

**LANDSTINGETS
OMBUDSMANDS
BERETNING
FOR 2006**

1. Uansøgt afskedigelse - utilstrækkelig partshøring og mangelfuld sagsoplysning

Ombudsmanden modtog en klage fra Advokat X på vegne af en forening som mandatar for A over en kommunes fremgangsmåde i forbindelse med fritstilling og efterfølgende afskedigelse af A.

Afskedigelsen var begrundet i A's brud på sin tavshedspligt, samarbejdsproblemer, A's adfærd uden for arbejdspladsen samt seksuelle antydninger over for en klient.

Ombudsmanden fandt den af K Kommune foretagne partshøring meget kritisabel.

Ombudsmanden fandt endvidere, at A ikke havde brudt den almindelige tavshedspligt, som A i kraft af sin ansættelse var pålagt. Endvidere fandt ombudsmanden det ikke tilstrækkelig bevist, at samarbejdsproblemerne alene eller hovedsagelig skyldtes A.

Ombudsmanden fandt desuden, at den ansattes adfærd uden for arbejdspladsen som udgangspunkt er arbejdsgiveren uvedkommende, men udtalte samtidig, at der er situationer, hvor den an-

sattes adfærd vil kunne indgå som moment i et afskedigelsesgrundlag. Ombudsmanden medgav K Kommune, at A's fremsatte seksuelle antydninger kan indgå som et moment i en afskedigelses-sag, forudsat at der i øvrigt er partshørt tilstrækkeligt herover (j.nr. 11.10.21.01/040-05).

Af Advokat X's klage af 3. juni 2005 fremgår:

"Som advokat for ... Forening fremsætter jeg herved på foreningens og medlem af foreningen A's vegne klage over K Kommunes fremgangsmåde i forbindelse med gentagen fritstilling og efterfølgende afskedigelse ved brev af den 28. juni 2004 af A fra dennes stilling som ... under K Kommune.

For så vidt angår hændelsesforløbet i sagen henvises til vedlagte kronologiske notat samt de heri omtalte bilag, som ligeledes vedlægges.

For så vidt angår indholdet af de kritikpunkter, nærværende klage omfatter, henvises til mit vedhæftede brev af den 13. december 2004 til K Kommune, hvilket brev er besvaret afvisende ved kommunens ligeledes vedhæftede brev af den 14. februar 2005. Som det fremgår, ønsker klager bl.a. en generel stillingtagen til gyldigheden af de af K Kommune i sagen trufne afgørelser - herunder afgørelsen vedrørende selve afskedigelsen.

Ønskes der til brug for sagens behandling yderligere oplysninger, står jeg til rådighed. K Kommune har modtaget kopi af nærværende skrivelse, med bilag."

Af de vedlagte bilag fremgår:

Kronologisk notat dateret den 3. juni 2005, udarbejdet af Advokat X:

"1. 1. april 2003: A ansat som ... med placering ved ..., K Kommune. Bilag: Ansettelseskontrakt, Stillingsbeskrivelse.

2. 19. april 2004: Ekstraordinært personalemøde p.g.a. fundet notat, skrevet af A om ny leder m.v. Bilag: A's notat, Indkaldelse til ekstraordinært personalemøde, Referat af personalemøde, inkl. fremsendelsesskrivelse hertil.

3. **21. april 2004: A fritstilles med øjeblikkelig virkning.** Bilag: Fritstillings-skrivelse af den 21. april 2004.

4. 30. april 2004: ... Forening retter henvendelse til K Kommune med krav om ophævelse af fritstilling omgående. Bilag: Skrivelse af den 30. april 2004 fra ... Forening til K Kommune.

5. 4. maj 2004: Partshøring (på møde) af A. Bilag: Indkaldelse til partshøring af 28. april 2004, Referat af mødet.

6. **24. maj 2004: Fritstilling ophævet** i.f.m. personalemøde i ... Bilag: Skrivelse fra borgerforvaltningschefen til kommunaldirektøren i K Kommune, vedlagte håndskrevne noter fra mødet (referat).

7. **1. juni 2004: Ny fritstilling af A** i.f.m. nyt personalemøde i ..., planlagt til fastlæggelse af retningslinier. Bilag: Referat af mødet, Fritstillingsskrivelse af den 4. juni 2004 fra kommunaldirektøren og borgerforvaltningschefen til A.

8. 9. juni 2004: ... Forenings reagerer i anledning af ny fritstilling. Bilag: Skrivelse af den 9. juni 2004 fra ... Forening til K Kommune.

9. 17. juni 2004: "Endelig parthøring" (på møde) af A. Bilag: Referat af 1. møde den pågældende dag, E-mail af den 24. juni 2004 fra ... Forening til kommunaldirektøren samt dennes svar herpå af 29. juni 2004.

10. **28. juni 2004: Afskedigelse af A** til fratræden med udgangen af september 2004. Bilag: Afskedigelsesbrev af den 28. juni 2004.

Hovedkorrespondancen mellem parterne efter beslutningen om afskedigelse:

- Advokat X's skrivelse af 13. december 2004 på vegne ... Forening og A til K Kommune

- K Kommunes skrivelse af 14. februar 2005."

Øvrige bilag citeres nedenfor i kronologisk rækkefølge:

Ansættelsesbrev for A udarbejdet af K Kommune:

"K Kommune har med virkning fra den 1. april 2003 ansat dig som ... med placering ved ...

For ansættelsesforholdet gælder Overenskomst af 15. maj 2001 mellem Grønlands Landsstyre og Ingeniørforbundet i Danmark, Ansatte Arkitekters Råd, Gymnasieskolernes lærerforening, Dansk Magisterforening og Dansk Psykolog Forening for Ingeniører, arkitekter, magistre ved Grønlands Gymnasiale uddannelse, magistre og psykologer i Grønland.

Du vil blive indplaceret på de etårige løntrin 5 - 17 og 20 i henhold til § 4, stk. 3, i ovenstående overenskomst.

Du tillægges lønanciennitet fra den 1. februar 1991, svarende til indplacering på løntrin 17 med oprykning til løntrin 20 den 1. februar 2004.

Det er tilknyttet administrationstillæg til stillingen iht. overenskomstens § 7, stk. 5. Det er ligeledes tilknyttet rådighedstillæg til stillingen iht. § 7, stk. 6, og dette tillæg følger ancienniteten.

Din løn der udbetales dig månedsvis bagud, udgør efter satserne pr. 15. maj 2001:

Løn:	Kr.26.372,42
Rådighedstillæg:	Kr. 2.790,48
Tillæg	Kr. 1.330,00
Eget Pensionsbidrag	Kr. -1.318,00
Atp	Kr. -32,40

I alt

Kr.29.141,88

Lønnen anvises til en lønkonto, som du skal oprette i et pengeinstitut i Danmark eller Grønland. Når lønkontoen er oprettet, bedes denne, sammen med dine skatteoplysninger, meddelt K Kommunes lønkontor.

Der oprettes pensionsordning iht. overenskomsten § 14 stk. 1 og 3.

Arbejdsgiverens pensionsbidraget udgør 10 % af ovennævnte løn "og Administrationstillægget samt rådighedstillægget". Eget pensionsbidrag udgør 5 % af ovennævnte løn "og Administrationstillægget samt rådighedstillægget". Pensionsbidraget fratrækkes lønnen og indbetales månedligt til pensionsordningen.

I forbindelse med denne ansættelse er du berettiget til anvist bolig. Der vil blive rekvireret bolig i henhold familiestørrelse oplyst i ansøgningen.

Du vil senere blive nærmere orienteret om den anviste bolig. For anvist bolig betales efter de til enhver tid gældende regler. Du har pligt til at fraflytte boligen i umiddelbar tilknytning til ansættelsesforholdets ophør.

Såfremt du misligholder lejemålet med udsættelse til følge, vil der ikke blive stillet en anden bolig til rådighed.

Boligbetaling, varmebidrag og eventuelt afdrag på depositum betales forud og vil blive tilbageholdt i lønudbetalingen.

Du har tavshedspligt med hensyn til de forhold, du i kraft af din stilling bliver bekendt med, hvis det ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver dig foreskrevet af din foresatte. Tavshedspligten ophører ikke med udtrædelse af tjenesten.

På vedlagte genpart af denne skrivelse bedes du med din underskrift bekræfte, at du er indforstået med ovenstående betingelser. Den underskrevne genparten bedes snarest sendt til K Kommune, Forvaltningen."

