]. Der var tale om, at De skulle følge Deres kollega B som "føl" det første stykke tid under Deres ansættelse med henblik på, at De senere på egen hånd skulle foretage tilsyn. B har afgivet en udtalelse, hvor følgende kom frem:

Under et tilsyn ved [...] den 5. september udtalte De under frokosten i kantinen, at "Ham der X, han er ederlandme en klaphat. De sagde det så højt, at det kunne høres ved nabobordet, hvor der sad en [...] pige, som arbejdede for M. Eftersom X er direktør for M, som ejer [...], betragtes det som særdeles groft at udtale noget sådant om D's samarbejdspartner, og det betragtes som en skærpene omstændighed, at De sagde det i en kantine, hvor mange kunne høre det. Dette er fuldstændig uacceptabelt og betragtes som en åbenbar misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Efterfølgende dag, den 6. september sad De med høretelefoner fra Deres MP3afspiller på hele dagen, og De var særdeles svær at komme i kontakt med, og det virkede som om, at De ignorerede Deres kolleger. Dette er på ingen måde inden acceptabel opførsel, når De er på arbejde.

Endvidere skriver De i et internt notat således: "Jeg er personligt overbevist om at der kan være en fordel ved X. [...] vil gøre meget for ikke at få ham retur, og vil være villige til at ofre pæne summer på kontoen i den anledning. Det er bare vigtigt at få hul igennem til X's foresatte. Jeg ville aldrig holde et møde med X alene." Uanset at dette kun

er et internt notat, så omtaler man ikke D's samarbejdspartnere på denne måde, og det må betragtes som manglende situationsfornemmelse fra Deres side.

Derudover oplyser B, at De under hjemturen fra [...] talte dårligt om D og nedladende om Deres overordnede. Dette skete under overværelse af en samarbejdspartner og 4 andre på båden. B siger følgende om hændelsen på båden:

"Jeg husker ikke de præcise ord. Men A udtalte at C var en dårlig leder, der ikke havde styr på en skid. C går bare rundt og laver ingenting.

Han er inkompetent som leder, og at A så udmærket godt vidste, hvad C skulle have i afskedsgave, "et par brugte sikkerhedssko".

Herudover brokkede A sig yderligere over C og hans ledelse, de præcise ord, husker jeg desværre ikke.

A sagde også, at vi (D) ikke en gang vidste hvad en beredskabsplan var. Hvilket er en yderst uheldig bemærkning eftersom, den samarbejdspartner der var med i båden, er ved at færdiggøre en beredskabsplan sammen med ledelsen af M, og at D herefter skal godkende denne beredskabsplan."

Det betragtes som særdeles groft og illoyalt at tale dårligt om D og nedladende om Deres egen chef på denne måde, og det er derfor aldeles uacceptabelt.

Det er igen en skærpende omstændighed, at dette sker i eksterne personers påhør.

På baggrund af ovenstående påtænker man at afskedige Dem, idet illoyalitet overfor en samarbejdspartner og overfor D, og Deres opførsel beskrevet ovenfor udgør et sagligt afskedigelsesgrundlag. Man påtænker således, at afskedige Dem med overenskomstmæssigt varsel, der på nuværende tidspunkt udgør 1 måned til udgangen af en måned.

Der vedlægges kopi af D's indstilling og udtalelsen fra B.

Før der træffes endelig afgørelse om at afskedige Dem, skal De have adgang til at fremkomme med en udtalelse, jf. sagsbehandlingslovens § 19. Såfremt De ønsker at fremkomme med en sådan udtalelse, skal denne være Personaledirektoratet i hænde senest torsdag den 27. september kl. 12.00."

A afgav den 26. september 2007 et partshøringssvar:

"Hermed sender jeg min redegørelse i forbindelse med bortvisning fra D [...] efter tilretning i A's faglige organisation.

Jeg har læst Hjemmestyrets afskedigelsesdokumenter, som vedlagt, og fremkommer her med mine kommentarer. Hermed anser jeg partshøringen for afsluttet. Jeg beder om, at al korrespondance foretages med cc. til [fagforening].

Jeg blev bortvist fra D onsdag d. 12. september 2007 Ca. 08:15 af min afdelingsleder C med ordene: „Du kan godt pakke dine ting, og tage hjem. Vi kører en personalesag på dig“. C redegjorde kort, mundtligt vedr. årsagen. Jeg modtog dagen efter, om aftenen, et brev fra Personaledirektoratet, hvoraf årsagen til bortvisningen er beskrevet.

Bortvisningen kan bevidnes af flere kolleger i D.

Jeg noterer, at bortvisningen er baseret på et notat fra min tidligere kollega, B. I brevet fremfører B bla. en række interne bemærkninger, der skulle være blevet udvekslet i kollegial fortrolighed mellem ham og mig. Bemærkninger jeg ikke kan genkende. Endvidere citerer B fra et notat, jeg havde skrevet til ham, mærket "Fortroligt" til intern brug. Mit notatet er ikke filet som dokument i D, men kun ment som mine personlige input til B i forbindelse med den tilsynsrapport, han var ved at udarbejde.

I Ansættelseskontraktens § 11 fastslås, at forhold, der efter sagens natur skal bringes til tredjemands kundskab er undtaget fra tavshedspligten. De oplysninger, jeg fremkommer med efterfølgende, vurderer jeg alle som nødvendige for sagens rette belysning, og dermed mine muligheder for at forsvare mig.

Jeg skal dog anføre, at jeg finder det helt uansvarligt, at oplysninger af så intern karakter omkring [...] tilsyn anvendes til personlig mudderkastning, efter min opfattelse præget af at være skrevet i affekt. Oplysningerne er brudstykker, taget ud af en større sammenhæng. Jeg er derfor tvunget til at gøre brug af min ret til at forsvare mig mod et så lavt angreb ved at sætte tingene ind i deres sammenhæng. I den forbindelse fraskriver jeg mig ansvaret for alle konsekvenser i forbindelse med uforsigtig omgang med fortrolige oplysninger, idet jeg ikke har valgt at bringe så følsomme oplysninger frem i et personligt angreb. Jeg finder det helt igennem ledelsesmæssigt uansvarligt ikke at undgå at oplysninger misbruges. Denne sag kunne have været ordnet ved en henvendelse fra min afdelingsleder, og afklaret i al mindelighed. Men, som det vil fremgå af efterfølgende afsnit, forelå der et alvorligt problem omkring kommunikationen.

Ligeledes finder jeg det uansvarligt at behandle tilkaldt arbejdskraft så elendigt. Uanset hvor heldigt denne sag lander, kan det ikke undgå at få konsekvenser for muligheden for at skaffe arbejdskraft med erfaring; hvem vil fremover turde udsætte sig for tilsvarende erhvervmæssig risiko og wild-west betingelser. Alt i alt finder jeg håndteringen at min sag kritisabel. Jeg er ikke på noget tidspunkt forud for bortvisningen blevet gjort opmærksom på, at der skulle foreligge en utilfredshed eller uoverensstemmelse, der ville kunne medføre, at D ønskede at opsig mig. Bortvisning/opsigelse er derfor foretaget fuldstændigt uden varsel.

Jeg har på intet tidspunkt ønsket andet end at gøre mit arbejde bedst muligt, og mindst af alt skabe en konflikt, der kun kan komme til at skade alt og alle involveret i en sag at så lav karakter. Det er mit håb, at sagen vil blive behandlet på et ledelsesmæssigt niveau, hvor alle konsekvenser kan bedømmes.

Jeg deler mit svar op som følger:

1. Beskrivelse af 6 uger i D efter ankomst fra Danmark med familien
2. Svar på notat fra B.

Vedlagt:

1. Partshøring i forbindelse med påtænkt afskedigelse med tilhørende
 - Afskedigelsessag fra D, samt
 - Notat til personalesag fra B.
2. Ferieplanen fra [...].
3. Ansættelseskontrakt.
4. CV og ansøgning til job i D.
5. Forslagsliste til introduktion.

1. Beskrivelse af 6 uger i D efter ankomst fra Danmark med familien.

At dele kontor med B må være som at finde Robinson Crusoe på en øde ø. B havde siddet i måneder for sig selv og havde naturligt nok et enormt samtalebehov, der skulle dækkes i arbejdstiden, og det blev det. Alt hvad der skete uden for på gågaden skulle kommenteres. Efter 6 uger kunne jeg næsten ikke klare mere, og forsøgte mig med en MP3 afspiller, som et hint. Men propperne måtte ind og ud af ørerne, når kranen vipede faretruende, eller der var gang i den på [...]. Som B sagde ved enhver festlig lejlighed: "som jeg plejer at sige, Der er tre slags grønlændere, dem der ikke har arbejde, dem der har arbejde og så er der dem der arbejder!". Det er godt nok træls at høre på, igen og igen.

[...]

Da jeg endelig fik en konkret opgave, efter en måneds ansættelse, foregik det ved at C stak hovedet ind og kort bad om en oversigt over arbejdsskader i [...].

Jeg fandt det frem jeg kunne og fik samlet en liste over alle rapporterede uheld ved at kontakte [...], alt forløb glat, og C havde oversigten efter en uge. Mandag, 5 dage efter C har givet mig opgaven, siger B, at der skal laves noget statistik over uheld i [...]. Da jeg havde fået en opgave af C om det samme spørger jeg B, om det er samme opgave vi taler om, men det vidste B ikke. B kunne jo lige have sendt en mail om hvad han havde fået at vide, det var noget med at [...] skulle bruge noget. Jeg samlede resultaterne og sendte til C onsdag, C var tilfreds og jeg siger jeg vil arbejde videre med lidt statistisk behandling. B virker meget oprevet over opgaven og sender en mail nu synes jeg måske det er nok: hvis han har fået en opgave til mig, kan han jo fortælle, om det er det jeg har lavet til C og sendt afsted. B er tydeligvis meget bange for [...], men i min op-

fattelse er opgaven løst og sendt til C, der har godkendt løsningen, ellers havde jeg jo bare lavet det om. Da jeg ankommer mandag ligger der en mail fra C med besked fra [...] om at det [...] ønskede var et notat ligesom det B havde skrevet for [...] i forbindelse med [...], færdiggjort 14 dage tidligere.

Jeg følte mig i klemme, havde ikke løst en opgave til tiden, anede ikke hvor jeg skulle søge efter [...], hvorfor havde B ikke bare sendt en mail:

[...] ønsker et notat vedr. [...] svarende til ... vedhæftede. Det er dårlig kommunikation.

Hvorfor havde C ikke fået at vide, hvad det drejede sig om. Her bagefter virker det nærmest som et „set-up“ ellers står det godt nok sløjt til med kommunikationsevnerne, og systematikken.

[...]

2. Svar på Notat fra B.

Punkterne nævnt i parthøring fra Personaledirektoratet, er baseret på

Bemærkning i [...]s kantine under kaffedrikning.

Anvendelse af MP3 afspiller under arbejdet

Fortrolige, interne input til kollega vedr. [...]tilsynet.

Kollegial samtale under bådtransport hjem til

Ved ankomsten til [...], onsdag d. 5. september blev vi kørt til kantinen, hvor vi drak kaffe i kantinen, mens vi ventede ca. en halv time på [...]ledelsen. Det er en stor kantine med mange borde.

Der sad grupper af [...]ansatte ved andre borde. Under vores kaffedrikning sagde B, at han havde glemt sine papirer vedr. [...]tilsynet, bla. sin egen plan for tilsynet. Det røg ud af mig at B var en stor klaphat. Det var sagt i al venskabelighed, men blev opfattet meget anderledes kan jeg roligt sige. Jeg rodede i tasken og fandt mine papirer frem, heldigvis et par ekstra eksemplarer af B's tilsynsnotat.

Jeg ved ikke, hvordan vi skulle have gennemført tilsynet, hvis vi ikke havde haft papirerne med. Da [...]ledelsen ankom, havde de ikke papirerne, men vi kunne selvfølgelig have fået dem mailet fra Den [...] pige, B omtaler, sad langt væk, talte ikke dansk, og interesserede sig ikke for et par kedelige [...], men for de tre spasmagere, der havde sejlet båden for os [...]. Det husker jeg, fordi jeg senere tog en stak postkort ned i tasken for hende, til en postkasse i Da hun opholdt sig i kantinen havde vi endnu ikke mødt X.