Stillingsbeskrivelse af april 2003:

"Alle ansatte i K Kommune skal først og fremmest efterleve K Kommunes målsætninger. Man skal være fleksibel og omstillingsparat, så man kan indgå i nye projekter og opgaver til gavn for borgerne i kommunen. Der ud over kommer nedenævnte opgaver.

FORVALTNING:	Forvaltningen
Afdeling:	...
Funktionsbenævnelse:	...
Stillingsindehaver:	A
Aflønning/normering:	Overenskomst

I: Stillingens organisatoriske forhold

Stillingssindehaveren er organisatorisk og arbejdsmæssigt underlagt forvaltningschefen.

II: Stillingens opgaver, ansvarsområde og kompetence

- Medvirke ved forsat udvikling af

- medansvarlige for den daglige ledelse sammen med lederen for

- metodeudvikling, supervision, vejledning og uddannelse af relevant kommunalt personel (Støttepersonel i.f.t. såvel børn/unge/familier som psykisk handicappede, hjemmehjælpere, sagsbehandlere etc.), så disse på længere sigt rustes til at udføre en kvalificeret og selvstændig indsats i.f.t. den enkelte klient,

- indgå i relevante udviklingsopgaver, også tværfagligt regi samt i øvrigt styrke/udvikle den tværfaglige indsats ved samarbejde med relevante eksterne parter,

- individuel klientbehandling ved helt særlige behov på baggrund af visitation ud fra nærmere definerede begrænsninger af hensyn til den overordnede og langsigtede indsats og målsætning i kommunen,

- konsulentvirksomhed i forhold til eksterne instanser (SHV, skolevæsenet, Kriminalforsorgen, kricecenter m.fl.) omkring personaleudvikling projekter etc.

Desuden kan ... udføre adhoc opgaver i.h.t enkeltstående behov blandt andet i forbindelse med vurdering af om enkelte barn har specialpædagogisk behov blandt andet via vidtgående specialundervisning."

Institutionslederens indkaldelse til ekstraordinært personalemøde den 19. april 2004. Heraf fremgår følgende:

"I bliver hermed indkaldt til ekstraordinær personalemøde i dag på grund af jeg er kommet i besiddelse af en skrivelse forfattet af ... A, som omhandler stærkt nedladende og til dels usande og meget groft misvisende indhold, som jeg ikke kan komme uden om at tage op i personalegruppen af hensyn til gensidig tillid og samarbejde her i huset.

Der er vedlagt kopi af denne omtalte skrivelse.

Dagsorden:

1. Samarbejde - gensidig tillid mellem leder og personale
2. Hvordan komme videre herfra, hvad skal og kan der ske?
3. Evt."

Udateret skrivelse, der er årsag til ekstraordinært personalemøde:

"I ... vidste vi at en ny leder var på vej, men længe måtte vi nøjes med på rygteplan at vide at det drejede sig om en pædagog ved navn '... ' fra '... '.

Det at vi ikke kontaktedes af den kommende leder måtte give grundlag for bekymring vedrørende denne persons evne til indlevelse og forståelse af sit kommende personale.

Da ... så kom, i selskab med ..., gjorde det indtryk at hun var mere åben vedrørende det personlige, end med hensyn til hendes målsætning vedrørende ... Hun fortalte om sin sorg i forbindelse med to selvmord. Hun havde (bl.a.) en ..., som var meget god at tale med.

Vi fik blot ikke rigtig svar på spørgsmålet om hvad hun stod for? Hvorfor var hun kommet her?

Da ... så kom rigtigt på arbejde, havde min kollega ... købt morgenbrød. ... sad derpå og talte, da jeg pludseligt overrasket hørte ... give ... instrukser på grønlandsk. ... gentog noget i retning af at 'hun vidste det ikke var hensigtsmæssigt at ringe til klienter'. Specielt var både at ... lod sig dirigere og at hun accepterede kodet kommunikation. Socialpsykologisk kan man måske sige at forholdet ... / ... defineredes her som hvad ofte betegnes som "omvendt hierarki". ... accepterede at lede 'med ført hånd'.

Derefter forklarede ... mig at 'hun senere ville tale med mig'. Dette er endnu ikke sket fjorten dage efter.

Jeg var meget forstående overfor om en leder ville tale med medarbejderne enkeltvis, men jeg opdagede med nogen overraskelse at hun satte sig til at tale med ... og ... sammen. Jeg forstod imidlertid højst overrasket at hun sammen med de to pædagoger havde truffet beslutninger, som angik os alle her i institutionen.

Senere på dagen erklærede ... at hun havde det dårligt. Hun talte først om forkølelse og dernæst om 'en ond ånd'. Jeg oplevede at hun bevidst undgik mig.

Jeg forholdt mig afventende for at se om ... ville indfri sit løfte om at tale med mig. På et tidspunkt henvendte hun sig dog og sagde at hun var kommet til det resultat at hun mente det var bedre om ... blev souschef i stedet for mig.

Jeg udtrykte behov for at tænke herover.

Jeg tegnede på dette tidspunkt spontant en skitse over magtstrukturen i ..., som det var min intention at vise til ..., som jeg imidlertid havde svært ved at få i tale. Princippet var i skitsen at den tidligere leder egentlig igennem ... i høj grad stadig stod for styret her: ... - ... - ... var magtstrukturen, hvor jeg var sat helt udenfor og atter isoleret.

Lidt historisk: ... var meget utilbøjelig til at ophøre som leder af ...

... og jeg var en periode lang fælles om irritation over hendes massive problemer med ledelsen.

Efter at vor leder havde annonceret at hun ville søge andet job, skiftede ... imidlertid helt. Jeg forstod overrasket at der var tale om et emotionelt meget tæt forhold til den afgående leder.

... havde altid vist sig meget venlig overfor mig, alligevel følte jeg mig stærkt bagtalt især i socialforvaltningen. Det overraskede mig at man her tilsyneladende slutte budskabet om min inkompetence råt.

... var af ... ansat til børnene. Efter hendes fratræden blev imidlertid ..., - utvivlsomt igennem ... 's indvirken på ..., K By er fyldt med omvendt hierarki, udnævnt til fungerende leder.

... skrev koncentratet af alle sine sager på grønlandsk og sørgede for at overdrage de, som hun ikke var færdige med, til børnehavepædagogen..."

Referat af 20. april 2004 af ekstraordinært personalemøde afholdt den 19. april 2004:

"Tilstede: ..., ..., ..., A, og

... som har indkaldt til dette møde indleder med at omdele mødeindkaldelsen, samt skrivelsen forfattet af A til gennemlæsning.

... orienterer at ledende soc.rådg. er orienteret mundligt om skrivelsens indhold, og at ... er orienteret om at der ville blive afholdt et ekstra ordinært personalemøde i dag.

Personalet bliver orienteret om mine begrundelser som bl.a. er bekymring om der i det hele taget kan være grundlag for nærmere samarbejde og gensidig tillid med A efter dette, da det er min oplevelse, at der er sket et tillidsbrud til A som medarbejder og kollega i

Desuden var jeg ret vred over at læse skrivelsens indhold og det kan være underminerende for samarbejde og styring af huset, og sådan skal det ikke være.

Skrivelse blev gennemgået med A, og først og fremmest spørgsmålet om hvorfor den er gemt i ... 's computer som alle har adgang til hvis det ikke er ment som en provokation og forsøg på at splitte personalet???

- Hvem var skrivelsen henvendt til?

- Hvad skulle det bruges til?

- Med hensyn til mit besøg sammen ..., hvilken spørgsmål blev stillet som ikke blev besvaret? Blev der givet andet indtryk end besøg for jobstart for at hilse på personalet og for at se huset?

- Hvorfor skal min åbenhed omkring mine tab gennem selvmord bruges imod mig? ? og forsøgen på miskreditere mine supervisere, hvorfor i det hele taget nævne det?

- Har A spurgt mig og hvornår om hvad jeg står for? Er det så utydeligt?

- Er vi ikke begyndt at arbejde med tingene ud fra bl.a. mine holdninger og er personalet ikke blevet gjort bekendt med mine langsigtede planer omkring ... 's målsætning? Denne dag er min 9. arbejdsdag hvad kan man med rimelighed nå og forvente i løbet af NI dage arbejdsdage?

- Hvad er kodet kommunikation? Er det grønlandsk?

- Hvordan kan ... / ... være omvendt hierarki? Det er ... der ved og kender klienter?

- Hvad er ført hånd i den forbindelse?

- ... vil tale med mig, det er ikke sket i 14 dage efter - Taler vi ikke sammen hverdag indtil nu, kan alle ikke bekræfte at A er den jeg bruger mest tid på, er det ikke tydeligt for alle efterhånden? Kan man ikke selv efterlyse en samtale hvis der er et udtalt behov og hvis ikke det kan vente til et planlagt møde?

- Er det forkert at tale med "de to pædagoger", på hvilken måde er det forkert?

- At jeg var dårlig og forkølet og alligevel er på arbejde var en kendsgerning, hvad er der galt idet?

- En ond ånd, hvem er en ond ånd? For hvem er det et problem?

- At A oplevede at jeg bevidst undgik ham, hvornår er det sket?

- Hvorfor være afventende overfor mig er det forbudt at spørge, har folk ikke fået at vide at de kan komme hvornår det skal være for vi er ikke flere her i huset og alting ikke behøver at være så firkantet hele tiden?

- Skal jeg redegør for hver time jeg har arbejdet? er det ikke tydeligt at vi rydder op i huset efter bare 9 dages arbejde? Bliver folk ikke inddraget i arbejdet?

- Hvem der skal være souschef er stadig uafklaret og hører til oprydningen, hvilken argumenter har A for at være souschef?

- ... er magtstrukturen og A atter sat udenfor. Ja men hvem sætter A udenfor? os eller ham selv ?

Det var nogle spørgsmål som A ikke har gennemarbejdet og derfor har svært ved at svare fyldestgørende for fordi skrivelsen kun er til ham selv, skrevet i frustration.

Grunden til at skrivelsen ligger i ... 's computer er den, at A's hjemmecomputer ikke kan bruges. A efterlyser regler omkring brugen af ... 's computer, er det ikke bare logik for alle at ... 's computer er offentlig ejet og skal betragtes som sådan, hvorfor det ikke behøver være nødvendig at lave regler?

Kodet kommunikation er ifølge A grønlandsk

I forhold til ansættelse af leder og souschef skulle ... angiveligt have begået en fejl, hvilken er svært for mig at forholde sig til, jeg var ganske enkelt ikke ansat på dette tidspunkt. A har savnet samtaler med alle medarbejdere enkeltvis fra leder.

Bordet rundt:

...: Genkender S's såkaldte skrivelser og oplever igen at hun bliver skrevet om på denne måde.

Hvis ... går af går hun også af, ... har ganske enkelt ikke flere kræfter til den slags, har brug mange kræfter på A, og på dumme konflikter, hvor de har været alene i to måneder. Det kan ikke fortsætte sådan.

...: Blev forskrækket over at læse skrivelsen og tænker hvornår bliver det min tur? Blev utryg ved A.

...: Vil gerne have forklaring af A om hvorfor skrivelsen ligger i ... 's computer som alle kan læse? Hvis det ikke var meningen at den skulle provokere, hvorfor så ikke slette den eller skrive den derhjemme eller gemme den i en diskette?

Mener i øvrigt at ... har nået meget i løbet af kort tid. Har selv tålmodighed til sine spørgsmål fordi han er en voksen mand og kan vente til næste møde.

A er overrasket og ked af ... 's udmelding.

På mødet blev det gjort klart at:

... ikke vil arbejde tæt sammen med A, der er ganske enkelt tillidsbrud, hvordan vil alle ting blive fordrejet? A er blevet bedt om at gennemarbejde sit materiale, da ... vil give referater videre til ledelsen.

Hvis A ikke bliver flyttet flytter ... tilliden kan ikke genoprettes da skrivelsens indhold og A's forklaringer ikke er tilfredsstillende. Andet end det opleves krænkende og fordrejning af virkeligheden.

Alt i alt er skrivelsen stærk nedladende overfor alle her i huset, groft misvisende og dyp provokerende til at frugtbar samarbejde kan dyrkes. Dette skal ses i lyset af at denne arbejdsplads er lille og dermed sårbar.

Spørgsmålet om hvorfor dette skal ske på denne måde er stadig en gåde. Men ko-det kommunikation er ifølge A grønlandsk.

Efter personalemødet blev jeg ringet op af ... som fortæller at A har ringet til hendes samlever om vores personalemøde.

Dette styrker yderligere utrygheden for hvem flere har han ringet til og hvad har han fortalt til hvem?

Hvordan bliver vi udleveret og til hvem? ?"

Referatet af ekstraordinært personalemøde blev fremsendt til ledende socialrådgiver og forvaltningschefen i K Kommune den 20. april 2004. Følgende fremgår blandt andet af skrivelsen:

"Det er med beklagelse blevet fremsat så stærke og provokerende ting at det er uforsvarligt og umuligt, at fortsætte enhver frugtbar samarbejde, hvorfor vi beder ledelsen at træde til."

Brev fra K Kommune til A dateret den 21. april 2004. Heraf fremgår følgende:

"Undertegnede bekræfter herved at, De med øjeblikkelig virkning er fritstillet fra Deres stilling som ... ved K Kommune.

Begrundelsen er at, du efter gentagne samtaler omkring retningslinjer ikke udviser fremskridt omkring din opførsel overfor dine overordnede, kollegaer samt overfor klienter.

Jeg henviser i den forbindelse referat fra personalemødet i "... " den 20.04.04. Hvor emnet var din skrivelse, som er nedværdigende og ikke mindst krænkende overfor både klienter og kollegaer.

Du vil indenfor 14 dage blive indkaldt til partshøring.

Du er velkommen til at kontakte din fagforening eller en advokat."

Brev af 28. april 2004 fra K Kommune til A. Heraf fremgår følgende:

"Hermed indkaldelse til partshøring iht. Brev nr. ... af 21. april 2004 fra K Kommune Forvaltningen.

Partshøringen vil ske i kommunaldirektørens kontor tirsdag den 4. maj 2004 kl. 10.00.

Du er velkommen til at kontakte din fagforening eller en advokat.

Følgende vil deltage fra kommunen:
 Kommunaldirektør ...
 Forvaltningschef ...
 Ledende Socialrådgiver ..."

Brev fra ... Forening til K Kommune af 30. april 2004. Heraf fremgår følgende:

"Vort ovennævnte medlem har henvendt sig til foreningen idet han er blevet fritstillet fra sin stilling som ... ved K Kommune. A har oplyst, at baggrunden for fritstillingen er, at en kollega "... har været inde på hans computer under hans bibliotek, og har fundet et dokument som er en af hans private optegnelser, og videregivet dette til hans leder Dokumentet omhandler, efter det oplyste, forholdene på stedet.

A har oplyst, at der ikke i K Kommune findes retningslinier for anvendelse af kommunens computere. Det er ... Forenings opfattelse, at Kommunen ikke uden et regelsæt kan bebrejde A, at der ligger et privat dokument i hans bibliotek. Desuden finder foreningen det helt uacceptabelt, at kommunen skrider til fritstilling af en medarbejder på baggrund af en kollegas uhæderlige opførsel.

På den baggrund skal ... Forening på det kraftigste henstille til, at A's fritstilling omgående ophæves. Foreningen skal anmode om, at modtage bekræftelse på at fritstillingen ophæves snarest."

Håndskrevet referat af personalemøde den 24. maj 2004 i ...:

"Kom.dir indleder vedr. verserende sag omkring samarbejdet i ...

... - leder - retningslinjer - optagelse af sager/klienter.

Alle udgående breve (kom. Logo) underskrives af 2 souschef - ...

Alle computer er ... 's arb.redskaber

Arb.tid/kontakt til klienter foregår mellem 8-16. Kun arrangerede møder grupper/ kan foregå udenfor denne tid.

Klientjournaler er tilgængelige for alle ansatte.

Vedr. sagen som udløste det.

A anmodes fortælle.

- A følte sig uden for. Havde svært ved at få kontakt med ledelsen her efter leder-skiftet.

- ... har haft en masse ting at foretage sig udover at skulle tage sig af A. ... anser ikke A's fortællinger som fakta.

A man ser ikke tingene ens -Hytter - nuværende grl.

... både DK og Grl. Ledelse er ledelse uanset kultur.

A mener at når man går uden om ham føler han ikke det er forsvarligt. ... - A lad være med analogi A forstår.

K Kommune ansætter ..., lederen er stadigvæk leder og er den der tager beslutning.

... A er utilfreds med alt.

... - Vi har været gennem det her. Det er utroligt at vi gentager det her. A spørges om han kan huske det her gentagelser A nægter.

...: A nævner ting som mor - datter forhold. ... det er nævnt tidligere hvordan tingene skal være.