Samtalen med X forløb mildest talt efter X præmisser. Efter at have forklaret os, at dansk lovgivning intet rummede om [...]tilsyn, men var baseret på 100 år gamle [...]regler, og at han gerne ville hjælpe os med at blive bedre, forklarede X hvor overdrevent man tog sikkerhed. [...] Indledningsvis, under noget [...]sprogforvikling med B, kom jeg til at nævne for X, at jeg har arbejdet i [...] i to perioder, og så lå vi nærmest i ske, - hvem ville ikke have det sådan. Derefter forsvandt X, iført slidt hvid undertrøje etc., og jeg så ham ikke mere, før han fulgte B ned til båden, hvor vi havde ventet i 40 minutter sammen med [...]. [...] er ejet af et [...] firma, M, der så vidt jeg ved er ejet af den [...] stat. X er lederen af den grønlandske del af [...]. X entrerer med [...], der står for den daglige drift af [...], under ledelse af [...], en meget behagelig og kompetent leder. [...] førte os rundt på tilsynet. Under tilsynet kom det frem, at X ikke ønsker at anvende penge på sikkerheden [...], eller underskrive beredskabsplanen, da dette kan koste M penge. [...] nævnte, at han ville foretrække påbud fra os omkring vejafmærkning (for at undgå en dødsulykke, som i [...] - der blev kørt rigtig stærk!) fordi han ellers ikke kan få penge af X til det. Det kom frem, at [...] på eget initiativ bortskaffer olie til kommunen i [...], selv om X ønsker en billigere løsning hvor et mindre værksted er villigt til at bortskaffe spildolien til en rimelig penge (afbrændes eller dumpes ...) Dette ville [...] ikke tage ansvaret for, og måtte derfor bortskaffe olie uden X vidende. Det er meget store volumener af olie, der anvendes under drift og vedligeholdelse af entreprenørmaskiner. Der fandtes store mængder jernskrot ophobet, fordi [...] og X ikke kunne blive enige om borttransport. En container-transport koster. Heldigvis er det et ansvarligt menneske, der styrer [...], eller kunne skrottet være havnet hvor som helst. Under arbejde med lastning af skibe havde X nedlagt veto mod anvendelse af overlevelseshænder til de fire mand, der arbejder på kajen. Muligheden for at redde en person op af vandet fra den høje kajkant på de få minutter man kan overleve, er små, og [...] mente at reglerne for arbejde til søs krævede overlevelseshænder, men det ønskede X ikke. Der var masser af sådanne forhold. Da vi gik rundt i [...] kunne vi konstatere, at hele brandsikringen ikke var i orden. Der var ikke branddøre, der lukkede ind til rygelokalet, der i øvrigt var placeret midt i [...] træbarakker. Vi fik at vide, at man så vidt muligt ikke indkvarterede i "svedekasserne" nogle små containere med så små vinduer, fordi man ikke kunne flygte i tilfælde af brand. Da vi gik forbi, var alle svedekasserne beboede. Der er ingen tvivl om, at [...] har vist os mange ting som "råb om hjælp"; Der var nogle våbenskabe, bl. a. et, der indeholdt X revolvere. Det er usædvanligt at indføre pistoler og revolvere til Grønland, men X havde anskaffet sig disse våben til selvforsvar iflg. [...]. Før vi tog af sted havde X ønsket et møde om beredskabsplanen. Dette blev holdt for lukket dør på X's kontor med B som deltager. Det blev aldrig klart, hvad der blev sagt, og mødet er ikke refereret i B's tilsynsnotat. Mens B og X mødtes, ventede [...] og jeg sammen med bådbesætningen Ca. 40 minutter over den aftalte tid. [...] Endelig ankom X med B, og X sendte os af sted med stort smil og store armbevægelser, stadig kun iført hvid T shirt. Vi kom derfra uden en afklaring på beredskabsplanen, hvilket havde været vores hovedpunkt. B skriver, at jeg upassende tog ordet og styrede samtalen. Jeg havde som den eneste af os nogle notater på egen kopi af tilsynsoplægget og havde derfor lidt forberedelse med mig. Jeg forsøgte faktisk at holde lav profil og lade B føre ordet, men B's optræden virkede meget tilbageholdende, nærmest selvudslettende, og på det grundlag kan det være svært at holde gryden i kog på et tilsynsmøde. B's plan blev i øvrigt ikke fulgt, det ville have været komplet uhensigtsmæssigt at behandle punkterne i den nedskrevne rækkefølge. Det lyk-

kedes ikke, hverken før eller efter mødet, at få en samtale med B eller C om tilsynet. Jeg ville nok anse det for almindelig praksis at man sætter sig sammen før og efter et møde med en samarbejdspartner for at koordinere indsat og erfaringer. Den slags konkret kommunikation blev ikke anvendt.

Turen hjem tog Ca. 3 timer. B sad bagest i den store Targa 35, mens [...] sad forrest, lige bag styrmanden og de to mekanikere. På grund af larmen fra de to indenbords 270 hk Mercruisere var det svært at tale sammen. Jeg sad det meste af tiden med ryggen op mod [...] og derved kunne vi akkurat tale sammen; [...] har nedsat hørelse, fortalte han, mens vi ventede på B. De tre fra besætningen og en elektriker, der skulle til ..., sad foran. B sad bagest, meget tavs, på et tidspunkt talte vi lidt sammen men humøret var nede, så det holdt vi hurtigt op med, det var også svært at høre hinanden. At nogen andre i båden skulle kunne opfange vores samtale var helt udelukket. [...] hørte dårligt og besætningen var optaget af sejlads og intern samtale. Elektrikeren hørte MP3'er. Jeg bemærkede til B, at vi nok skulle få fat i noget arbejdstøj – [...] efter besøget i værkstedet. Af en eller anden grund kunne jeg før inspektionsbesøget ikke drive B til at tage med ud og anskaffe noget arbejdstøj. [...] Jeg har aldrig tidligere oplevet anskaffelse af arbejdstøj og personlige værnemidler som et problem.

De øvrige kommentarer B nævner kan jeg på ingen måde vedstå mig, men at der var ØV-liste i luften var ikke usædvanligt. Bemærkningen om skoene husker jeg fra tidligere på kontoret. Jeg tror det var B, der tog det op, men det kunne principielt have været os begge to, fordi C var kommet ind med et par udtjente str. 45 sikkerhedssko, han ønskede vi skulle overtage, da vi skulle af sted til [...], i stedet for at anskaffe nye sikkerhedssko. Der er jo regler om, at personlige værnemidler skal være personligt tilpassede. Jeg kom med en bemærkning til hvor skoene mon hørte hjemme, fordi jeg troede det var en joke fra C' side, men vi kunne så se, det var alvorligt ment og stoppede morskaben. Jeg blev aldrig klar over, hvad det var der trykkede omkring arbejdstøj og B, men det korte og det lange var at vi gik rundt i [...] i vores eget tøj, [...]. Vi havde talt om at anskaffe noget udstyr, bl.a. noget afmærket med „D“. Da vi holder møde i [...] for første gang, torsdag d. 6 september, nævner C nu, at vi kan finde ud af noget med sikkerhedstøj mm. Tydeligvis har vi sat noget i gang. Bare mærkeligt, at der ikke findes nogen som helst procedurer for den slags, da [...] tilsyn trods alt har fundet sted i en del år. Jeg skrev notat til B torsdag og fredag. Ved et tilfælde fandt jeg B's kortfattede tilsynsnotat-udkast ved kopimaskinen, og blev temmelig overrasket over at læse, at stort set ingen af de kritiske punkter var nævnt. B havde ikke noteret noget ned under [...] tilsynet. Jeg ville derfor skynde mig at skrive mine input til B, inden han sendte sine ud. Ellers kunne det blive lidt pinligt, og at sætte os sammen var desværre ikke noget vi kunne finde ud af. Det var baggrunden for mit koncentrerede arbejde fredag morgen og formiddag, der åbenbart virkede komisk anderledes. C læste mine kommentarer igennem og bemærkede at han ikke mente, man kunne skrive så direkte om X. Nu var det jo kun mine kommentarer til en kollega, men C mente vi skulle tale om sagen mandag. C sagde: Det er Grønland ikke Danmark, og det er jo rigtigt. Imidlertid er den danske arbejdsmiljølov gældende i Grønland, og det var og er min holdning, at ansatte i Grønland har krav på et forsvarligt arbejdsmiljø efter gældende lovgivning. B udtalte sig undertiden om X, fordi det var umuligt at få de ting ud af ham, han [...] skulle afrapportere. B fortalte, at X var kommet stormende ind på vores kontor og sagt,

Hej B og smidt en bunke papirer på skrivebordet og derefter stormet ud igen i følge B. B anvendte i den forbindelse, så vidt jeg husker, betegnelsen "manden er fuldstændig utilregnelig" om X, men det var jo kun internt, og ville normalt aldrig blive refereret uden for kontoret. [...]

At anvende MP3 afspillere er meget anvendt, hvor jeg tidligere arbejdede hos [...] I domicilet [...] sidder man i storrumskontorer og det er ikke overdrevet at sige, at hovedparten af mine kolleger incl. min egen gruppeleder anvendte MP3 afspillere under koncentreret arbejde. Det er jo sådan, at [...] elsker at arbejde koncentreret, gerne i timevis med rapporter, excel-regneark og special-software. Herunder er det meget effektivt at lukke forstyrrelser ude ved lidt stille musik i ørerne: new-age, klassisk eller hvad man nu er til. Det anvendes overalt hvor [...] sidder og koncentrerer sig, og jeg har aldrig hørt om en personalepolitik mod MP3. Mit problem på kontoret var, at B snakkede meget, gerne længe og gerne om ting vi havde talt om flere gange: [...] Kort sagt, det var belastende i længden. Min kone foreslog at jeg kunne tage en MP3'er med. Jeg kunne ikke få mig selv til at sige det til B, fordi jeg sagtens kunne forstå, hvor meget han trængte til at snakke, og måske kunne propperne i øret være et lille hint om arbejdsro. Jeg er vant til at man respekterer hinandens arbejdsro, når man sidder mange sammen. Man forstyrrer ikke sine kolleger, hvis de sidder fordybet. Vil man snakke, går man ud og tager en kop kaffe. Men den ringede ikke hos B og jeg var ved at blive slidt hudløs i øregangene: Juu-huu sagde B og vinkede energisk foran mig, propperne ud igen: „se lige derovre: [...] og sådan fortsatte den. Og [...] morede sig over at vinke til mig (jeg sad med ryggen mod døren og folk der gik gennem kontoret) var det kun for sjov, ikke fordi hun ville mig noget og mest fordi B stod og ivrede med pegende finger: „han sidder bare der med propper i ørerne". Jeg blev klar over, at jeg havde berøvet B det allervigtigste på arbejdet, nemlig en livline til omverdenen, en at tale med. I min alder vil man gerne have noget arbejde fra hånden, så man kan komme hjem og hente børn og købe ind og så opleve noget i fritiden sammen. B var alene, dyrkede ikke fjeldvandring, bærsamling, kajak, jagt, fiskeri, grønlandsk sprog, bøger, havde ikke besøgt Omvendt har jeg aldrig lært at sætte pris på fodboldspil. Derfor kan man finde masser af emner at tale om, og det gjorde vi, og jeg synes egentlig vi havde det rigtig hyggeligt, og det var også mit indtryk, at B hyggede sig og glædede sig over, at der nu skete noget, at vi havde fået ryddet op og lagt noget struktur foran os.

Om mine interne kommentarer om X er at gå over stregen, kan andre vurdere; det korte og det lange er, at min chef syntes det og det tog jeg til efterretning fredag uden brok. C tilbød bagefter at tage mig med hjem i stormvejret, da han skulle forbi havne, der var ingen dårlig stemning. Jeg slettede notatet til B og havde på listen for mandag morgen at bede B og C slette notatet, hvis de havde det liggende, det var jo kun input til B, og i øvrigt B's problem. Jeg havde lagt op til en intern løsning, en plan der skulle lede os hen imod at [...] kunne køre [...] efter [...] meget høje standarder (codex) vedr sikkerhed og miljø. Dette udtrykte [...] flere gange. For at få styr på afrapporteringen ville det naturligvis være nødvendigt at fastholde X på nogle punkter, og formodentlig tage et møde med [...] organisation bag X. Dette er jeg 100% overbevist om vil forekomme når det går op for Hjemmestyret, hvilke forhold [...] administreres under. Da jeg tiltrådte i D sad B og rev sig i håret over afrapportering omkring [...]. Det var kommet frem, at der ikke blev afrapporteret regelmæssigt, at [...]. Denne rapportering skulle

komme fra X, og B kunne ikke få de tal ud af ham, der var behov for. Det hele virkede bekymrende, ikke mindst at vi ikke havde nogen reel indsigt i, hvad der kom ud af [...]. [...] fortalte en fredag under morgenbrødsspising at der snart skulle ansættes noget personale til at rette op på de manglende rapporter. Der er ingen tvivl om, at det hele var kommet langt ud, og at det vil tage rigtig lang tid at rette op på. Derfor mit oplæg til B. At jeg, i dette „INTERNT“ og „FORTROLIGT“ mærkede input til B, måske har udtryk mig lige frit nok efter forholdene i et Direktorat er muligt, men jeg har på intet tidspunkt været uvillig til at tage ved lære, og nogen skade er der jo under indens omstændigheder sket, bortset fra det respekt- og troværdighedsproblem, D vil kunne opleve overfor samarbejdspartnere, der oplever hyppig udskiftning af kontaktpersoner, hvilket jeg ikke kan drages til ansvar for. En SWOT analyse kan anbefales.

Af B's bemærkninger til [...] tilsynet og til mødet med direktøren for [...] læser jeg mellem linierne forståelse, jalousi og misundelse, og ser dette som en mulig baggrund for villigheden til at skrive notatet som baggrund for bortvisningen. Jeg var meget opmærksom på at B virkede meget tilbageholdende og havde svært ved både [...] overfor X og [...]. B beskriver, som det første i sit personalesagsnotat, mødet med [...] i D.

[...] var nytiltrådt, og mødet var ønsket af ham, for at møde os. Der var ingen agenda, og der blev ikke skrevet referat, da der ikke var nogen „ansvarlig“ for mødet, og formålet blev udtrykt som en „social visit“. Hverken B eller jeg havde mødt [...] før. C, vores chef, der havde arrangeret mødet, var fraværende på grund af ferie. Mødet blev indledt af [...], direktøren for D. [...] talte længe om sikkerheden i [...]. [...] var meget imødekommende og positiv over for alle tiltag vedr. sikkerhed og samarbejdet med os. Da der var god tid, før [...] skulle videre, tog han på et tidspunkt hul på rapporteringen, fordi det var et kritisk punkt, han selv var i tvivl om. [Det] påhviler det [...] at rapportere en række data om produktion, miljø, sikkerhed og beskæftigelse.

Jeg havde på bortvisningstidspunktet uden held i 6 uger forsøgt at få min chef i tale vedr. især rapportering men også tilsyn, uden held. Efter 6 uger uden introduktion til mine to hovedopgaver: [...] rapportering og [...] tilsyn, var jeg ved at være grundigt frustreret. [...] spurgte, hvilken form vi ønskede og da ingen på mødet havde nogen forudsætninger for at svare, opfattede jeg det som min opgave, som tilsynsførende at komme med et oplæg. Hvis B havde haft en ide om rapportering kunne han have svaret, men sandheden om B's rolle som vejleder er, at han intet anede om [...] afrapportering. Jeg spurgte om en bunke ting, men fik svar i stil med: „det ved jeg faktisk ikke noget om, for det er C der har kørt [...] efter [...] sagde op i foråret“. B kendte nogle adresser i [...], og havde været på et tilsyn (!) men kunne ikke svare på hvad der skulle rapporteres, hvor jeg kunne finde det, der måtte være rapporteret, eller hvad der i øvrigt foregik omkring [...]. Men jeg arbejdede hårdt på at finde ud af det.