A: Klient - ikke optimal behandling grundet arb.forholdene.

Dir: Klienter behandles ikke udenfor arb.tid.

A: Klienter forstår dårligt dansk.

...: Borger er borger ikke klient, A føler sig bagtalt.

A: Problemer i soc. Afd. Jeg får sur mails.

...: Mangler svar om konkret eks. vedr. bagtalelser.

A: Nævner personer om krimisag.

...:

A Person skulle have omtalt A som skyld i hans situation.

...: Har aldrig hørt A's navn.

A: Nævner kriseberedskab i Bygd.

...: Fortæller om episoden iht. Rapporten som vedk. tolk havde udført. Deri nævnes A små griner, som er stødende for disse klienter.

...: Kan ikke se sammenhængen, da A nævner forskellige ting.

A: Tolken bagtaler mig vedr. min situation ifm. Krisehjælp.

...: Dette er i en rapport og betyder ikke bagtalelse

A: Nævner at vedk. Tolk kom fortalt ham selv.

...: Det er ikke bagtalelse

...: Frustreret over at man ikke kommer ingen vegne - Hvordan kommer vi videre. Kan du lade være med at tage sager op når du møder nogen i byen.

A: Det vil ikke ske, selvom det er uhøfligt.

...: Hvordan skal vi trives fremover?

A: Nævner at kollegaer har nævnt at ville stoppe deres ansættelse såfremt A fortsætter.

...:

Kom.dir: Tager eksempler om uenighed også komme videre bagefter.

A: ... vil ikke acceptere mig.

...: Hvordan

A: ... har overtaget ... 's holdning.

...: Hvornår har jeg undgået dig, A.

A: Nævner noget formål og retningslinjer

Kom.dir: A's fornærmelser /... har ikke undgået dig Følelser- misforståelser

- hvordan kommer I videre? Morgenstart - Hvor er det der mangler demokrati

- Kom.dir: Det er svært ikke at snakke sammen i en lille arb.plads. - Man kan altid, hvad man snakker om

- A: ... har arb. Sammen med mig i 9 dage

- Kom.dir.: Forstår ikke hvordan A kan have holdning efter det få dage. En ... profil.

- ...: Spørger A om han arbejder med sig selv

- A: Jeg prøver vedr. konfliktskyhed.

- ...: Hvordan arbejde med sig selv.

- A: Gruppen - arbejde med sig selv.

- : Hvordan komme videre med dette hvis som at off. Institution. Retningslinjer tages op / nævnes.

- A: Der har ikke været så mange retn. Linjer

- ...: Kan du huske, da vi tog det op. Hvordan vi får en ens arb.gang, vedr. forskellige sager.

... laver retningslinjerne igen. A skal i den her uge ikke modtage klienter. Direktøren kræver at denne uge skal vise hvordan man kommer videre. Der holdes møde igen 1. juni 2004. Hvad tid det bliver meddeles senere.

Retningslinjer for ... - og ... afleveres.

A afleverer kopi; udd. Papir + kursus papir."

Notat udarbejdet af K Kommune, forvaltningschef ... til kommunaldirektøren i K Kommune vedrørende personalemøde i ... den 24. maj 2004. Heraf fremgår følgende:

"Mødet blev afholdt i "... kl. 09.00 med følgende deltagere udover ansatte: Kommunaldirektør ...

Forvaltningschef ...

Socialchef ...

Personalemødet blev holdt ifm. Verserende sag omkring samarbejdet i "...".

Kommunaldirektøren indleder med at forklare at fritstilling af A er slut og A kan begynde at arbejde igen fra d.d. Det blev også besluttet at A ikke modtager klienter i denne uge.

For at forbedre samarbejdet udarbejder lederen retningslinjer som præsenteres til næste møde som afholdes den 2. juni 2004.

Vedlagt håndskreven notat under mødet."

Notat udarbejdet af forvaltningschef ... til kommunaldirektøren i K Kommune vedrørende personalemøde i ... den 2. juni 2004. Heraf fremgår følgende:

"Mødet blev afholdt i "... kl. 13.00. Følgende deltager udover ansatte i "...":
Kommunaldirektør ... Forvaltningschef ... Socialchef ...
Personalemødet blev holdt som aftalt fra mødet den 24.05.04.

Kommunaldirektøren indleder med at der ved sidste møde blev besluttet at lederen udarbejder retningslinjer. Disse blev så præsenteret og lederen forklarer at personalet er hørt i forbindelse med udarbejdelsen.

A stiller spørgsmål vedr. detaljer, som så blev forklaret, således der ikke er misforståelser omkring disse.

Alligevel fortsatte mødet med at A stiller spørgsmål omkring forhold der ikke hører til mødet bl.a. rapport fra Krisehjælp i Bygd. Der blev diskuteret frem og tilbage om sprogsproblemer og kulturelle forskelle omkring ledelsesstil o.s.v.

Direktøren understreger at mødet handler om hvad personalet agter at gøre for at løse samarbejdsproblemer. Lederen kommer med løsningsforslag hvortil A udviser skepsis og kan ikke udtrykkeligt bekræfte at han vil følge dem. Men at han ville prøve.

Lederen føler at hun ikke magter at passe A samtidig med andre gøremål skal passes. Hun begrundet dette med at A jo hele tiden føler at der blev snakket alt for meget grønlandsk, lederen har ikke kræfter til at skulle forklare alt hvad der blev sagt på grønlandsk.

Hun forklarer også borger henvendelser vedr. A's sociale adfærd som hun har det svært med at skulle besvare, om hvorvidt det er passende opførsel som f.eks. at lede efter ting i affaldscontainere osv. Lederen fortæller også om en henvendelse fra borger vedr. A's, vedkommende person var på vej hjem efter familiebegravelse, hvor A glædeligt havde råbt til vedkommende at, han alligevel ikke bliver fyret. Det blev understreget fra direktørens side at tavshedspligten er en pligt og ikke ophører. Direktøren understreger at A aldrig er blevet truet om fyring. Tolken i "... " fortæller at han kommer i tvivl i forbindelse tolkning for A i forbindelse med klient samtaler, når A kommer med sex relaterede bemærkninger, såsom priser for samvær for en nat.

Mødet blev afsluttet da, direktøren mener at vi ikke kommer nogen vegne, da A ikke rigtig kan forholde sig til hvad der er besluttet."

Brev af 4. juni 2004 fra K Kommune til A, hvorved A bliver fritstillet. Det fremgår af brevet, at det er sendt pr. bud, mens det af A's påtegning på brevet angives, at dette først blev modtaget om eftermiddagen den 8. juni 2004. Heraf fremgår følgende:

"Det skal hermed bekræftes, at du med omgående virkning den 1. juni 2004 er fritstillet fra din stilling ved ...

I den forbindelse indkaldes du til endelig partshøring torsdag den 10. juni kl. 9.00 på kommunaldirektørens kontor.

Begrundelsen for fritstilling samt indkaldelse til endelig partshøring er følgende:

1. At du på personalemøderne den 24. maj 2004 samt 1. juni 2004, hvor arbejdspladsens samarbejdsproblemer har været diskuteret, på intet tidspunkt har villet deltage i løsningen af de problemer, som personalet i fællesskab skal løse,

2. at du gentagne gange, på under møderne samt i det daglige, ikke på nogen måde har ønsket at følge de retningslinier som er udstukket af din overordnede,

3. at du gentagne gange - uden begrundelse - ikke vil anerkende din arbejdsplads ret til at stille krav i forbindelse med udførslen af arbejdet,

4. at du uden for arbejdspladsen i mindst et tilfælde har brudt den indskærpede tavshedspligt, som har været dig pålagt i forbindelse med tidligere samtaler vedrørende din person,

5. at du gennem din adfærd både på arbejdspladsen og uden for arbejdspladsen har undergravet arbejdspladsens troværdighed ved bl. a., at mene at alle samtaler som føres på grønlandsk har til hensigt at skade din person samt ved at gennemrodning af byens skraldespande skulle være almindelig normal adfærd,

6. at du gennem din meget negative holdning til samfundet samt fagligheden hos dine grønlandske kolleger skaber endog meget store samarbejdsvanskeligheder,

7. at du trods gentagne forsøg på at komme videre, fremhæver tidligere kolleger negativt samt inddrager hændelser, som ikke har relevans eller aktualitet i forhold til den situation, som søges løst.

Ved den endelige partshøring vil der være deltagelse af Kommunaldirektør, ..., Forvaltningschef, ... samt Socialchef, ... Du anmodes om, at medtage en tillidsmand eller anden, som kan være din bisidder. Du bedes ligeledes bekræfte modtagelsen af denne skrivelse ved din underskrift på denne skrivelse."

... Forenings brev af 9. juni 2004 til K Kommune. Heraf fremgår følgende:

"Med henvisning til dit brev af 4. juni 2004 som vi har modtaget i ... Forening den 8. juni 2004 skal foreningen bemærke følgende:

Af brevet fremgår der en række klagepunkter/beskyldninger hvoraf ingen af dem er dokumenteret. Her ud over fremgår det også, at A skulle have gennemrodet byens skraldespande, samt have udvist en negativ holdning til samfundet og hans grønlandske kolleger.

... Forening kan på det foreliggende grundlag ikke acceptere denne række udokumenterede alvorlige påstande uden videre.

På grund af sagens karakter og at ... Forening ikke kan været til stede ved mødet den 10. juni 2004, skal foreningen anmode om, at få tilsendt dokumentation for påstandene forinden mødets afholdelse, således at A og foreningen kan få lejlighed til at drøfte disse forinden mødet."

Notat udarbejdet af borgerforvaltningschefen til kommunaldirektøren i K Kommune vedrørende endelig partshøring af A (mødet blev indkaldt ved fritstillingen af A ved K Kommunes brev af 4. juni 2004, men blev udsat som følge af sygdom). Heraf fremgår følgende:

"Mødet blev afholdt i Kommunaldirektørens kontor torsdag den 17.06.04 kl. 09.00. Følgende deltager udover A.

Kommunaldirektør ... Forvaltningschef ...
 Socialchef ...
 Bisidder ...

Kommunaldirektøren indleder med at understrege at, vedr. dette møde er der indskærpet tavshedspligt. Og ... fortsætter: Den 1. juni 2004 blev personale mødet stoppet med den begrundelse at vi ikke kommer nogen vegne, da A ikke kan forholde sig til hvad der blev besluttet. Hvorefter A blev fritstillet med omgående virkning, iht. Brev af 4.juni 2004. ... foreningen har gjort indsigelser mod fritstilling af A.

... forklarer at mødet kan ende med afskedigelse alt efter konklusionen på mødet. Direktøren siger at A mindst i et tilfælde har brudt sin tavshedspligt. A indrømmer faktisk at han har nævnt overfor sin nabo at han alligevel ikke blev fyret.

A blev bedt om at kommenterer brevets indhold.

Herefter begynder A forklare møderne hhv., fra den 24.05.04 og 01.06.04. At han har prøvet i denne periode, at være en del af personalet i "...". A siger at han har manglet retningslinjer og instruktioner lige siden han startede i "...".

Retningslinjer som blev udarbejdet af lederen, sker efter hans initiativ forklarer A. Han fortsætter med at sætte spørgsmålstejn ved de formuleringer der er i de af lederen ved ... udarbejdede retningslinjer. A mener dog ikke at dette er tilfældet. A mener han aldrig er blevet introduceret ordentligt i såvel arbejdet og det kulturelle forhold og normer der er gældende i samfundet.

A inddrager flere personer der ikke er til stede i sine bemærkninger vedr. skrivelse af den 4 juni fra direktøren, A nævner at han har haft et godt samarbejde med

A tager retningslinjerne op på ny. Og som eksempel nævner han at, ... ikke er egnet som leder og der har været selvmords trusler fra ... elev efter at denne havde haft samtale med pædagogen og socialrådgiveren ... Hjælpen i Bygd tages op som eksempel, hvor A mener at tolken den gang selv også var i krise, grundet ansættelsesophør for denne person. A mente det var en unødvendig risiko at bruge en børnehavepædagog i stedet for en uddannet ... i.f.m. krise i den omfang.

... forklarer at mødet her tager udgangspunkt i tidsforløbet fra 1. april 2004 indtil nu. I den tid er der ikke sket fremskridt hvad angår samarbejdsproblemer. Der er ... uenig og mener han har været konstruktiv. Han mener også at have fuldt retningslinjerne.

A har været i Politiet vedr. sin sag. Han mener at Lederen ... har rodet i hans private sager, da han mener ... har kigget i computeren hvor A har en domæne. ... forklarer at private domæner ikke eksisterer på kommunens computere.

... spørger A vedr. hans sociale adfærd, hvortil der er kommet klager fra borgerne. A prøver at forklare med kulturelle forskelle. Han fastholder også at han ikke har negative holdninger til samfundet. Han tilføjer at det er godt mod feedback. A mener ikke alle samtale på grønlandsk skader hans person. Han tilføjer at han var holdt op med at rode i affald efter han fik besked på det.

Vedr. sidste del af brevet som omhandler en klientsamtale hvor A iht. tolken skulle være kommet med et spørgsmål om priser for seksuelle ydelser. A forklarer at

pigen har været seksuelt misbrugt. A mener at pigen forstod humoren bag denne bemærkning og at pigen grinte.

A mener at direktøren og mødedeltagerne fra kommunen side ikke er fagligt kompetente til at vurdere terapi forløbet med pigen. Det skulle være en ... der skulle vurdere terapi forløbet mener A.

Mødet stoppet omkring kl. 11.00 og vi mødes igen kl. 14.30 i kommunaldirektørens kontor."

E-mail fra ... Forening til kommunaldirektør ... af 24. juni 2004:

"Jeg har med fax modtaget referat fra møde afholdt den 17. juni. 04. Af referatet fremgår det, at mødet blev suspenderet og skulle fortsætte om eftermiddagen. Jeg har ikke modtaget kopi af den sidste del af mødet, og skal derfor anmode om, at få det tilsendt omgående.

Jeg skrev i min mail af 22. juni 2004, at jeg var blevet orienteret af ... (bisidder) om, at A havde fået en kort frist til at beslutte sig for, om han selv ville sige op, eller om han ville opsiges. Dette fremgår ikke af referatet, og foreningen stiller sig derfor helt uforstående overfor dette udsagn. Jeg skal på denne baggrund anmode om, at du snarest tager kontakt mig, således at sagen kan blive oplyst på tilstrækkelig måde, og kan blive afsluttet snarest.

Såfremt jeg ikke bliver kontaktet snarest, vil foreningen overveje, at tage kontakt til Kanukoka med henblik på inddragelse i sagen."

Brev fra K Kommune til A af 28. juni 2004, hvorved A afskediges. Heraf fremgår følgende:

"På baggrund af endelig partshøring den 17. juni 2004, samt udløb af den af dig accepterede betænkningstid skal der hermed meddeles, at du er afskediget fra K Kommune.

Afskedigelsen sker med 3 måneders løn regnet fra den 1. juli 2004. Dette medfører, at du vil få udbetalt din sidste løn i udgangen af september 2004. Afskedigelsen medfører, at du ikke mere møder på arbejdspladsen og du skal derfor anmodes om, at aflevere materialer m.v. såfremt du har noget på din bopæl. Du er ligeledes opsagt fra din bolig, som skal fraflyttes senest den 31. juli 2004, hvilket meddeles boligafdelingen af K Kommune. I den forbindelse skal vi anmode dig om, at tage kontakt til et flyttefirma med henblik på bohavflytning samt til rejsebureau med henblik på eventuel afrejse fra K By. I begge tilfælde skal vi anmode dig om, at meddele, hvilket flyttefirma samt eventuelt bookingnummer der anvendes idet udgifterne afholdes af K Kommune.

Den faglige begrundelse for afskedigelsen er følgende:

- at du uden for arbejdspladsen i mindst et tilfælde har brudt den indskærpede tavshedspligt, som har været dig pålagt i forbindelse med tidligere samtaler vedrørende din person,

- at du gennem din adfærd både på arbejdspladsen og uden for arbejdspladsen har undergravet arbejdspladsens troværdighed ved bl.a. at mene at alle samtaler som føres på grønlandsk har til hensigt at skade din person samt ved at mene, at gennemrodning af byens skraldespande skulle være almindelig normal adfærd,

- at du gennem din meget negative holdning til samfundet samt fagligheden hos dine grønlandske kolleger skaber endog meget store samarbejdsvanskeligheder, herunder direkte mener, at dine kollegers manglende faglige kompetencer medfører selvmordsforsøg,

- at du trods gentagne forsøg på at komme videre, fremhæver tidligere kolleger negativt samt inddrager hændelser, som ikke har relevans eller aktualitet i forhold til den situation, som søges løst,

- At du i mindst ét tilfælde under samtale med en klient er kommet med antydninger omkring seksuelle ydelser, hvilket du på ingen måde anser for upassende eller utilstedeligt, til trods for klientens baggrund som seksuelt misbrugt som barn.