Aftalen med [...] blev en månedlig rapporteringspakke, hvor [...] ville komme med det første oplæg for at komme i gang (der eksisterede ingen procedure overhovedet!!!!) Jeg ville, ud fra et forhandlingssynspunkt, ikke stille krav om, hvad D ønskede at modtage, da jeg ikke havde noget overblik. [...] sagde, de ville samle rapporteringen til en pakke, og det overholdt han efter månedens udgang. Jeg var udmærket klar over, at vi skulle i gang med en proces, hvor afrapporteringen skulle bygges op. [...] virkede me-

get lettet over fremover at kunne kommunikere på [...] og sende afrapportering på [...], da [...] er [...] interne sprog. Vi enedes om en regnearksløsning, med diverse bilag bl.a. vedrørende arbejdsskader. Vi enedes også om at rapportere arbejdsskader månedsvis, med mindre der var tale om alvorlige uheld, hvor D skal orienteres øjeblikkelig. Dette var [...] 100% indforstået med. Vi havde en god samtale, og jeg kunne fornemme at vi var meget på bølgelængde. Det glædede mig, fordi jeg nu vidste at [...]tilsynet ville komme til at køre på skinner, og at [...] var en klar medspiller og en pålidelig person. Det som B nedgør som small talk, er den meget vigtige del af et første møde mellem personer, der repræsenterer forskellige organisationer, hvor man føler hinanden på tænderne og bliver klar over, hvilken type mennesker man sidder overfor. I [...] tilfælde pegede tommelfingeren opad. Til stede under mødet var også [...], D økonomiansvarlige og [...], der står for projekter omkring arbejdsplads til [...], socioøkonomiske studier, og så B. [...] forlod hurtigt mødet. [...] berettede meget spændende om erfaringer fra Canada med Inuit-arbejdskraft, og muligheder for mere grønlandsk arbejdskraft i [...], hvilket han udtrykte stor velvilje overfor. Desværre var [...] og B noget begrænsede rent sprogmæssigt, i modsætning til [...] der deltog flydende. [...] nævnte, at han havde brug for nogle persondata vedr. den grønlandske arbejdskraft. Jeg foreslog at vi til en start modtog en oversigt over personer, funktion m.m. inkluderet i regnearket. Så kunne [...] altid senere udvide med flere kolonner, dette blev løsningen. Vi havde god tid og ingen presserende punkter. Det var et meget positivt møde. Jeg gik ind til C og berettede indholdet, da C kom fra ferie, dels for at fortælle om den gode oplevelse, dels for at få en clearing på, at det foreslåede var ok, omkring afrapportering, sprog, uheldsindberetning m.m. C var meget positiv omkring alt hvad jeg refererede og jeg lavede herefter et udkast til et regneark, hvor afrapportering ville kunne samles. Det ville være enkelt, overskueligt og sikkert at arkivere et regneark pr. måned med alle data, og nemt at behandle statistisk. Der var på intet tidspunkt tale om at undlade rapportering eller tilsidesætte vigtigheden af rapportering. Det blev tværtimod understreget, at D skulle modtage øjeblikkelig information om alvorlige uheld med personskade. Der var, da jeg forlod D, rapporteret over 60 arbejdsuheld for 2007, ingen alvorlige, kun forstuvninger, smårifter etc. Hver gang en rapport blev sendt til D blev den printet ud, kopieret til chefer og sagsbehandlere, der herefter kunne scanne den ind, sætte den i en mappe og gemme den på [...] (arkivsystemet). [...] Jeg hørte, at D var de eneste, der anvendte systemet og at der var et nyt på vej, som kunne arkivere flere dokumenter ad gangen. Men det var på rygte-basis. B og jeg aftalte herefter at arkivere på et fælles drev, hvor alle havde adgang, ind til videre. Da jeg ankom, benyttede B et system med genveje til alle dokumenter på diverse drev, incl. C-drevet, lagt ud over hele (hele) skrivebordet (skærmen). Jeg troede det var løgn, og vi blev enige om en fælles mappe under [...]afdelingen, med en mappe for hver [...], og fremover gemte vi alt her, inddelt efter sikkerhed, tilladelser, miljø, produktionsdata, arbejdskraft m.m. Jeg fik lov at se med hos B i mail-indbakken og vi fik 4 måneders hængepartier overført til [...]afdelings drev. Det kunne være blevet et godt og overskueligt system.

B skriver som overskrift „Notat til personale-sag“. På det tidspunkt, han skrev brevet, har han vidst, at der ville blive anlagt en personale-sag og at han skulle levere kasteskytset til en bortvisning/subsidiært opsigelse. B's notat skal ses i dette lys, ikke som en kollegas evt. berettigede vrede over en anden kollega, men som et bestilt angiver-

brev, muligvis med egen vinding for øje. Jeg har hørt om angiver i den tidligere øst-blok, men blandt [...]kolleger har jeg aldrig oplevet - eller hørt om - den slags. Jeg spørger mig selv, hvad B opnår/undgår ved sin handling, og de fremtidige samarbejds-mæssige aspekter har jeg ikke lyst til at tænke igennem.

Årsagen til ønsket om opsigelse/bortvisning er muligvis, at jeg har været for initiativrig - Det har ledelsen ikke brudt sig om, hvis man er vant til, at folk tier til de bliver talt til, undlader at spørge, hvis de ikke forstår og dukker nakken, når der deles hug ud. Hvis det er årsagen, så skulle man bare ikke have ansat en [...] med 15 års erhvervserfaring. Ledelsesmæssigt har man så præsteret at spille to [...] ud mod hinanden. Det virker ikke som om [...]kvalifikationer er en efterspurgt ressource og det engagement og initiativ, der normalt forventes af en ingeniør har man i høj grad ikke efterspurgt. Min forgænger holdt ca. 7 mdr. i funktionen, hans forgænger et par måneder. Fremover sørger [...] helt sikkert for bedre rådgivning om jobsituationen og sørger for at sikre medlemmerne en fornuftig sikkerhed omkring lovgrundlag, økonomi og hjemtransport fra starten af kontraktudfærdigelsen.

Jeg har ikke ønsket andet end at gøre mit arbejde bedst muligt, og sammenfattende vil jeg afvise samtlige punkter i afskedigelsesnotatet som grundløse (MP3 og notat), ukorrekte (kaffesamtale), eller direkte løgnagtige med bagvaskelse som sigte (bådsamtale)."

Den 27. september 2007 sendte D følgende bemærkninger til A's partshørings-svar til Personaledirektoratet:

"Baggrunden for D's indstilling til Personaledirektoratet om afskedigelse af A er den-nes uacceptable opførsel i forbindelse med et officielt tilsynsbesøg i [...] onsdag d. 5. september 2007 samt de forhold som er nævnt i Personaledirektoratets brev til A af 13. september 2007.

A's rolle i tilsynet d. 5. september 2007 var, at denne skulle gå "føl" hos tilsynsførende B for at få et første indtryk af hvordan et tilsynsbesøg afvikles. Den egentlige tilsyns-opgave var således placeret hos B. Det er blevet ind rapporteret til ledelsen, at A i forbindelse med tilsynet under en frokost i kantinen i vidners påhør udtalte at "ham der X er ederlandme en klaphat". A's kommentar i høringssvaret af 26. september 2007 hertil er, at han skulle have sagt ved en direkte henvendelse til B, at "B var en stor klaphat". Det er D's vurdering, at det er stærkt usandsynligt, at A skulle have tiltalt B i tredje person ved en direkte henvendelse til denne. I øvrigt omtaler A mange steder i sit omfattende hørings svar B særdeles negativt og nedladende. Dette billede at B kan ikke genkendes af D. B er kendt som en særdeles samvittighedsfuld og omgængelig person i D, som ikke har haft problemer med andre kollegaer.

Hørings svaret fra A består udover svarbrevet til Personaledirektoratet af et notat på 13 sider, som dels vedrører 6 ugers ansættelse i D og dels svar på notatet fra B.

Notatet indeholder en negativ omtale af en lang række navngivne personer, herunder B, C, X mfl.

At dele kontor med B omtales således som "At dele kontor med B må være som at finde Robinson Crusoe på en øde ø" og "Efter 6 uger kunne jeg næsten ikke klare mere". A fremfører desuden i sit svarnotat en række nedsættende bemærkninger om B's evne til at gennemføre et tilsyn. Det skal i den forbindelse bemærkes, at B i modsætning til A er en meget erfaren [...]. B har således erfaring med tilsyn fra tidligere ansættelser i danske kommuner.

For så vidt angår X fortsætter A's negative omtale i svarnotatet af 26. september 2007. Blandt andet omtales X's påklædning flere gange i høringssvaret stærkt nedladende. Notatet indeholder desuden en lang række andre nedladende og ærekrænkende bemærkninger om X.

Særligt graverende i A's svarnotat af 26. september 2007 er, at han om X fremfører "Under tilsynet kom det frem, at X ikke ønsker at anvende penge på sikkerheden [...] eller underskrive beredskabsplanen, da dette kan koste M penge."

Dette er en særdeles alvorlig anklage, idet overtrædelse af D's udstedte instrukser [...] om overholdelse af en række sikkerheds- og miljøregler, ville kunne betyde at M ville risikere at myndighederne inddrog den udstedte [...] tilladelse [...]. Et sådant forhold ville også kunne føre til, at direktør X [...] ville kunne idømmes foranstaltninger efter kriminalloven. Det skal bemærkes, at også Arbejdstilsynet gennemfører tilsyn med [...] sikkerhed og arbejdsmiljø. Det er både D's og Arbejdstilsynets konklusion, at der er et tilfredsstillende arbejdsmiljø og sikkerhed i [...]. [...]

Det er D's opfattelse at, dette skriftlige ærekrænkende og dokumenterede usande angreb på X, er en skærpende omstændighed i afskedigelsessagen.

Endelig fortsætter A i sit høringssvar med at fremsætte en række udokumenterede angreb på C.

Derudover indeholder notatet en lang række udokumenterede og usammenhængende anklager og påstande uden tilknytning til den verserende sag, som D finder så absurde, at direktoratet ikke agter at knytte yderligere kommentarer hertil.

Der er fortsat D's opfattelse, at A's opførsel i forbindelse med et officielt tilsynsbesøg har været fuldstændig uacceptabel, og at denne opførsel umuliggør at A kan foretage tilsyn fremover på D's vegne, hvilket er den helt afgørende funktion knyttet til dennes ansættelse.

Desuden har [...] B givet udtryk for, at han vil finde det særdeles vanskeligt at samarbejde med A fremover.

Endelig er det D's opfattelse at, det i høringssvaret af 26. september 2007 skriftligt fremsatte ærekrænkende og dokumenterede usande angreb på X, om at "Under tilsyn-

net kom det frem, at X ikke ønsker at anvende penge på sikkerheden i minerne, eller underskrive beredskabsplanen, da dette kan koste M penge" er en særdeles skærpende omstændighed i afskedigelsesagen. Det skal i den forbindelse erindres, at såfremt påstanden var korrekt (hvilket den som ovenfor beskrevet ikke er) ville kunne føre til, at X [...] ville kunne idømmes foranstaltninger efter kriminalloven.

D skal derfor fortsat indstille at A afskediges på de vilkår som er angivet i Personaledirektoratets brev af 13. september 2007."

Den 12. oktober 2007 fremsendte D et nyt brev til Personaledirektoratet, hvori D fastholdt sin indstilling om, at A skulle afskediges med gentagelse af essensen af det, der var anført i brevet af 27. september 2007.

I fortsættelse af brevet af 12. oktober 2007 sendte D tre notater, som efter D's opfattelse dokumenterede, at der var samarbejdsvanskeligheder mellem A og D's andre medarbejdere. De tre notater var:

Et notat benævnt "Internt notat", udarbejdet i D, den 28. september 2007 af projektleder [...]:

"Vedr. møde med [...] i D, den 24. august 2007

Jeg deltog i mødet for at skabe mulighed for gensidig orientering med [...] vedr. socio-økonomiske forhold (inddragelse af grønlandsk arbejdskraft og inddragelse af grønlandske virksomheder). Jeg har tidligere besøgt [...] for at få kendskab til arbejdet [...] og for at skabe et samarbejde, og jeg deltaget i dialog med [...]'s tidligere direktør, [...], om samme forhold.

På mødet deltog fra [...] foruden [...] også [...]. [...] og jeg er begge medlemmer af [...]. [...] varetager en rådgivende funktion i forbindelse med arbejdsmarkeds- og uddannelsesforhold i forbindelse med [...].

Jeg havde aftalt at deltage i mødet med C. Mit formål var primært at få hilst på den nye direktør samt at anmode om følgende samarbejder:

- 1) Regelmæssigt at få liste over ansatte i [...] (incl. alle fire virksomheder i [...]) med personidentificerbar data, så jeg kunne gennemføre en analyse, som jeg på tilsvarende vis har gennemført i samarbejde med [...].
- 2) Orienterer den nye direktør for [...] om vores tiltag i forbindelse med opkvalificering af grønlandsk arbejdskraft (nyt fagudvalg, [...], sprogkurser m.v.)
- 3) Fortælle at vi er interesseret i at vide mere om de samarbejdsformer, som f.eks. [...], for evt. at danne grundlag for tilsvarende aftaler i Grønland.

Under denne fremlæggelse er der så vidt jeg husker, tre personer, der tager ordet.

[...] virker meget imødekommende, stiller uddybende spørgsmål og noterer mine ønsker om data. Jeg selv bruger en del tid på at forklare vores igangværende opgaver, og så kommenterer A stort set alt, hvad der bliver sagt. Jeg sidder overfor A. Jeg opfatter det ret hurtigt som irriterende, at A, som for første gang deltager i et møde, hvor mit faglige område diskuteres, sidder og spiller en aktiv rolle, men jeg følte ikke mulighed for at få ham stoppet.

Jeg kan ikke huske, hvordan ordene faldt, men jeg kan huske, at A udtrykte en form for generaliseret vurdering af, at grønlandsk arbejdskraft ikke lever op til de krav, der forudsættes på arbejdsmarkedet. Det er en forfæjlet og for os, der arbejder med arbejdsmarkedsforhold til dagligt irriterende diskussionsform, som vi ofte møder. Det gav [...] anledning til at fortælle, at han var meget tilfreds med deres grønlandske ansatte, og at hans opfattelse af dem var, at det var lige som om, at de grønlandske ansatte følte sig forpligtet til at prøve at være lidt bedre end de andre (underforstået, fordi de som udgangspunkt har et dårligt image). Det irriterer mig, når jeg møder den generaliserede, nedsættende vurdering af grønlandsk arbejdskraft, men det irriterede mig selvfølgelig endnu mere, at det nu blev fremført af en helt nyankommet, dansk kollega, en kollega med et meget lille kendskab til det grønlandske arbejdsmarked.