Vi skal anmode dig om, at bekræfte modtagelsen af denne skrivelse med din underskrift."

Kommunaldirektørens svar af 29. juni 2004 på e-mail fra ... Forening af 24. juni 2004:

"Hermed fremsendes afgørelse i sagen om A. A har modtaget skrivelser."

Brev fra Advokat X til K Kommune dateret den 13. december 2004. Heraf fremgår følgende:

"I fortsættelse af Deres telefoniske besvarelse af mine henvendelser af den 14. og 22. juli 2004, hvorunder De bl. a. bekræftede rettigheden af den fremsatte anmodning om forhandling i medfør af den omhandlede overenskomsts § 42, skal jeg her ved som aftalt i min egenskab af advokat for ... Forening på vegne af ... A under det følgende pkt. 1 gøre en række bemærkninger vedrørende gyldigheden af den stedfundne afskedigelse. Pkt. 2 omhandler visse andre uafklarede mellemværende mellem parterne, mens pkt. 3 vedrører muligheden for en mindelig løsning i sagen.

1. Gyldigheden af den stedfundne afskedigelse

Som allerede anført ved min skrivelse af den 14. juli 2004¹⁰, lider afskedigelsen efter min opfattelse af sådanne formelle og materielle mangler, at den efter retsstillingen på det offentligtretlige ansættelsesområde må anses som ugyldig.

Jeg vil i det følgende redegøre nærmere for arten af disse mangler, idet jeg først skal beskæftige mig med de formelle fejl, der er begået, og siden med de materielle mangler ved afskedigelsen.

I personalesager inden for det offentlige gælder det særlige krav, at der, forinden en afgørelse træffes, skal ske udvidet partshøring. Dette indebærer, at den omhand-

10. Dette brev er ikke medsendt af advokat X.

lede medarbejder skal gøres bekendt med, dels hvilken afgørelse, ansættelsesmyndigheden påtænker at træffe, og dels hvilke retlige og faktiske omstændigheder ansættelsesmyndigheden herved har lagt til grund. På baggrund af disse oplysninger, som angiver temaet for partshøringen, skal medarbejderen have mulighed for at fremkomme med en udtalelse i sagen, forinden der træffes afgørelse.

Problemet med den fremgangsmåde, der har været anvendt over for A, er i denne forbindelse, at man på intet tidspunkt i de høringsoplæg, der foreligger i sagen, har oplyst det specifikke tema for høringen - dvs. om der påtænkes afskedigelse eller måske blot en advarsel eller andet - ligesom det heller ikke præciseres, hvilke retsregler, man herved agter at bringe i anvendelse, eller hvilket faktum, der foreløbigt er lagt til grund i sagen. Fremgangsmåden har medført, at det under hele forløbet forud for afskedigelsen har fremstået som særdeles uklart, hvad man egentligt behandlede, og hvad de mulige konsekvenser af behandlingen kunne være for A. Høringen har derfor ikke været reel, hvilket er en meget væsentlig mangel, som medfører afskedigelsens ugyldighed.

Til illustration af den betydning, kommunens fremgangsmåde i forløbet forud for afskedigelsen har haft, kan nævnes den uklarhed, der fremstår om baggrunden for og formålet med de gentagne fritstillinger, der har fundet sted, hvilket afføder en tilsvarende tvivl om fritstillingernes lovlighed.

I tilslutning til de nævnte mangler vedrørende partshøringen kommer, at kommunen i forløbet forud afskedigelsen undlod at holde ... forening kontinuerligt orienteret og herunder forsøgte at fremsende referater af afholdte møder m.v., uagtet ... forening gentagne gange rykkede for information. Desuden blev sagsbehandlingen gennemført på en sådan måde, at der bl.a. af tidsmæssige grunde ikke var reel mulighed for, at ... forening igennem det samlede forløb kunne varetage A's interesser på behørig vis. Også disse forhold må anses som en meget alvorlig mangel, henset til de overenskomstmæssige forpligtelser parterne på dette punkt har over for hinanden, og henset til de retsgarantier, der for den ansatte ligger i, at fagforbundet får reel mulighed for at bistå vedkommende, forinden der træffes beslutninger med afgørende betydning for den pågældende.

Jeg vil herefter foretage en gennemgang af de grunde, som i henhold til afskedigelsesbrevet er grundlaget for opsigelsen:

1. "at du uden for arbejdspladsen i mindst et tilfælde har brudt den indskærpede tavshedspligt, som har været dig pålagt i forbindelse med tidligere samtaler vedrørende din person,"

Bemærkninger hertil: En ansat har ikke tavshedspligt vedrørende sine egne forhold og kan ej heller af arbejdsgiveren pålægges noget sådant. Det er således oplagt ikke udtryk for nogen tavshedspligtsoverskridelse at udtale sig vedrørende sig selv, og et sådant forhold kan følgelig ikke begrunde en afskedigelse.

2. "at du gennem din adfærd både på arbejdspladsen og uden for arbejdspladsen har undergravet arbejdspladsens troværdighed ved bl. a. at mene at alle samtaler som føres på grønlandsk har til hensigt at skade din person samt ved at mene, at gennemrodning af byens skraldespande skulle være normal adfærd, "

Bemærkninger hertil: Der henvises i begrundelsen til forhold såvel på som uden for arbejdspladsen. For så vidt angår sidstnævnte er det arbejdsgiveren uvedkommende, hvad den ansatte foretager sig i sin fritid uden for arbejdspladsen, hvorfor denne del af begrundelsen er irrelevante i henseende til en afskedigelse. For så vidt angår de forhold, der angår arbejdspladsen, hævdes det, at A "har undergravet arbejdspladsens troværdighed ved bl. a. at mene at alle samtaler som føres på grønlandsk har til hensigt at skade din person ". Hertil bemærkes, at jeg ikke forstår, på hvilken måde, det kan undergrave en arbejdsplads' troværdighed, hvad den enkelte medarbejder i relation til sig selv måtte mene vedrørende andre ansattes samtaler. Da begrundelsen således fremstår som værende uden mening, kan den i sagens natur ikke danne grundlag for en afskedigelse. I øvrigt bestrides det, at A skulle have givet udtryk for den påståede opfattelse.

3. "at du gennem din meget negative holdning til samfundet samt fagligheden hos dine grønlandske kolleger skaber endog meget store samarbejdsvanskeligheder, herunder direkte mener, at dine kollegers manglende kompetencer medfører selvmordsforsøg,"

Bemærkninger hertil: Begrundelsen indeholder udokumenterede påstande/postulater om A's generelle holdning til bl.a. til det grønlandske samfund. Det tilkommer ikke en arbejdsgiver at stille sig til dommer over en given medarbejders generelle holdninger til samfundet, ligesom der i øvrigt må være fri adgang til for en medarbejder at gøre opmærksom herpå, hvis vedkommende af faglige grunde anser en given praksis på arbejdspladsen for u hensigtsmæssig, uden at vedkommende af denne grund skal beskyldes for at skabe samarbejdsvanskeligheder. Begrundelsen må på denne baggrund afvises som bæredygtigt grundlag for en afskedigelse.

4. "at du trods gentagne forsøg på at komme videre, fremhæver tidligere kolleger negativt samt inddrager hændelser, som ikke har relevans eller aktualitet i forhold til den situation, som søges løst,"

Bemærkninger hertil: Der fremsættes i begrundelsen en række postulater, hvis betydning i afskedigelsesretlig sammenhæng ikke er umiddelbart forståelig. Begrundelsen må herefter anses som værende uden relevans i relation til at kunne bære en afskedigelse.

5. "at du i mindst et tilfælde under samtale med en klient er kommet med antydninger omkring seksuelle ydelser, hvilket du på ingen måde anser for upassende eller utilstedeligt, til trods for klientens baggrund som seksuelt misbrugt barn,"

Bemærkninger hertil: A har redegjort for forholdet og herunder oplyst, at der var tale om en vittighed, som også blev forstået som sådan af den omhandlede klient. Selvom man fra arbejdsgivers side måtte fastholde, at den udviste adfærd er uacceptabel, vil det efter proportionalitetsprincippet være udelukket at afskedige som følge heraf. Heller ikke denne begrundelse kan derfor bære afskedigelsen.