Umiddelbart efter mødet ved første lejlighed tillod jeg mig overfor min kollega B at udtrykke denne irritation, og også irritation af, at A på mødet blandede sig så meget.

På grund af travlhed i perioden havde jeg kun haft et par korte samtaler med A, så jeg følte ikke, at jeg kendte A godt nok til, at jeg kunne udtrykke min utilfredshed overfor ham direkte, men forventede vel, at B ville tage det op i rette sammenhæng. Derimod nævnte jeg på et tidspunkt for A, at netop indrapportering via regneark, som han foreslog på mødet, på sigt ikke var hensigtsmæssigt for hverken selskaberne eller for os, men at der til strukturovervågningen, som jeg har ansvaret for, planlægges at anvende et elektronisk indberetningssystem, som dels sparer tid hos [...], dels giver direktoratet mere præcise og til den videre statistikproduktion anvendeligt datagrundlag. Dette er nærmere beskrevet i rapporten [...]. På rapportens side 39 står der:

"Af hensyn til mindst mulig beslaglæggelse af ressourcer hos [...] og i den videre databehandling i D skal der oparbejdes standarder for modtagelse af data, og der skal så vidt muligt sikres en entydige online/elektronisk databehandling fra udgangspunktet.

Det foreslås at overveje elektroniske formularer, som [...] kan udfylde. Formularerne skal underbygges af manualer for hvert enkelt dataområde."

På grund af sin uerfarenhed med sagsområdet har A sandsynligvis ikke kendskab til arbejdet med denne rapport og ej heller til de nuværende forhandlinger med to IT-selskaber om løsning af problemstillingerne i forbindelse med indrapportering m.v. til strukturovervågning. Det var derfor uheldigt, at han på møde med repræsentanter fra et [...] kommenterer noget, han må vide, at han ikke har kendskab til.

Senere har jeg overfor C, der er kontorchef for [...], udtrykt, at jeg var utilfredshed med A's deltagelse i mødet (at han talte så meget samt hans generalisering vedr. grønlandsk arbejdskraft)."

Det næste notat, som var udarbejdet af C den 4. oktober 2007, drejede sig om A's ansættelse og indeholdt blandt andet følgende:

"I forbindelse med afskedigelsessagen mod A er der fremkommet massive beskyldninger fra A om at jeg skulle have behandlet ham "svinsk" og at jeg skulle være en yderst dårlig leder. Det kommer som en voldsom overraskelse for mig, at jeg skulle have svigtet som leder, da jeg, som det fremgår af vedlagte e-mail korrespondance, kan dokumentere at jeg både under ansættelsesforløbet af A og i forbindelse med A's tiltræden og første tid her i D har været yderst behjælpesom og har sat ham i gang med en lang række konkrete arbejdsopgaver som var nødvendige for at A kunne komme ind i sagsområdet som tilsynsførende [...].

[...] Under min ferie deltog A i et møde med [...], hvor jeg efterfølgende har erfaret at A under mødet havde indtaget en ledende møderolle og udtrykt sig vidt og bredt og gjort sig klog på områder som han endnu ikke havde de rette forudsætninger til at udtale sig om. Dette var meget uheldigt i forhold til de andre mødedeltagere, da eksempelvis [...] havde et budskab som han på grund af A opførsel ikke havde mulighed for at få præsenteret overfor [...]. [...] har oplyst at han følte sig voldsomt generet af A's opførsel.

Efter ferien skulle jeg deltage i heldags jobsamtaler d. 28 - 31. august. Dette betød, at jeg i denne periode kun havde kort tid mellem samtalerne til at drøfte eventuelle problemstillinger med mine medarbejdere. Jeg henvendte mig til A en af dagene og bad ham om at samle alle ulykkesindrapporteringer fra [...] siden 2003 i et excell regneark, hvor han skulle klassificere ulykkerne efter omfang og alvorligheden af ulykken. A påtog sig opgaven og kontaktede selv [...] i forhold til eventuelle manglende indrapporteringer som vi ikke havde modtaget fra [...].

Den 5. september fulgte A med B på et tilsyn af [...], hvor det jf. A egne noter og B's notat om A fra turen, fremgår at A i andres påhør havde opført sig utilstodeligt og illoyalt og havde fremført alvorlige påstande mod X. Jeg modtog først en tilbagemelding vedr. dette fredag d. 7. først hvor B kom ind og fortalte mig om A's opførsel under turen og derefter via A's egne notater fra inspektionen af [...], som han sendte sidst på dagen.

Jeg sagde til A at jeg ønskede et møde om dette i næste uge, og at det samtidigt var min klare vurdering, at han var gået langt over strengen i forhold til hvad han havde skrevet og tilkendegivet om X.

Den 6. september videresendte A en samlet opgørelse over ulykkesstatistikken fra 2007 som han havde modtaget fra [...]. Jeg kiggede den fremsendte igennem og meldte

tilbage til A at jeg ville sende det videre til Direktør, [...], som jeg formodede havde bestilt denne ulykkesstatistik til [...].

Under min ferie havde Direktør, [...] bedt B om at lave et skriftligt oplæg [...] omkring en beskrivelse af de uheld som var sket [...] siden sidste [...]møde i juni 2007. Beskrivelsen skulle være magen til en beskrivelse som B havde udarbejdet i forhold til [...].

B havde i henhold til sagsfordelingen, og aftalen om at A skulle gå som "føl" hos B, givet opgaven videre til A. B havde i øvrigt i flere omgange tilbudt A at hjælpe denne med beskrivelsen, hvilket A havde afvist, da han mente at han havde styr på det.

Da [...] modtog ulykkesstatistikken fra 2007 via mig fra A, meldte han tilbage til mig, at han havde bedt om et notat til brug for [...]mødet opdelt i egentlige ulykker og near-misses svarende til det afsnit som er i [...]. Han oplyste også at han skulle bruge notatet til mandag formiddag.

Jeg sendte svaret fra ... videre til A og bad ham tage fat på opgaven som det første når han mødte mandag d. 10 om morgenen. Opgaven var på ingen måde omfattende, da A blot skulle summere nogle tal fra et excell regneark, som vi allerede for længst havde modtaget fra [...], hvilket burde kunne klares meget hurtigt. Derudover kunne A også anvende beskrivelsen fra [...] som inspiration samt få hjælp fra B.

Da jeg mødte A lidt i kl. 9 mandag morgen, var han på vej hjem. Han sagde hverken godmorgen eller noget andet som kunne indikere at der var et problem vi skulle tale om. I stedet havde A skrevet en e-mail til [...] og mig hvori han havde sygemeldt sig med begrundelsen at han nu havde siddet en måned uden at få en pind at vide og han derfor følte sig svinsk behandlet.

Jeg blev noget forbavset, da jeg åbnede A's e-mail og samtidig meget skuffet over han ikke havde valgt at nævne noget for mig, da jeg mødte ham om morgenen. Desuden havde jeg jo nævnt for A, at jeg ønskede en samtale med ham om hans opførsel under tilsynet ved [...] ugen før, samt hans negative omtale af X.

A vidste jo godt, at jeg var nødt til at tage samtalen om hans upassende opførsel og indberetning vedr. [...]tilsynet mandag morgen, idet jeg resten af mandagen skulle deltage i [...] og i en heldags ekskursion [...] hele tirsdagen. Ligesom jeg heller ikke ville have tid til at reagere på hans e-mail før om onsdagen.

Onsdag morgen mødte jeg således på kontoret omkring kl. 8 og lidt efter dukkede A til min forbavselse op, hvilket jeg ikke havde ventet på baggrund af den e-mail han havde sendt i mandags. Jeg sagde derfor til A at vi hellere måtte tage en snak sammen. A fortsatte ind på sit kontor og tændte computeren. Jeg gav ham lige lidt tid til at komme på plads, hvorefter jeg gik ind på A's kontor. Jeg begyndte at tale, hvorfor A vrisende afbrød mig og udtalte "ikke nu, lad mig lige komme på plads". Det var enormt provokerende, men jeg fortsatte upåvirket og oplyste, at vi i ledelsen som følge af hans grove og illoyale udtalelse om X under sidste tilsyn i andres påhør samt samarbejdsproblemer med forskellige medarbejdere (B, [...] og undertegnede), havde nået til den

konklusion, at vi ikke kunne fortsætte samarbejdet og at vi havde indledt en afskedigelsessag imod ham via Personaledirektoratet. Jeg oplyste også at begrundelsen for at vi havde valgt at indlede en afskedigelsessag mod ham var, at vi ikke ville kunne sende ham af sted på tilsyn på egen hånd fremover, hvilket er den helt afgørende funktion for dennes ansættelse.

Jeg oplyste afslutningsvist overfor A at han godt kunne gå hjem, da vi ikke fandt det hensigtsmæssigt at han mødte på arbejde mens personalesagen blev behandlet. Han fik dog ikke besked på at aflevere nøgle og flexkort, da han fortsat skulle have adgang til at hente privat post.

På baggrund af ovennævnte dokumenterede sagsforløb vil jeg derfor klart afvise A's påstand om at jeg skulle have svigtet som leder samt skulle have behandlet ham "svinsk". Det er sammenfattende min vurdering at A's opførsel og påstande er udløst af at jeg som hans chef ønskede en samtale om hans upassende omtale af X. Det er derudover min vurdering, at A som følge af det personlige modsætningsforhold mellem de to [...] har fundet det under sin værdighed at agere som "føl" for B, hvilket i praksis jo også har vist sig, idet A ikke har indtaget rollen som "føl" og suget oplysninger og viden til sig. Dette var meget uheldigt og i strid med den tjenestelige instruks han havde modtaget. Idet A i modsætning til B hverken havde erfaring med tilsyn eller med at arbejde i en offentlig forvaltning.

Det er afsluttende min vurdering at på baggrund af A opførsel under tilsynet ved [...], samarbejdsproblemer med [...], B og undertegnede at A ikke længere kan fortsætte ansættelsen i D."

Det sidste af de tre notater har overskriften "Svarnotat til personalesag, ... 9.10.2007. Ang. A" og er udarbejdet af B.

"Opfølgning på svarnotat fra A.

D har efterfølgende undersøgt de nærmere omstændigheder i forbindelse med tilsynet ved [...] d. 5. september 2007.

Jeg har talt med [...], for at høre om hans oplevelse af tilsynet samt bådturen fra [...]. [...] udtrykte, en hvis forundring over måden der blev fremturet på fra A's side under tilsynet. En ændring i forhold til hvordan de øvrige tilsyn ved minen var forløbet.

[...] erindrer ikke meget af samtalen under sejlturen, da han halvsov det meste af turen. Angående udtalelse fra A, i kantinen, om X, har det desværre ikke været muligt, at komme i kontakt med [...], da hun ikke længere arbejder i [...].

X er d. 9. oktober blevet spurgt, om han har fået fortalt noget, eller i øvrigt har observeret noget. X havde ikke hørt noget.

Selv om ovenstående ikke kan bekræfte udtalelser fra A både i kantinen og på sejlturen tilbage til K, fastholder jeg, at A er kommet med de nævnte udtalelser.

Hvis A mener, at det var mig, han kaldte en klaphat overfor samarbejdspartnere, mener jeg i øvrigt ikke, at det vil være en formildende omstændighed"

Personaledirektoratet skrev herefter den 15. oktober 2007 til A:

"Vedr.: Fornyet partshøring i forbindelse med påtænkt afskedigelse.

I forlængelse af Personaledirektoratets høringsskrivelse af 13. september 2007 og Deres høringssvar af 27. september 2007, skal Personaledirektoratet herved vende tilbage, idet man har undersøgt sagen yderligere.

D påtænker stadig at afskedige Dem med samme begrundelse, som nævnt i partshøringsskrivelsen af 13. september 2007.

I relation til Deres høringssvar skal det særligt præciseres, at der er tale om en afskedigelse med overenskomstmæssigt varsel og ikke en bortvisning. De kan på ingen måde ud fra Personaledirektoratets høringsskrivelse have haft anledning til at tro, at der var tale om en bortvisning, idet der netop stod, at man påtænkte at afskedige Dem med en måneds varsel. Det forhold at De bliver fritaget fra tjenesten, kan heller ikke betragtes som en bortvisning, og De fik jo netop at vide, at man ville indlede en personalesag på Dem.

I Deres høringssvar bestrider De, at De har sagt de ting, som der er anført i Personaledirektoratets skrivelse af 13. september 2007. Dette er D uforstående overfor, og D vælger i den forbindelse at stole på B's udtalelser, idet D kender B, og betegner ham som en særdeles samvittighedsfuld og omgængelig person i D. Endvidere omtaler din høringsskrivelse både B og X særdeles negativt, hvilket ligeledes gør, at man vælger at ligge afgørende vægt på B's udtalelser. D vurderer i den forbindelse, at B ikke havde nogen grund til at fremkomme med disse udtalelser, hvis de ikke er korrekte og der er tale om særdeles alvorlige udtalelser.

D finder Deres bemærkning om, at X ikke ønsker at anvende penge på sikkerhed [...], eller underskrive beredskabsplanen, som en særdeles grov anklage, som ikke har noget på sig. Hvis det var rigtigt, kunne selskabet miste [...], og X ville kunne idømmes foranstaltninger efter kriminalloven. Der er tværtimod tale om, at D og arbejdstilsynet er tilfredse med arbejdsmiljø og sikkerhed i [...], hvorfor din udtalelse er helt uacceptabel.

Generelt bemærkes, at Deres høringsskrivelse ikke giver anledning til at ændre, at man fortsat påtænker at afskedige Dem med samme begrundelse.

Udover begrundelsen nævnt i høringsskrivelsen af 13. september 2007, ligger Personaledirektoratet ved den påtænkte afskedigelse yderligere vægt på [...] beskrivelser af et møde med [...] den 24. august 2007, hvor De og [...] deltog. Der var tale om, at De

under [...] fremlæggelse kommenterede stort set alt, hvad der blev sagt. [...] sad overfor Dem, og han opfattede det ret hurtigt som irriterende, at De - som for første gang deltager i et møde, hvor [...] faglige område diskuteres - sidder og spiller en aktiv negativ rolle, men han følte ikke mulighed for at få Dem stoppet. [...] har lavet en beskrivelse fra dette møde, som vedlægges i kopi.

Derudover udtrykte De på mødet en form for generaliseret vurdering af, at grønlandsk arbejdskraft ikke lever op til de krav, der forudsættes på arbejdsmarkedet.