Sammenfattende kan det således fastslås, at de som baggrund for afskedigelsen anførte forhold hverken isoleret eller samlet kan danne lovligt grundlag for at bringe et ansættelsesforhold til ophør. Afskedigelsen lider derfor også på det materielle plan af sådanne mangler, at den må tilsidesættes som ugyldig.

I øvrigt bemærkes i relation til afskedigelsesbrevet, at det er ulovligt at udsætte medarbejderen af boligen med øjeblikkelig virkning i forbindelse med opsigelsen, idet retten til personalebolig bevares frem til opsigelsesvarslets udløb, uanset eventuel fritstilling.

Retsvirkningen af ugyldighed er som udgangspunkt, at den omhandlede afgørelse annulleres. I afskedigelsessager indebærer dette principielt, at den ansatte ikke kan anses som opsagt, men fortsat skal modtage løn m.v., indtil den offentlige arbejdsgiver måtte få gennemført en lovlig afskedigelse af den pågældende.

Hvorledes man i den konkrete sag kan skal forholde sig i anledning af ugyldighedsproblematikken, må afklares under den forestående forhandling i medfør af overenskomstens § 42. I tilfælde af manglende enighed mellem parterne må spørgsmålet i overensstemmelse med den nævnte bestemmelse overgå til nævnsbehandling med mulighed for fastsættelse af erstatning.

2. Andre uafklarede mellemværender parterne imellem

Foruden problemet vedrørende afskedigelsens ugyldighed, gør A i anledning af sagen yderligere 2 krav gældende vedrørende henholdsvis

a. vederlæggelse af udført funktion som souschef, og

b. dagpenge samt godtgørelse af udlæg til hotel i forbindelse med kursus i Nuuk 18.10. - 28.10.2003

Ad a.: Til støtte for, at der består et krav vedrørende udført funktion som souschef henledes opmærksomheden på

- at man ved stillingsopslaget til den stilling, A søgte og fik, angav, at der var tale om en souschefstilling

- at forvaltningschef ... under en telefonsamtale meddelte A, at denne skulle være souschef

- at det af den funktionsbeskrivelse for stillingen, A fik udleveret af forvaltningschef ..., udtrykkeligt fremgår, at der er tale om en souschefstilling med hertil hørende opgaver (kopi af funktionsbeskrivelsen vedlægges)

- at ... som leder arrangerede, at A ligesom hun selv, men i modsætning til de øvrige medarbejdere, kunne underskrive rekvisitioner

- at A under lederens ferie var ansvarlig for ledelsen af ... - og ...

- at man fra kommunens side i forløbet op mod afskedigelsen meddelte A, at han burde give afkald på souscheffunktionen, henholdsvis var frataget funktionen

Ad b: Til støtte for, at der består et krav vedrørende dagpenge samt godtgørelse for udlæg i forbindelse med deltagelse i kursus i Nuuk den 18.10. - 28.10.2003 kan det oplyses, at A deltog i kurset, der omhandlede kognitiv psykologi, efter at have fået udtrykkelig tilladelse hertil af sin leder ... Idet hun gav ham tilladelsen, foreslog hun ham at bo på Hotel Hans Egede. Hun arrangerede dernæst, at A hos Arctic

Umiaq Line A/S kunne afhente en returbillet, betalt af kommunen, hvilket skete. Billetten kan om fornødent fremlægges til dokumentation. I Nuuk afholdt A selv udgifterne, til hotel, i alt kr. 6.870. Kopi af kvitteringer vedlægges. Da han ved hjemkomsten anmodede og godtgørelse heraf samt om dagpenge, blev det ham nægtet under henvisning til, at kurset ikke var godkendt på ledermøde. Da ... imidlertid utvivlsomt over for A har fremstået som befuldmægtiget til med bindende virkning for arbejdsgiver at kunne give tilladelse til kurset, er en sådan begrundelse ikke holdbar.

3. Muligheden for en mindelig løsning i sagen

Hvorledes man i den konkrete sag skal forholde sig i anledning af ugyldighedsproblematikken, skal som ovenfor nævnt afklares under den forestående forhandling i medfør af overenskomstens § 42 og i tilfælde af parternes manglende enighed behandles ved afskedigelsesnævn med mulighed for fastsættelse af erstatning.

Som det er aftalt med Dem telefonisk, kan forhandlingen i medfør af overenskomstens § 42 finde sted ved et telefonmøde mellem K Kommune og ... forening, eventuelt tillige med min deltagelse pr. telefon. Såfremt De på et tidspunkt måtte finde Dem i København, vil forhandlingen eventuelt i stedet kunne gennemføres under et møde i ... forening.

... forening er imidlertid for sit vedkommende villig til at slutte sagen som forligt uden forhandling, mod at K Kommunes til fuld og endelig afgørelse betaler et beløb til A stort kr. 101.590,65, svarende til 3 måneders løn inklusiv arbejdsgivers pensionsbidrag, - eventuelt således at dette beløb tillige gør endeligt op med mellemværenderne vedrørende souschefvederlag samt dagpenge og godtgørelse af udgifter til ophold i forbindelse med kursus. Der skal i så fald ikke ske beskatning af den del af beløbet, som modsvarer dagpenge og godtgørelse af udlæg til hotel. Ønsker K Kommune at indgå i en sådan løsning, vil ... forening søge A's tilsagn hertil. Jeg skal til afklaring af, om dette skal ske, bede Dem meddele, hvorvidt kommunen har interesse i en sådan udgang på sagen.

Kan K Kommune ikke tiltræde den foreslåede mindelige løsning på sagen, beder jeg Dem meddele, hvornår De ser mulighed for, at forhandlingen i medfør af overenskomstens § 42 kan gennemføres for K Kommunes vedkommende."

Brev fra K Kommune til Advokat X dateret den 14. februar 2005. Af brevet fremgår følgende:

"Under henvisning til Jeres henvendelse den 13. december vedrørende anmodning om forhandling i henhold til den for A gældende overenskomst § 42 fremsender K Kommune hermed svar.

Med hensyn til punkterne 1. og 2. i den fremsendte skrivelse skal følgende bemærkes:

Med hensyn til de enkelte fremførte afsnit under punkt 1 er K Kommune ikke enig i de fremkomne kommentarer. K Kommune fastholder at kravene til både materielle såvel som formelle krav er opfyldt.

Med hensyn til partshøring er denne gennemført som endelig partshøring, hvor det klart er meddelt, at den endelige partshøring kan medføre afskedigelse. Det skal

endvidere bemærkes at pågældende gentagne gange af samme grund opfordret til at kontakte sin fagorganisation udover at han tillige er opfordret til i forbindelse med både partshøring samt endelig partshøring at medtage en bisidder.

Med hensyn til pkt. 2 skal det bemærkes, at A ikke har været ansat som souschef (jf. ansættelseskontrakten), og at de af ... udleverede indgik i en generel diskussion omkring en eventuel omlægning og reorganisering af Forvaltningen. Det skal samtidig bemærkes at ansættelsessamtalen samt gennemgang af ansættelsesbetingelserne blev udført af Kommunaldirektøren.

A har krav på dagpenge samt refusion for udlæg. Det skal bemærkes at den rejssende selv udfylder et skema, hvorefter dagpenge samt udlæg udbetales. A har ikke udfyldt dette skema. Efter modtagelsen af Jeres skrivelse er det godtgjort, at K Kommune ikke har modtaget skemaet, hvorfor pengene ikke er udbetalt. På baggrund af de modtagne bilag er dagpenge samt refusioner udbetalt.

K Kommune har afskediget A med fuld bohaveflytning samt 3 måneders løn, hvorfor K Kommune anser afskedigelsen som afsluttet."

Advokat X klagede herefter ved brev af 3. juni 2005 til mig.

Jeg skrev den 15. juni 2005 således til K Kommune:

"Jeg har modtaget den i kopi vedlagte klage af 3. juni 2005 fra advokat X på vegne af ... Forening og foreningens medlem A.

Jeg forstår klagen således, at advokaten ønsker at klage over K Kommunes afskedigelsesprocedure.

Jeg har endnu ikke grundlag for at vurdere, om advokatens henvendelse giver anledning til at iværksætte en undersøgelse. Jeg anmoder derfor K Kommune om at udlåne A's sagsmappe.

Beslutter jeg at tage sagen under behandling, vil K Kommune blive orienteret herom.

Advokat X er orienteret herom ved særskilt brev. "

Jeg skrev samme dag således til Advokat X:

"Jeg vender herved tilbage til Deres brev af 3. juni 2005.

Jeg forstår klagen således, at De ønsker at klage over K Kommunes fremgangsmåde ved A's afskedigelse.