Dette er aldeles uacceptabelt af en person, der repræsenterer D, og dette vil ligeledes være en del af det påtænkte afskedigelsesgrundlag, ligesom Deres uacceptable adfærd på mødet beskrevet ovenfor, ligeledes er en del af grundlaget for den påtænkte afskedigelse.

Før den endelige beslutning om afskedigelse træffes, vurderer Personaledirektoratet ud fra de nye oplysninger, som er kommet frem, at De på ny skal have adgang til at fremkomme med en udtalelse, jf. sagsbehandlingslovens § 19. Såfremt De ønsker at fremkomme med en udtalelse til ovennævnte, skal denne være Personaledirektoratet i hænde senest onsdag den 24. oktober 2007."

Personaledirektoratet fremsendte den 15. oktober 2007 kopi af den fornyede partshøring til D, idet Personaledirektoratet herved anførte:

"Det er Personaledirektoratets vurdering, at det fortsat er påstand mod påstand i forhold til de udtalelser, som A skulle have fremsat, og som udgør sagens grundlag. Men nu da vi har undersøgt sagen yderligere er jeg naturligvis gået ud fra, at I ønsker at fortsætte afskedigelsen, også selv om grundlaget er tvivlsomt.

Jeg vender herefter tilbage, når fristen for partshøring er udløbet den 24. oktober."

Efter anmodning fra A forlængede Personaledirektoratet høringsfristen til den 30. oktober 2007, kl. 1200.

Personaledirektoratet afskedigede herefter A ved afgørelse af 31. oktober 2007:

"I forlængelse af Personaledirektoratets skrivelse af 13. september 2007 og skrivelse af 15. oktober 2007, skal jeg herved oplyse, at det d.d. er blevet besluttet, at afskedige Dem med overenskomstmæssigt varsel, hvilket får den betydning, at De skal fratæde Deres stilling ved udgangen af november måned 2007.

Begrundelsen for afskedigelsen er som følger:

De blev ansat som [...] i D den 1. august 2007, med arbejdsområde indenfor [...]. Der var tale om, at De skulle følge Deres kollega B som "føl" det første stykke tid under Deres ansættelse med henblik på, at De senere på egen hånd skulle foretage tilsyn. B har afgivet en udtalelse, hvor følgende kom frem:

Under et tilsyn ved [...] den 5. september udtalte De under frokosten i kantinen, at "Ham der X, han er ederlandme en klaphat". De sagde det så højt, at det kunne høres ved nabobordet, hvor der sad en [...] pige, som arbejdede for M. Eftersom X er direktør for M, som ejer [...], betragtes det som særdeles groft, at udtale noget sådant om D's samarbejdspartner, og det betragtes som en skærpande omstændighed, at De sagde det i en kantine, hvor mange kunne hør det. Dette er fuldstændig uacceptabelt og betragtes som en åbenbar misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Efterfølgende dag, den 6. september sad De med høretelefoner fra Deres MP3afspiller på hele dagen, og De var særdeles svær at komme i kontakt med, og det virkede som om, at De ignorerede Deres kolleger. Dette er på ingen måde en acceptabel opførsel, når De er på arbejde.

Endvidere skriver De i et internt notat således: "Jeg er personligt overbevist om at der kan være en fordel ved X. [...] vil gøre meget for ikke at få ham retur, og vil være villige til at ofre pæne summer på kontoen i den anledning. Det er bare vigtigt at få hul igennem til X's foresatte. Jeg ville aldrig holde et møde med X alene." Uanset at dette kun er et internt notat, så omtaler man ikke D's samarbejdspartnere på denne måde, og det må betragtes som manglende situationsfornemmelse fra Deres side.

Derudover oplyser B, at De under hjemturen fra [...] talte dårligt om D og nedladende om Deres overordnede. Dette skete under overværelse af en samarbejdspartner og 4 andre på båden. B siger følgende om hændelsen på båden:

"Jeg husker ikke de præcise ord. Men A udtalte at C var en dårlig leder, der ikke havde styr på en skid. C går bare rundt og laver ingenting. Han er inkompetent som leder, og at A så udmærket godt vidste, hvad C skulle have i afskedsgave, "et par brugte sikkerhedssko". Herudover brokkede A sig yderligere over C og hans ledelse, de præcise ord, husker jeg desværre ikke. A sagde også, at vi (D) ikke en gang vidste hvad en beredskabsplan var. Hvilket er en yderst uheldig bemærkning eftersom, den samarbejdspartner der var med i båden, er ved at færdiggøre en beredskabsplan sammen med ledelsen af M, og at D herefter skal godkende denne beredskabsplan."

Det betragtes som særdeles groft og illoyalt at tale dårligt om D og nedladende om Deres egen chef på denne måde, og det er derfor aldeles uacceptabelt. Det er igen en skærpande omstændighed, at dette sker i eksterne personers påhør.

De er ved skrivelse af 26 september 2007 fremkommet med et partshøringssvar, og det skal i den forbindelse præciseres, at der er tale om en afskedigelse med overenskomstmæssigt varsel og ikke en bortvisning. De kan på ingen måde ud fra Personaledirektoratets høringsskrivelse have haft anledning til at tro, at der var tale om en bortvisning, idet der netop stod, at man påtænkte at afskedige Dem med en måneds varsel. Det forhold at De bliver fritaget fra tjenesten, kan heller ikke betragtes som en bortvisning, og De fik jo netop at vide, at man ville indlede en personalesag på Dem.

I Deres høringssvar bestrider De, at De har sagt de ting, som der er anført ovenfor. Dette er D uforstående overfor, og D vælger i den forbindelse at stole på B's udtalelser,

idet D kender B, og betegner ham som en særdeles samvittighedsfuld og omgængelig person i D. Endvidere omtaler din høringsskrivelse både B og X særdeles negativt, hvilket ligeledes gør, at man vælger at ligge afgørende vægt på B's udtalelser. D vurderer i den forbindelse, at B ikke havde nogen grund til at fremkomme med disse udtalelser, hvis de ikke er korrekte, og der er tale om særdeles grove udtalelser.

D finder Deres bemærkning om, at X ikke ønsker at anvende penge på sikkerhed [...], eller underskrive beredskabsplanen, som en særdeles grov anklage, som ikke har noget på sig. Hvis det var rigtigt, kunne selskabet miste [...], og X, ville kunne idømmes foranstaltninger efter kriminalloven. Der er tværtimod tale om, at D og arbejdstilsynet er tilfredse med arbejdsmiljø og sikkerhed i [...], hvorfor Deres udtalelse er helt uacceptabel.

Generelt bemærkes, at Deres høringsskrivelse af 26. september 2007 ikke giver anledning til at ændre på, at der d.d. træffes beslutning om afskedigelse.

Personaledirektoratet har i forlængelse af Deres partshøringssvar sendt yderligere en partshøring ud til Dem, idet man ved afskedigelsen ud over ovennævnte begrundelser tillige ligger vægt på følgende.

Der lægges vægt på [...] beskrivelser af et møde med [...] den 24. august 2007, hvor De og [...] deltog. Der var tale om, at De under [...] fremlæggelse kommenterede stort set alt, hvad der blev sagt. [...] sad overfor Dem, og han opfatter det ret hurtigt som irriterende, at De, som for første gang deltager i et møde, hvor [...] faglige område diskuteres, sidder og spiller en aktiv negativ rolle, men han følte ikke mulighed for at få Dem stoppet.

Derudover udtrykte De på mødet en form for generaliseret vurdering af, at grønlandsk arbejdskraft ikke lever op til de krav, der forudsættes på arbejdsmarkedet. Dette er aldeles uacceptabelt, af en person, der repræsenterer D, og dette er tillige en del af afskedigelsesgrundlaget, ligesom Deres uacceptable adfærd på mødet beskrevet ovenfor, ligeledes er en del af grundlaget for afskedigelsen.

De er ikke fremkommet med noget høringssvar på Personaledirektoratets anden partshøringsskrivelse, hvor fristen var forlænget til tirsdag den 30. oktober 2007 kl. 12.00.

På baggrund af ovenstående begrundelser har man således besluttet at afskedige Dem, idet illoyalitet overfor en samarbejdspartner og overfor D, og Deres opførsel beskrevet ovenfor udgør et sagligt afskedigelsesgrundlag. Man har herefter besluttet at afskedige Dem med overenskomstmæssigt varsel, hvorefter De skal fratræde Deres stilling ved udgangen af november måned 2007.

De er fritstillet i opsigelsesperioden, [...]

[...]"

Den 1. november 2007 skrev A til Personaledirektoratet:

"Efter netop overstået telefonsamtale med [fagforening] kan jeg forstå, at [fagforening] har modtaget en opsigelse, stilet til mig.

Jeg har ikke modtaget nogen opsigelse, kl. er 08.30, 1. november 2007.

Jeg kunne forstå, at mit svar på anden partshøring ikke er anvendt. Mit svar blev afleveret, i overensstemmelse med betingelserne i brev ang. fristforlængelse, til Hjemmestyrets reception (den for enden af politistationen).

- Jeg er ikke bekendt med andre receptioner
- Jeg anvendte samme reception ved mit første høringssvar
- Jeg fik bekræftet i receptionen, at korrespondance til Hjemmestyrets direktorater fordeles hurtigt, sikkert og direkte fra receptionen. Receptionisten gik straks ud med brevet i lokalet bag receptionen
- Jeg afleverede brevet, sammen med en ledsager, d. 30. oktober 2007, formiddag. Vi kunne ikke få en kvittering, selv om vi bad om det, men noterede os receptionisten og klokkeslettet, samstemmende. Min ledsager er villig til at afgive en skriftlig bekræftelse incl, tidspunkt (11:47).
- Jeg er ikke ansvarlig for Hjemmestyrets interne postfordeling.

Mit svar er indleveret, til Hjemmestyrets administration, rettidigt.

Jeg ønsker ikke at skulle tolke det derhen, at mine spørgsmål i andet partshøringssvar har været så ubehagelige, at man har fundet en anledning til springe over hvor gærdet er lavest.

Min yngste fortalte i går, da jeg kom hjem fra indkøb, at han var blevet mødt af "to sortklædte personer med solbriller, der kørte i en sort bil med tonede ruder", da han kom hjem fra skole. Han var blevet spurgt hvor han boede og turde ikke gå op, men havde ventet et stykke væk, til det cigaretrygende par havde opgivet deres overvågning. Han troede det var nogle banditos rockere. Jeg troede, der lå en troværdig forsikring, i brev fra ..., og vil endnu en gang understrege, at mine professionelle kontroverser ikke skal inkludere mine børn som budbringere.

Ville man have afleveret et brev personligt, kunne man have ringet mig op på mobilen, jeg var ikke mere end 5 minutter væk hele dagen."

A's partshøringssvar af 30. oktober 2007 indeholdt følgende:

"[...]

DETALJERET SVAR PÅ FORNYET PARTSHØRING

Med reference til fornyet partshøring i forbindelse med påtænkt afskedigelse,

.../15. oktober 2007"

ad 3. afsnit:

Jeg modtog, vedlagt til "Partshøring i forbindelse med påtænkt afskedigelse", skrivelse fra kontorchef C, hvori han fremsætter ønske om bortvisning/subsidiært afskedigelse. "D ønsker på den baggrund, at bortvise ham med øjeblikkelig varsel subsidiært at afskedige ham med en normal opsigelsesvarsel" Dvs. C har på vegne af D primært ønsket en bortvisning, hvilket stemmer overens med hans optræden onsdag d. 12. september. Der kan således ikke være nogen tvivl om C's intentioner, eller hensigten (culpa) med hans handlinger. At Personaledirektoratet 2 dage senere fremsender en anden formulering, ændrer ikke ved den udførte handling og dermed ved at jeg rent faktisk blev bortvist af C. Bortvisning er en særdeles krænkende handling, der i dette tilfælde blev udført for åben dør, til alle kollegers underholdning. Jeg, og andre kolleger havde tidligere oplevet C i et råbe-opgør med en kollega, midt i D, så diskretion bekymrede åbenbart ikke ledelsen. Alt i alt oplevede jeg hændelsen som særdeles krænkende. At jeg ikke, i følge brevet fra kontorchef ... skulle have anledning til at tro mig bortvist, stemmer dårligt med, at ønsket fra C/D om bortvisning netop vedlægges partshøringen. Jeg havde på tidspunktet for fremsendelsen af partshøringen ingen ide om, hvorvidt lønudbetaling ville fortsætte, og om ønsket om bortvisning ville blive taget til efterretning. Der refereres indledningsvis i partshøring til bilaget fra D, der fastslår ønsket om bortvisning som primært mål. Jeg kan ikke indse, at jeg i dagene efter bortvisningen, ikke skulle have god grund til at opfatte mig som bortvist, jeg refererer hermed til handlingen "bortvisning" – og dermed udsat for en ærekrænkelse, der er tænkt at kunne overgå tyve, drukkenbolte, voldmænd og virksomhedsspioner, ikke en [...], der er taget til Grønland med sin familie for at stille erhvervserfaring til rådighed.

ad 4. afsnit:

Jeg noterer, at tidligere fremsendte beskyldninger fra B fortsat er udokumenterede, ubevidnede og ensidigt baseret på B hukommelse. Jeg noterer også, at man ønsker at lade tvivlen komme anklageren til gode; måske et nyt retsprincip, der søges indført? om B kan tillægges et eller flere motiver, ville jeg lade andre vurdere. Jeg står ved alle mine udtalelser og det er et faktum, at B arbejdede nært sammen med [...] vedr. arbejdskraftfremskaffelse til [...], idet de dublerede hinanden vedr. mødedeltagelse. Det er også et faktum, at B mødte op til [...] tilsyn uden sine egne notater, ikke tog notater hhv. billeder, og jfr. sine egne (glemte) notater og eget referat vendte tilbage fra tilsynet uden afklaring på beredskabsplanen. Jeg undres. Det kræver vist ikke flere kommentarer. Man skriver, at jeg omtaler B negativt, derfor lægger man afgørende vægt på B udtalelser. Der er vist ingen tvivl om, at B i første omgang har skrevet temmelig negativt om min person. Man kunne følgelig argumentere for, at så er jeg meget troværdig - hvad er det dog for en argumentation? Jeg ved ikke, om det er for min skyld, B mange gode egenskaber igen fremhæves.

ad 5. afsnit:

Når det skrives, at sagen skulle afgøres efter kriminalloven, er det i mine ører foruroligende. D har gennem [loven] bemyndigelse til at håndtere den slags, også hvad angår sanktioner. Den nævnte sag ligger på et administrativt niveau, der måske kan kollidere med arbejdsmiljøloven, men da ikke med kriminalloven. Jeg ved ikke, hvem der skriver bemærkningen, men en eller anden må være godt og grundigt på juridisk vildspor, hvilket er ret så bekymrende for sagsbehandlingen. Kan jeg konstatere, at der sidder en person et sted med klø i pegefingern og lyst til at køre det tunge skyts frem, hvor det lette kunne gøre gavn, eller tager jeg fejl? Jeg kan ikke lade være med at tænke på forløbet omkring [...], der så vidt jeg forstod under morgenmadsmøderne, afslørede et manglende kendskab til [loven], og en usikker ledelseshåndtering, der bragte en kollega i en traumatisk situation.

Jeg bemærker, at mit svar på partshøringen i øvrigt ikke tages op, kommenteres eller vurderes, men betegnes som uacceptabel? Jeg må bede om at blive taget så meget alvorligt, at den lange række af, efter min mening berettigede, indvendinger omkring min behandling under 6 ugers ansættelse tages op og besvares. Ikke mindst forholdene omkring arbejdsgiverens pligt til at introducere en nyansat til arbejdsområdet, ansvar for personlige værnemidler mm. Jeg må læse det sådan, at man giver mig medhold.

AFSLUTNING

Jeg er målløs overfor, hvordan man som leder kan spille hasard med nogle af Hjemmestyrets vel nok mest følsomme oplysninger omkring [...] og [...]. Først inddrager man ledelsen i [...], derefter ledelsen i [...] som potentielle vidner i en retssag, med orientering om sagsmaterialet som følge.

Jeg har intet ønske om at blamere Hjemmestyret og dets aktiviteter. Det er Hjemmestyret, der har ønsket konflikten og det er Hjemmestyret, der bestemmer konfliktens retning. Jeg har intet andet valg end at forsvare mig mod det beskidte porcelæn, der flyver gennem luften og har aldrig hørt sådan en gang opdigtet løgn og påfund. Hele sagsfremstillingen er fra ende til anden fyldt med injurier, tilsyneladende bestilte udtalelser, bagvaskelse, ærekrænkelser, nedgørelse og uforskommetheder.

[...]”

Personaledirektoratet svarede A den 2. november 2007:

”Personaledirektoratet skal herved bekræfte modtagelsen af Deres partshøringssvar af 30. oktober 2007. Dette partshøringssvar blev imidlertid først modtaget den 31. oktober 2007 i Personaledirektoratet, hvilket vil sige efter partshøringsfristens udløb den 30. oktober 2007 kl. 12.00. Det var endvidere efter, at Personaledirektoratet havde truffet afgørelse i sagen og forsøgt at aflevere afgørelsen på Deres adresse, men eftersom postkassen som de sidst henviste til var pillet ned, og eftersom der ikke var nogen

hjemme, har det ikke været muligt at overbringe afskedigelsen, som er sendt som almindelig post.

Efter at have modtaget Deres for sent ankomne partshøringssvar, har man vurderet, om der fremkommer oplysninger heri, som gør, at beslutningen om at afskedige Dem ikke burde have været truffet.

I den forbindelse skal det oplyses, at der ikke fremkommer oplysninger i Deres parts-høringsskrivelse, som gør, at beslutningen om afskedigelse af 31. oktober 2007 ændres, hvorfor den allerede trufne beslutning om afskedigelse fastholdes.

Der henvises i øvrigt til Personaledirektoratets afskedigelsesskrivelse af 31. oktober 2007.

I relation til Deres skrivelse af 1. november 2007, skal det oplyses, at det fremgår af høringsskrivelsen til Dem, at høringssvaret skal være Personaledirektoratet i hænde senest den 30. oktober 2007 kl. 12.00. De har endvidere haft lejlighed til at fremsende høringssvaret pr. e-mail, hvis De havde ønsket dette, så det er Deres ansvar, at brevet ikke er nået frem til Personaledirektoratet i tide.

Derudover skal det igen understreges, at postkassen, som De har bedt om at få breve i var blevet fjernet, hvorfor det var umuligt at aflevere brevet til Deres adresse. Herefter fastholdes det, at afskedigelsen er med fratræden ved udgangen af november måned 2007.

Eftersom det ikke har været muligt at aflevere afskedigelsen på den adresse og i den postkasse, som De har oplyst, sendes nærværende skrivelse pr. e-mail, tilligemed afskedigelsesskrivelsen.

Kopi af nærværende fremsendes til [fagforening]."

Samme dag, den 2. november 2007 svarede A Personaledirektoratet:

"[...]

Jeg kan som afslutning konkludere:

At mit høringssvar er afleveret rettidigt.

At opsigelsen er afleveret for sent af Hjemmestyret, idet jeg først har modtaget opsigelsen d. 2. november 2007 pr. mail. Man har vidst, siden d. 31 november, at jeg ikke har modtaget opsigelsen, og alligevel sender man først en kopi d. 2. november, og overholder dermed ikke funktionærlovens opsigelsesvarsel samt misligholder min ansættelseskontrakt.

At opsigelsen indeholder en ukorrekt fremstilling vedr. mit andet høringssvar, og der for ikke burde være fremsendt.

At jeg ikke er lovligt opsagt.

At fremsendelse af anden partshøring, uden villighed til at kommentere mine udsagn og uden dokumentation for påstandene i første partshøring, underkender grundlaget for opsigelsen.

At anden partshøring tilføjer en række grove, injurierende krænkelser af min person, som man ikke har kunnet eller ønsket at dokumentere eller præcisere.

At opsigelsen således er uberettiget.

At uberettiget bortvisning/opsigelse, trods mindre end 6 mdr. ansættelse, muliggør krav efter funktionærlovens § 3, der henviser til almindelige erstatningsregler.

Jeg forstår den manglende respons på mine høringssvar sådan, at Hjemmestyret ikke aner, hvordan man skal sno sig ud at den lange række af injurier, man har leveret på skrift, den lange række af fodfejl, man har begået, og den optræden helt uden for norm, i forbindelse med min ansættelse, man har præsteret og derfor vælger strudsemetoden. Men konflikten forsvinder bare ikke at sig selv."

Ved e-mail af 6. november 2007 meddelte Personaledirektoratet A, at direktoratet "fastholder afgørelsen og betragter sagen som afsluttet".

A klagede herefter til mig.

Jeg skrev den 13. november 2007 til Personaledirektoratet:

"A har ved personlig henvendelse på mit kontor den 9. november 2007 klaget over, at Personaledirektoratet ved brev af 31. oktober 2007 afskedigede ham uansøgt.

A anførte under sin henvendelse, at han navnlig var utilfreds med, at Personaledirektoratet havde forkastet hans udlægning af det faktiske hændelsesforløb, og at Personaledirektoratet ikke havde genoptaget sagen, efter at direktoratet havde modtaget A's 2. partshøringssvar, som han oplyste, var afleveret rettidigt i receptionen i hjemmestyrets centraladministration.

Jeg beder i den anledning direktoratet om en udtalelse til de anførte klagepunkter.

Jeg beder endvidere direktoratet om en redegørelse for årsagen til, at A alene ses at være partshørt efter reglerne i sagsbehandlingsloven, men at han ikke er partshørt over sagens retlige elementer.

Jeg beder yderligere direktoratet gøre rede for, hvorvidt direktoratet har overvejet en mindre indgribende sanktion end afskedigelse.

Jeg beder endelig direktoratet sende mig direktoratets personalesag vedrørende A til gennemsyn.

Direktoratets høringsvar vil eventuelt blive forelagt A til partshøring."

Den 6. december 2007 spurgte Personaledirektoratet mig, om direktoratet kunne sende sagsakterne pr. e-mail.

Jeg svarede den 7. december 2007 direktoratet, at jeg ønskede at modtage den originale sagsmappe og herudover en komplet udskrift af de oplysninger i sagen, som udelukkende findes elektronisk.

Jeg modtog en sagsmappe og en udskrift af sagsoplysninger den 17. december 2007.

Den 10. januar 2008 erindrede jeg direktoratet om et svar på min anmodning om en udtalelse.

Den 15. januar 2008 sendte Personaledirektoratet mig følgende høringsvar dateret 28. november 2007 (Personaledirektoratet oplyste på min efterfølgende telefoniske forespørgsel, at høringsvaret ved en fejl ikke var vedlagt de sagsakter, som jeg modtog elektronisk):

"Der er tale om, at A har haft adgang til at udtale sig, før der blev truffet beslutning om afskedigelsen, og her har Personaledirektoratet vurderet, at A's bemærkninger ikke gav anledning til at undlade, at træffe beslutning om at afskedige ham.

Før der blev truffet beslutning om afskedigelse, blev A hørt af to omgange, og ved den sidste høringskrivelse blev fristen forlænget efter anmodning fra A. I høringskrivelsen fra Personaledirektoratet af 15. oktober stod, at høringsvaret skulle være Personaledirektoratet i hænde senest den 24. oktober 2007.

Fristen blev så ved skrivelse af 22. oktober 2007 forlænget til 30. oktober 2007 kl. 12.00 efter A's anmodning.

Den 30. oktober kl. 12.00 havde Personaledirektoratet imidlertid ikke modtaget noget høringsvar, hvorfor der blev truffet beslutning om afskedigelse om formiddagen den 31. oktober, og man forsøgte at overbringe brevet til A, samtidig med man sendte det til den faglige organisation.

Senere på formiddagen den 31. oktober modtog Personaledirektoratet så et høringsvar, hvilket var efter fristens udløb, og efter den endelige beslutning var blevet truffet. Personaledirektoratet vurderede herefter, om der fremkom nye oplysninger i høringsvaret, som medførte, at beslutningen om afskedigelse skulle ændres, men hørings-

skrivelsen indeholdte ikke oplysninger, der gav anledning til at ændre afgørelsen, jf. Personaledirektoratets skrivelse til A af 2. november 2007.

Direktoratet har således taget stilling til A's 2. hørings svar, og det må under alle omstændigheder fastholdes, at det er for sent ankommet, idet der stod, at det skulle afleveres til Personaledirektoratet inden fristen, og det er A's risiko, at det ikke kommer frem inden fristens udløb.

Det er korrekt, at der i partshøringen kun er henvist til sagsbehandlingslovens § 19, men der partshørt over de retlige elementer, hvorfor partshøringen lever op til den udvidede høringspligt, som der er i afskedigelsessager.

Ud fra hændelsesforløbet fandtes en afskedigelse, som det eneste rigtige, og det fandtes tillige proportionalt med de begrundelser, som der var for afskedigelsen.

Personalesagen vedrørende A vedlægges."

Den 15. februar 2008 gav jeg A anledning til at kommentere Personaledirektoratets hørings svar.

A svarede mig den 22. februar 2008 således:

"Det er mit ønske at blive rensset for de beskyldninger, der angår mit erhverv og karriere, som Hjemmestyrets Personaledirektorat på vegne af D, frejdigt og ubekymret, har fremført på skrift ad to omgange, men læser nu, i Personaledirektoratets hørings svar, ingen respons på mine argumenter.

Jeg har derfor ingen bemærkninger til hørings svar fra Personaledirektoratet, men afventer et hurtigt svar på min klage, således at jeg sammen med min organisation kan vurdere, om der er grundlag for at anlægge sag mod Grønlands Hjemmestyre i anledning af den uret, som jeg mener, er overgået mig."

Jeg udtalte herefter:

"1. Retsgrundlaget for min vurdering af sagen

Jeg har noteret mig, at A blev ansat i hjemmestyrets administration ved et dokument betegnet "Ansættelseskontrakt".

Når forvaltningen indgår en aftale med en borger, er forvaltningens dispositioner vedrørende de retsforhold, som aftalen omfatter, som udgangspunkt ikke omfattet af det forvaltningsretlige afgørelsesbegreb (jf. dansk retspraksis, som ikke er fraveget i grønlandsk ret, U.2005.616H). Der kan således opstå tvivl om, hvorvidt afskedigelsen af A skal bedømmes efter forvaltningsretlige regler, hvis ansættelsesforholdet ikke er etableret på forvaltningsretligt grundlag.

Det fremgår imidlertid af ansættelseskontrakten, at der er tale om en overenskomstansættelse, og kontraktens henvisning til funktionærlovens opsigelsesvarsler med videre er i overensstemmelse med overenskomstens § 35 for ansatte med under 15 års anciennitet.

Kontrakten indeholder i øvrigt ikke bestemmelser, som giver den karakter af at være en individuel kontrakt på privatretligt grundlag.

Der er endvidere tale om, at Personaledirektoratet har afskediget A ved en afgørelse truffet efter en forvaltningsretlig sagsbehandling.

Det er derfor min opfattelse, at ansættelsen af A og den efterfølgende afskedigelse af A hviler på et forvaltningsretligt grundlag, uanset at ansættelsesforholdet i personalesagen er dokumenteret ved en kontrakt.

Jeg finder, at hjemmestyrets administration, for ikke at skabe tvivl om det retlige grundlag for ansættelsen, fremover bør benytte terminologien "ansættelsesbrev" i stedet for "ansættelseskontrakt" ved overenskomstmæssige ansættelser.

2. Den trufne afgørelse

Personaledirektoratet afskedigede A den 31. oktober 2007 og fastholdt afgørelsen ved brev af 2 november 2007.

Jeg kommer nedenfor under pkt. 3.2. nærmere ind på spørgsmålet om betydningen af, at A efter Personaledirektoratets opfattelse overskred den fastsatte frist for afgivelse af partshørings svar.

Jeg bemærker i øvrigt, at jeg er enig i Personaledirektoratets vurdering af, at der i forbindelse med tjeneste fritagelsen af A ikke blev truffet nogen afgørelse om A's ansættelsesforhold.

Jeg lægger herved navnlig vægt på, at tjenestefritagelsen er besluttet af D i forbindelse med, at D anmodede Personaledirektoratet om at indlede en afskedigelsessag. Der er i øvrigt tale om, at tjenestefritagelse af en ansat af en ansat uden lønreduktion som udgangspunkt ikke kan kvalificeres som en forvaltningsretlig afgørelse (jf. herved dansk ret, som svarer til grønlandsk ret på dette område, FOB 1998.423 ff., navnlig side 428).

Kontorchef i D, C's notat af 4. oktober 2007 om gennemførelsen af tjenestefritagelsen bestyrker, at tjenestefritagelsen ikke var udtryk for en afgørelse om at afbryde A's ansættelsesforhold den 12. september 2007, da kontorchefen meddelte A, at der var indledt en afskedigelsessag, og at det ikke var "hensigtsmæssigt, at han mødte på arbejde, mens personalesagen blev behandlet".

Jeg er nedenfor under afsnit 2.1.2. fremkommet med nogle mere principielle betragtninger om Personaledirektoratets kompetence i sagen.

2.1. Personaledirektoratets fastlæggelse af sagsfaktum

Afskedigelsesafgørelsen af 31. oktober 2007 angiver 6 forhold, som er indgået i afskedigelses grundlaget:

Forhold 1:

At A under et tilsynsbesøg ved [...] den 5. september 2007 under en frokost i kantinen havde udtalt, at direktøren for [...], X var en "klaphat".

Forhold 2.

At A den 6. september 2007 på arbejdet var svær at komme i kontakt med, fordi han sad med høretelefoner på hele dagen, og optrådte som om han ignorerede sine kolleger.

Forhold 3:

At A i et internt notat af 7. september 2007 om tilsynsbesøget den 5. september 2007 havde udtalt sig nedsættende om X, idet A blandt andet havde udtalt:

"Jeg er personligt overbevist om at der kan være en fordel ved X. [...] vil gøre meget for ikke at få ham retur, og vil være villige til at ofre pæne summer på kontoen i den anledning. Det er bare vigtigt at få hul igennem til X's foresatte. Jeg ville aldrig holde et møde med X alene."

Forhold 4:

At A under hjemturen fra tilsynsbesøget i [...] den 5. september 2007 offentligt havde udtalt sig nedsættende om sin chef i D og om direktoratets forståelse af beredskabsplaner på følgende måde:

"Jeg husker ikke de præcise ord. Men A udtalte at C var en dårlig leder, der ikke havde styr på en skid. C går bare rundt og laver ingenting. Han er inkompetent som leder, og at A så udmærket godt vidste, hvad A skulle have i afskedsgave, "et par brugte sikkerhedssko". Herudover brokkede A sig yderligere over C og hans ledelse, de præcise ord, husker jeg desværre ikke. A sagde også, at vi (D) ikke en gang vidste hvad en beredskabsplan var."

Forhold 5:

At A under et møde med [...] den 24. august 2007 spillede en aktiv negativ rolle, på trods af, at D forventede, at A havde en mere tilbagetrukket rolle som "føl" i forvaltningen.

Forhold 6:

At A på mødet nævnt under forhold 5 udtalte sig generelt negativt om grønlandsk arbejdskraft.

2.1.1. Inddragelse af A's partshørings svar i afgørelsen

Ud over de ovenfor nævnte forhold, som Personaledirektoratet har lagt til grund ved sin afgørelse, indeholder afgørelsen en kommentar til den del af A's partshørings svar af 26. september 2007, der anfører, at X hverken ville anvende penge på sikkerhed eller underskrive beredskabsplanen.

Personaledirektoratet har således anført, at 'Deres udtalelse er helt uacceptabel'.

Personaledirektoratets bemærkning er egnet til at rejse tvivl om, hvorvidt afskedigelsesgrundlaget også inddrager denne del af A's partshørings svar.

De retssikkerhedshensyn, som ligger til grund for sagsbehandlingslovens begrundelsesregler, indebærer, at der ikke må være tvivl om, hvilke oplysninger bebyrdende afgørelser hviler på. Jeg finder det uheldigt, at Personaledirektoratet har betegnet A's udtalelse som "helt uacceptabel" i såvel den supplerende partshøring af 15. oktober 2007 som i afgørelsen af 31. oktober 2007 uden samtidig at oplyse, om forholdet er indgået et afskedigelsesgrundlaget.

Jeg bemærker dernæst, at partshøringsreglerne har til formål både at sikre partens ret til kontradiktion og at bidrage til sagsoplysningen.

Dette rejser efter min opfattelse et principielt spørgsmål om, i hvilket omfang en myndighed kan bebrejde en borger indholdet af et partshørings svar.

Det er umiddelbart min opfattelse, at en borger, som partshøres, må have en betydelig frihed til at procedere sin sag i partshørings svaret, og særligt i sager om uansøgt afsked fra ansættelse i forvaltningen er det væsentligt at have sig for øje, at borgeren ikke afgiver sit partshørings svar som et led i tjenesten, men som privat part i sagen.

Det indebærer i den konkrete sag, at Personaledirektoratet har måttet affinde sig med, at A i sit partshørings svar har fastholdt sine synspunkter vedrørende de forhold, som Personaledirektoratet (og D) har kvalificeret som bebrejdelsesværdige.

Jeg finder det derfor uberettiget og meget kritisabelt, at Personaledirektoratet har bebrejdet A de udtalelser, som han er fremkommet med i sit partshørings svar.

Jeg bemærker i øvrigt, at den omstændighed, at A's bemærkninger om X indeholdt anklager om konkrete retsstridige forhold, ikke har kunnet afvises med henvisning til, at

D generelt er tilfreds med [...] ledelse. Bemærkninger af denne art skal undersøges, forinden det kan afgøres, om de er holdbare.

2.1.2. Personaledirektoratets sagsoplysning

A har ved indgivelsen af sin klage anført, at han er utilfreds med, at Personaledirektoratet har tilsidesat hans udlægning af sagsfaktum.

Jeg bemærker hertil, at jeg må afstå fra at efterprøve Personaledirektoratets bevismæssige vurdering af sagen, da dette vil forudsætte afhøring af vidner. En sådan afklaring af bevistviol bør ske for domstolene, idet min opgave er retlig kontrol med forvaltningen og ikke afklaring af bevistviol.

Jeg bemærker imidlertid også, at det fremgår af Personaledirektoratets bemærkning af 15. oktober 2007 til D i forbindelse med orienteringen om den fornyede partshøring af A, at Personaledirektoratet gik ud fra, at afskedigelsessagen skulle fortsættes, også selvom grundlaget var tvivlsomt.

Personaledirektoratet, som har truffet afgørelse om at afskedige A, har også ansvaret for, at sagen har været forsvarligt oplyst, forinden direktoratet traf afgørelse.

Til en forsvarlig sagsoplysning hører ikke alene, at alle relevante forhold er belyst ved det foreliggende materiale, men også, at oplysningerne er pålidelige. Er der tvivl om holdbarheden af et væsentligt faktum, hører det til sagsoplysningen at søge denne tvivl afklaret, således at det ved en sædvanlig bevismæssig vurdering kan afgøres, om den pågældende oplysning kan lægges til grund for afgørelsen.

Personaledirektoratet må i den forbindelse i nødvendigt omfang foretage en prøvelse af D's oplysninger, som Personaledirektoratet ikke ukritisk kan lægge til grund.

Såfremt Personaledirektoratet har vurderet, at afskedigelsesgrundlaget var tvivlsomt, har Personaledirektoratet ikke været berettiget til at træffe afgørelse, selvom afskedigelsen var et udtrykkeligt ønske fra D.

Jeg kan - som nævnt - ikke selv foretage en vurdering af den bevismæssige holdbarhed af afskedigelsesgrundlaget, men jeg finder, at Personaledirektoratets tilkendegivelse over for D i sig selv er egnet til at rejse tvivl om afskedigelsens saglighed, idet tilkendegivelsen peger i retning af, at Personaledirektoratet har været indstillet på at træffe afgørelse i overensstemmelse med D's indstilling, uanset om der var sagligt grundlag for at træffe en sådan afgørelse.

Jeg finder, at Personaledirektoratets tilkendegivelse til D af, at sagen kunne fremmes på trods af tvivl om afskedigelsens lovlighed, udgør en særdeles kritisabel tilsidesættelse af Personaledirektoratets pligt til at oplyse sagen.

Jeg erindrer i den forbindelse om, at Personaledirektoratet tidligere over for mig har vedkendt sig et selvstændigt forvaltningsansvar for sine afgørelser, og jeg henviser til mit brev af 18. september 2006 til Personaledirektoratet i min sag med j. nr. 11.03.20.01/043-02.

Den omstændighed, at Landsstyreformanden har henlagt det til Personaledirektoratets ressort at ansætte og afskedige personale i centraladministrationen, har ikke givet Personaledirektoratet hjemmel til at fravige almindelige forvaltningsretlige regler i personaleadministrationen, heller ikke selvom der påhviler de myndigheder, hvor de ansatte gør tjeneste, et selvstændigt forvaltningsansvar som arbejdsgivere.

2.2. Retlig kvalifikation af faktum

Det fremgår af Personaledirektoratets afgørelse, at forhold 1 - 6, som udgør afskedigelsesgrundlaget, er kvalificeret som illoyalitet, og at A's opførsel bebrejdes ham.

Dette må forstås som en kvalifikation af forholdene som tjenesteforseelser.

Jeg finder, at forhold 1, 3, 4 og 6 efter omstændighederne vil kunne kvalificeres som tjenesteforseelser, under forudsætning af, at Personaledirektoratets bevisvurdering er korrekt. Jeg kan, jf. mine bemærkninger ovenfor under afsnit 2.1.2., ikke tage stilling til Personaledirektoratets bevisvurdering. Det er min opfattelse, at forhold 2 og forhold 5 på det oplyste grundlag ikke er tjenesteforseelser.

Til forhold 1 (omtale af X som en klaphat) bemærker jeg, at det er i strid med god forvaltningsskik, at en forvaltningsmyndighed under udøvelsen af sit hverv udtrykker sig uhøfligt i kontakten med borgerne, herunder sagens parter.

Når en tilsynsmyndighed udfører sit tilsyn gennem aflæggelse af virksomhedsbesøg, skal princippet om og hensynsfuld optræden overholdes af tilsynsmyndighedens medarbejdere, så længe virksomhedsbesøget pågår.

Jeg finder derfor, at den episode, som Personaledirektoratet har beskrevet, kan kvalificeres som en tjenesteforseelse, forudsat at den beviseligt har fundet sted. Jeg kan dog ikke tilslutte mig Personaledirektoratets kvalifikation af, at det skal tillægges vægt, at udtalelsen er fremsat over for en af direktoratets samarbejdspartnere. Det er således efter min opfattelse ukorrekt at anse M som en samarbejdspartner for direktoratet, idet jeg går ud fra, at D's besøg i [...] var et tilsynsbesøg omfattet af loven [...].

Når en forvaltningsmyndighed med hjemmel i lov fører tilsyn med private virksomheder, har den kontrollerede virksomhed partsstatus i myndighedens sagsbehandling, og tilsynsmyndigheden må ifølge sagens natur, navnlig forvaltningsrettens regler om inhabilitet, være uafhængig af den kontrollerede virksomhed.

Til forhold 3 (nedsættende omtale af X i et notat) bemærker jeg, at det er i strid med god forvaltningsskik, at en ansat i forvaltningen tilfører en sag uvedkommende oplysninger, herunder personlige vurderinger, som er egnede til at rejse tvivl om sagligheden af myndighedens arbejde. Hvorvidt det af Personaledirektoratet beskrevne forhold kan kvalificeres som en tjenesteforseelse, afhænger imidlertid af flere faktorer.

For det første henviser jeg til mine bemærkninger ovenfor til forhold 1 om, at M ikke kan betragtes som en samarbejdspartner for D.

For det andet må forholdet vurderes i forhold til, om A's udtalelser har haft til hensigt at påvirke D' sagsbehandling, eller om A i hvert fald måtte anse det for muligt, at vurderingen ville indgå i sagen.

Jeg finder dog samlet set ikke, at jeg har tilstrækkeligt grundlag for at kritisere Personaledirektoratets retlige kvalifikation af forholdet.

Til forhold 4 (nedsættende omtale af D og A's chef under hjemturen fra tilsynsbesøget) bemærker jeg, at det hører til god forvaltningsskik, at forvaltningen udadtil optræder på en måde, som skaber tillid hos borgerne.

Det kan derfor efter en konkret vurdering udgøre en tjenesteforseelse, at en offentligt ansat offentligt udadtil udtaler mistillid til den pågældende myndigheds udførelse af sine opgaver.

Forholdet må dog nødvendigvis samtidig vurderes i lyset af den ytringsfrihed, som tilkommer offentligt ansatte vedrørende forhold på arbejdspladsen.

Det gælder således som udgangspunkt, at offentligt ansatte har samme ytringsfrihed som andre til at udtale sig om forholdene på deres arbejdsplads, og at der skal foreligge særligt tungtvejende grunde til at begrænse denne ret. Folketingets Ombudsmand har i sin udtalelse gengivet i FOB 2004.190 formuleret nogle generelle principper for offentligt ansattes ytringsfrihed, som efter min opfattelse også må finde anvendelse i grønlandsk sammenhæng, da den retlige beskyttelse af ytringsfriheden i grundlovens § 77 og Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 10 er ens i Grønland og Danmark.

Folketingets Ombudsmand har således anført:

"Ved besvarelsen af det centrale spørgsmål om, hvorvidt der gælder særlige begrænsninger for offentligt ansattes ytringsfrihed i forhold til den ytringsfrihed, der gælder for borgerne i almindelighed, er udgangspunktet utvivlsomt, at offentligt ansatte har ganske samme frihed som andre til at deltage i den offentlige debat. Det store antal offentligt ansatte taler afgørende imod, at der skulle gælde almindelige begrænsninger for offentligt ansattes ytringsfrihed. Så-

danne begrænsninger ville være uforenelige med de hensyn, der ligger bag grundlovens bestemmelser om den demokratiske styreform og den herved forudsatte materielle ytringsfrihed.

Det er dog antaget, at hensynet til offentlige myndigheders interne beslutningsproces og funktionsevne i særlige tilfælde kan føre til en begrænsning af de ansattes ytringsfrihed. Det er næppe muligt at give en fuldstændig beskrivelse af, hvornår, i hvilket omfang og for hvilke ansatte sådanne særlige begrænsninger gælder. Men der kan anføres nogle hovedsynspunkter:

1. Begrænsningerne omfatter alene udtalelser vedrørende sager inden for de pågældendes eget arbejdsområde. Offentligt ansatte har samme frihed som andre borgere til at udtale sig om sager på forvaltningsområder, som de ikke har berøring med i deres daglige arbejde.

2. Ved udtalelse inden for eget arbejdsområde er det af betydning, om den pågældende som led i sit arbejde har været (eller er) aktivt medvirkende i myndighedens beslutningsproces. Begrænsningerne vil i almindelighed ikke omfatte ansatte med en funktion, der ligger fjernt fra de politiske eller administrative beslutningstagere.

3. Det spiller en rolle, om udtalelserne fremsættes før eller efter, at en beslutning er truffet. Adgangen til at udtale sig, inden en sag er afgjort, kan - af hensyn til beskyttelse af den interne beslutningsproces - være noget snævrere end adgangen til at udtale sig senere.

4. Det ligger efter praksis fast, at offentligt ansatte har en vidtgående frihed til at udtale sig om ressourcespørgsmål inden for eget arbejdsområde, hvor spørgsmålet kan have væsentlig betydning for medarbejdernes fremtidige ansættelses- og arbejdsforhold.

Det følger af det anførte, dels at der kræves særlige tungtvejende grunde for at anerkende begrænsninger i offentligt ansattes ytringsfrihed, dels at disse grunde normalt kun vil foreligge i forhold til centralt placerede medarbejdere, der deltager eller har deltaget i den omstridte beslutnings tilblivelse."

Det er derfor min opfattelse, at Personaledirektoratets sagsoplysning er mangelfuld, idet det ikke fremgår af sagen, at direktoratet har vurderet forholdet i lyset af reglerne for offentligt ansattes ytringsfrihed.

For så vidt angår forhold 6 (negativ omtale af grønlandsk arbejdskraft på et møde i D), henviser jeg til mine bemærkninger til forhold 4 om, at det hører til god forvaltnings-skik, at de offentlige myndigheder optræder på en måde, som er egnet til at skabe tillid.

Hertil hører efter min opfattelse, at de ansatte på møder og under andre samtaler som led i udførelsen af tjenesten ikke tilkendegiver opfattelser, som er egnet til at skabe tvivl om, at myndighedens arbejde ikke er påvirket af medarbejdernes private (sagen uvedkommende) opfattelser.

Jeg har - under den forudsætning, at Personaledirektoratet kan bevise, at A har udtalt sig nedladende i generaliseret form om grønlandsk arbejdskraft – ikke bemærkninger til, at Personaledirektoratet har kvalificeret forholdet som en tjenesteforseelse.

For så vidt angår forhold 2 (at A var svær at komme i kontakt med den 6. september 2007) og 5 (A's optræden på et møde den 24. august 2007), bemærker jeg, at en kvalifikation af disse forhold som tjenesteforseelser må forudsætte, at A var gjort bekendt med, at den beskrevne adfærd ikke var acceptabel, og at han på trods heraf havde fortsat adfærden.

Særligt til forhold 5 bemærker jeg, at den omstændighed, at A under den første del af sin ansættelse skulle gå "føl" hos en kollega, efter min mening ikke i sig selv udgør et tilstrækkeligt sikkert grundlag for at fastslå, at A skulle have været uberettiget til at deltage aktivt i D's møder.

Det fremgår samtidig af sagsfremstillingen, at forholdene ikke er blevet påtalt i umiddelbar forbindelse med, at de blev konstateret.

Jeg finder derfor, at forholdene 2 og 5 efter det oplyste ikke kan kvalificeres som tjenesteforseelser.

Jeg har i øvrigt noteret mig, at D i sine bemærkninger af 12. oktober 2007 til Personaledirektoratet har givet udtryk for, at A ikke var egnet til at bestride stillingen som [...], og at hans adfærd forhindrede, at han kunne samarbejde med direktoratets øvrige medarbejdere.

Jeg bemærker hertil, at afskedigelsesafgørelsen ikke kvalificerer afskedigelsesgrundlaget som uegnet eller samarbejdsvanskeligheder, og jeg finder allerede derfor ikke grundlag for at vurdere, om A kunne have været afskediget på dette grundlag.

2.2.1. Proportionalitetsprincippet

Ved afgørelser vedrørende offentligt ansatte, herunder afgørelser om afskedigelse, gælder det almindelige forvaltningsretlige proportionalitetsprincip.

Princippet er udtryk for, at der ikke må anvendes mere indgribende foranstaltninger, hvis mindre indgribende foranstaltninger er tilstrækkelige, og der skal i det hele taget være et rimeligt forhold mellem mål og middel.

Dette princip skal overholdes, uanset om en afskedigelse begrundes i tjenesteforseelser, samarbejdsvanskeligheder eller uegnethed.

Ved vurderingen af, om afskedigelse er en proportional retsfølge, må myndigheden således vurdere, om forholdet i stedet kan rettes ved eksempelvis påtale, advarsel eller overflyttelse af den ansatte til andet arbejde.

Ved min vurdering af den foreliggende afgørelses proportionalitet finder jeg, at det må tages med i betragtning, at de pågældende forhold fremstår som førstegangsforselser, i den forstand at A ikke forud for disse forhold ses at have fået påtaler for sin adfærd i tjenesten.

Der er samtidig tale om, at forhold 1, 3 og 4, (angiveligt) er begået i tilknytning til en enkelt tjenestlig aktivitet, navnlig tilsynsbesøget i [...].

Endvidere har D først i forbindelse med sine bemærkninger den 12. oktober 2007 til A's partshørings svar af 26. september 2007 fundet anledning til at inddrage hans adfærd under mødet den 24. august 2007 med [...] (forhold 5 og 6) i afskedigelsessagen.

Den omstændighed, at D ikke fandt grundlag for at inddrage disse forhold i indstillingen af 11. september 2007 til Personaledirektoratet, taler efter min mening for, at D ikke har anset disse forhold som alvorlige.

Desuden har Personaledirektoratet ikke partshørt A over spørgsmålet om, hvorvidt sagen kunne afgøres med en mindre indgribende sanktion end afskedigelse, jf. herom nedenfor i afsnit 3.1.1. Det er på denne baggrund min vurdering, at det ikke kan udelukkes, at fremtidige forselsker kunne have været forebygget ved mindre indgribende foranstaltninger, eksempelvis instruktion om korrekt adfærd eller en advarsel.

Anvendelse af afskedigelse, som er den mest indgribende sanktionstype, forekommer derfor at være et uproportionalt skridt for de beskrevne forhold.

Jeg finder det kritisabelt, at Personaledirektoratet har truffet en afgørelse, som ikke står i rimeligt forhold til de forselsker, som direktoratet har kvalificeret som tjenesteforselsker.

3. Partshøring

3.1. Den udvidede partshøringspligt i sager om indgribende personaleafgørelser

I sager om uansøgt afsked eller anvendelse af andre sanktioner over for offentligt ansatte eksisterer en ulovbestemt grundsætning om partshøring, ikke blot om sagens faktum, men også om sagens retlige grundlag. Den ulovbestemte pligt indebærer en pligt for afskedigelsesmyndigheden til - inden afgørelse træffes i sagen - i almindelighed at give den ansatte en redegørelse for myndighedens egen opfattelse af sagen. Til denne redegørelse hører myndighedens retlige kvalifikation af faktum og myndighedens bevismæssige vurderinger, for så vidt der i sagen måtte være bevismæssige spørgsmål.

Grundsætningen gælder i sager om disciplinær afsked og – når grundlaget for den påtænkte afskedigelse indeholder samarbejdsvanskeligheder, uegnet med videre - tillige sager om diskretionær afsked.

Det fremgår af sagen, at A er partshørt efter reglen i sagsbehandlingslovens § 19.

Personaledirektoratet har i sit høringssvar til mig udtalt, at A er partshørt over de retlige elementer i sagen, hvorfor partshøringen lever op til den udvidede partshøringspligt i afskedigelsessager.

Jeg har noteret mig, at de to partshøringer af A indeholder høring over sagsfaktum.

Høringerne indeholder herudover Personaledirektoratets vurdering af forholdenes grovhed: Personaledirektoratet benytter vendinger som "fuldstændig uacceptabelt", "åbenbar misligholdelse af ansættelsesforholdet", "særdeles groft og illoyalt" og "uacceptabel adfærd".

Høringerne indeholder imidlertid ikke en redegørelse for, at Personaledirektoratet har vurderet, om mindre indgribende sanktioner end afskedigelse kunne komme på tale. Personaledirektoratet har således ikke hørt A over direktoratets overvejelser om afgørelsens proportionalitet.

Redegørelse for en sådan vurdering må anses som et pligtmæssigt led i en høring, som lever op til grundsætningen om udvidet partshøring i afskedigelsessager, jf. herved dansk retspraksis på området, som ikke ses fraveget i grønlandsk ret, senest dommen i Ugeskrift for Retsvæsen 2002.1269 H.

Jeg finder det kritisabelt, at Personaledirektoratet ikke har overholdt den udvidede partshøringspligt.

Den manglende høring af A over afgørelsens proportionalitet bidrager efter min opfattelse til, at sagen fremstår som utilstrækkeligt oplyst, og er derfor medvirkende til min vurdering af, at afgørelsen ikke forekommer at være proportional med de konstaterede tjenesteforseelser, jf. mine bemærkninger ovenfor under afsnit 2.2.1. om proportionalitetsprincippet.

3.2. For sent modtaget høringssvar

I forbindelse med at A klagede til mig, udtalte han, at han var utilfreds med, at Personaledirektoratet havde set bort fra hans partshørings svar af 30. oktober 2007, som efter hans opfattelse var indgivet rettidigt.

Personaledirektoratet har i sit høringssvar til mig oplyst, at direktoratet - uanset at svaret efter direktoratets opfattelse var modtaget for sent i direktoratet – har behandlet

svaret og har vurderet, om der i den forbindelse fremkom nye oplysninger, som gjorde, at sagen skulle genoptages.

Dette bekræftes af Personaledirektoratets brev af 2. november 2007 til A.

Idet jeg bemærker, at Personaledirektoratet skal forholde sig til, om et partshørings svar indeholder nye oplysninger af betydning for sagen, uanset om svaret først indgår efter en fastsat (lovlig) svarfrist, finder jeg på baggrund af Personaledirektoratets oplysninger ikke grundlag for at kritisere direktoratets behandling af partshørings svaret af 30. oktober 2007.

Jeg finder dog, at det er meget tvivlsomt, om den frist, som Personaledirektoratet fastsatte, er overskredet.

Jeg finder i den forbindelse, at det må tillægges særlig betydning, at Personaledirektoratets henvendelser til A er skrevet på brevpapir, som ikke indeholder oplysning om en gadeadresse, ligesom hjemmestyrets hjemmeside, www.nanoq.gl, heller ikke angiver gadeadresser på centraladministrationens myndigheder.

En forvaltningsmyndighed kan ikke uden særlig hjemmel generelt afskære borgerne fra personligt at aflevere breve til myndigheden.

Det må på denne baggrund være Personaledirektoratet, som bærer risikoen for, at breve, der er indleveret rettidigt til centraladministrationens reception i hjemmestyrets hovedbygning når frem til Personaledirektoratet inden udløbet af en frist, som direktoratet har fastsat.

Det bør derfor overvejes at anføre en gadeadresse i fremtidige henvendelser fra personaleadministrationen eller at sætte sagens viderebehandling i bero til nogle dage efter svarfristens udløb.

4. Konklusion og henstillinger

Jeg har i afsnit 2.1.1. udtalt, at det fremstår som uklart, om et forhold er indgået i afskedigelsesgrundlaget.

Jeg har i afsnit 2.1.2. kritiseret, at Personaledirektoratet har tilkendegivet over for D, at sagen kunne fremmes på trods af tvivl om grundlaget for den påtænkte afgørelse, og udtalt, at der herved opstår tvivl om afgørelsens saglighed.

Jeg har i afsnit 2.2. udtalt, at det er min opfattelse, at i hvert fald to af de forhold, som indgår i afskedigelsesgrundlaget, ikke kan kvalificeres som tjeneste forseelser. Personaledirektoratet har endvidere begået fejl i forhold til sagsoplysningen af forhold 1, forhold 3 og forhold 4.

Jeg har i afsnit 2.2.1. udtalt, at jeg finder det kritisabelt, at afgørelsen fremstår som uproportional i forhold til de forhold, som efter Personaledirektoratets bevisbedømmelse kan kvalificeres som tjenesteforseelser.

Jeg har i afsnit 3.1. udtalt, at det er kritisabelt, at Personaledirektoratet ikke har efterlevet den udvidede partshøringspligt, som gælder i sager om afskedigelse på grund af tjeneste forseelser, og at dette konkret indebærer, at sagen fremstår som utilstrækkelig oplyst i relation til valget af sanktion.

Der er tale om indholdsmæssige fejl og sagsbehandlingsfejl, hvis betydning for afgørelsens rigtighed ikke er afkræftet ved min behandling af sagen, og jeg finder således, at der er tvivl om afgørelsens gyldighed.

Jeg henstiller på denne baggrund, at Landsstyreformanden foranlediger behandlingen af sagen genoptaget med henblik på at rette de begåede fejl.

Jeg har i afsnit 3.2. udtalt, at jeg finder det tvivlsomt, om den høringsfrist, som Personaledirektoratet fastsatte, var overskredet, da direktoratet modtog A's partshøringsvar af 30. oktober 2007.

Jeg har henstillet, at det overvejes at anføre en gadeadresse i fremtidige henvendelser fra personaleadministrationen eller at sætte sagens videre behandling i bero til nogle dage efter svarfristens udløb.

5. Generelt om Personaledirektoratets sagsdokumentation

I forbindelse med at jeg anmodede Personaledirektoratet om at sende mig sagsmappen til gennemsyn, oplyste direktoratet, at sagsmaterialet kun fandtes elektronisk, og jeg modtog herefter udskrift af sagsakterne.

De udskrifter, som jeg modtog, var ikke ordnet kronologisk, ligesom en række dokumenter forelå i flere eksemplarer, uden at jeg umiddelbart kunne identificere, hvorvidt dette skyldtes, at var tale om at dokumenterne gik igen i form af underbilag til breve og notater.

Dette har gjort, at jeg måtte bruge længere tid til at danne mig et overblik over sagen. Herudover konstaterede jeg, at der blandt de udskrevne dokumenter var en billetfaktura for en medarbejder i Personaledirektoratet. Dokumentet vedkom ikke A's personale-sag.

Dette giver mig anledning til generelt at bemærke, at anvendelse af elektroniske sager skal foregå på en måde, så den systematik og den orden, som er udgangspunktet for papirsager, bibeholdes.