K Kommune er i dag blevet bedt om at udlåne A's sagsmappe.

Når jeg har modtaget sagsmappen fra K Kommune, vil De høre nærmere."

A fremsendte ved brev af 7. juli 2005 en række bilag til mig. Nedenfor refereres de bilag, der ikke er gengivet i øvrigt i sagsfremstillingen.

Retningslinjer for ansatte i ... dateret den 24. maj 2004:

"1. ... er en offentlig institution drevet af K Kommune og skal drives som sådan i henhold til gældende regler og målsætninger.

2. Lederen i ... udstikker nærmere retningslinjer for arbejdet med samtlige klienter herunder uddeling af post og opgaver.

3. Alle ansatte i ... skal medvirke til udvikling af ...

4. Alle henvisninger foregår igennem socialforvaltningen i K Kommune.

5. Alle ansatte skal forholde sig professionelt i arbejdstiden og opføre sig respektabelt i fritiden, det vil blandt andet sige, at vi ikke er venner med vores klienter.

6. Alle samtaler foregår i ... som har åben mellem 8 - 16.00 på hverdage samtaler udenfor ... foregår kun efter aftalte med leder på forhånd.

7. Samtlige klienter skal respekteres både i arbejdstiden og i fritiden.

8. Ansatte i ... har tavshedspligt om klienter og forhold de får kendskab til under arbejdet og efter ophør af ansættelse.

9. Der skal føres klientjournaler for hver samtale og alle skal briefes ordentlig.

10. Samtlige breve skal underskrives af to personer og de skal sendes med frimærke igennem posthuset, medmindre de sendes pr. bud.

11. Alle er ansvarlige og forpligtet til fortsat, at arbejde for et godt og frugtbart:

- Arbejdsklima/arbejds miljø
- Samarbejde
- Skabelse af tillid personale imellem/mellem personale og klienter
- Fortsat forbedring af kommunikation"

Jeg modtog den 12. juli 2005 K Kommunes sagsmappe vedrørende A. Jeg citerer nedenfor de dokumenter, der foreligger i sagsmappen, og som ikke er citeret ovenfor i forlængelse af Advokat X's klageskrivelse.

Brev af 15. januar 2004 fra ... til K Kommune:

"Besvarelse til A's brev:

I morges da jeg kom på arbejde og da A gav mig sit brev til mig, føler jeg, at jeg må komme med forskellige oplysninger, da der er mange forkerte oplysninger i brevet, også med henblik på et trykt arbejde i fremtiden.

Jeg kan virkelig ikke forstå, at han har nævnt, at jeg og ... har forbindelse med hinanden som mor og datter, idet jeg ikke en eneste gang har følt og haft kontakt til hende som min mor. Men har anset hende som en kollega, hvor jeg kan rådføre mig med hende og som støtte og have et godt samarbejde med hende. Endvidere har jeg aldrig følt, at jeg var ved at miste min mor, da ... skulle holde op med at arbejde. Det

eneste jeg har følt er, at det er en skam, at vi er ved at miste en dygtig, forstående kollega og som kan lære fra sig.

Grunden til at der ikke er lavet en julearrangement for børn er, at der i december måned har været kurser og der ikke var mulighed for at leje en sal (disse forhold kender A). Julehilsner var færdiggjort og var parat til at blive sendt, og dem gav jeg til ..., så hun kan selv sørge for, at disse bliver sendt til det respektive personer.

Hvis han har ment, at jeg efter jul var bedrøvet, så kunne han have spurgt mig i stedet for at lave sin egen konklusion om mig.

Der har været nogle ting som skulle påpeges i ... 's ledelse som leder, men jeg har selv sagt disse til hende med henblik på at løse dem.

Siden jeg begyndte at arbejde i ... i september 2002, har jeg aldrig sagt eller tænkt på at opsiges min stilling.

Jeg vidste ikke noget om at ... inden hun holdt op med at arbejde, har peget på en taxachauffør som velegnet som tolk, og da der ringede en mand, har jeg aldrig sagt, at vi foretrækker en kvindelig tolk.

Derfor vidste jeg ikke noget om, at vi har lovet en ca. 45 årig mand, da jeg aldrig har sagt, at denne ikke er velegnet.

A selv har været med til at drøfte om at ansætte en tolk. Han har aldrig sagt noget om, hvem han mener er egnet som tolk og at han ikke ønskede at have en mandlig tolk. Endelig kunne han have sagt sin mening mens vi søgte en tolk, i stedet for at sætte mig som en der dominerer valget af denne, idet ansættelsen er sket efter det regler man bruger i et offentligt arbejdsplads, tilmed var A med til at finde en tolk.

Siden jeg blev ansat mindes jeg ikke, at jeg har prøvet at være dominerende overfor mine kolleger, idet det er min praksis at medarbejderne skal samarbejde med hinanden. Selvfølgelig kan det en gang imellem være nødvendigt at korrigere sine medarbejdere. Men hvis jeg skal gøre det, gør jeg det udfra det krav som et offentligt arbejdsplads kræver, og ikke sådan, at jeg vil være dominerende.

Hvis I har nogle spørgsmål, er I velkommen til at henvende jer til mig."

Brev af 16. januar 2004 fra ..., ... til K Kommune:

"Orientering vedrørende samarbejdsvanskeligheder i ...:

Da A blev ansat d. 1. april 2003 har jeg haft gode forventninger til ham om at han kan sørge for sager som er stoppet og at bruge ham som rådgiver, men indtil nu føler jeg, at jeg ikke har fået noget af ham, idet det jeg talte om bliver kun besvaret med "foragteligt grin".

Efter sin ansættelse, hver gang man videresender krav som et offentligt arbejdsplads kræver, anser han dette som en der vil være dominerende, eksempelvis er der følgende krav:

- Alle breve skal underskrives af 2 personer
- At brev skal sendes pr. bud eller gennem posthuset
- At man skal søge medarbejdere gennem arbejdsmarkedskontoret

Når jeg tolker for A, har jeg bemærket, at han under samtalen bruger "foragteligt grin" meget, derved forvirrer sine samtalepartnere, jeg har endog op til flere gange nødt til at overtage samtalen, da hans samtalepartnere ikke kan komme videre, og en gang har jeg været vidne til, at A bare gik ud af samtalerummet, selvom samtalen endnu ikke var færdig.

Jeg kan ikke acceptere, at A fordeler sine samtalepartnere som "dumme/dygtige", idet han efter samtalen sætter samtalepartnere som ovennævnt efter udseendet. Vi skal overfor vores samtalepartnere opføre os ens og støtte dem, og ikke efter deres udseende eller hvor "dumme eller dygtige" det er.

Selvom vi lader A vide, hvilken fremgangsmåde vi har i ..., følger han dem aldrig. Eksempelvis videresender A aldrig, hvordan vores klienter/samtalepartnere har. Derved kender vi ikke noget til årsagen, hvorfor hans samtalepartnere stopper. I den seneste tid er der mange af hans samtalepartnere udeblevet uden at melde hvorfor. I ved ikke årsagen til det.

Da samtalerapi i ... er et tilbud, har vi orienteret A op til flere gange, at vi ikke går til klienternes hjem, når det ikke kommer til aftalen. Men det følger A aldrig, idet jeg op til flere gange hører A spørge dem, hvorfor det ikke er kommet. Han har endog i et tilfælde, hvor samtalepartneren ikke har telefon i hjemmet, gået til pågældendes hjem for at give brevet, hvor der står tidspunktet hvornår pågældende skulle komme. Efter at han har givet brevet, har han været i hjemmet længe, og endog sidet i køkkenet med en bog, og har spurgt pågældende klient, hvornår pågældende skal lægge sin datter i seng. Den pågældende kvinde fortalte, at hun var blevet utryk selvom hun var i sit eget hjem.

For at rette på ovennævnte, har vi op til flere gange henvendt os til lederstaben og man har da også drøftet sagerne med os, men indtil nu har jeg endnu ikke set forbedringer fra A's side. Derfor ønsker jeg, at man gør noget, hvis ... 's gode ry ikke skal ødelægges.

Hvis I ønsker yderligere oplysninger, er I velkommen til at henvende jer til mig."

Notat fra K Kommune, kommunaldirektør, vedrørende partshøring af A den 4. maj 2004:

"Partshøring indkaldt til 4. maj 2004 kl. 10.00 i Kommunaldirektørens kontor.

Til stede:

A med bisidder ...

Socialchef ..., forvaltningschef ..., Kommunaldirektør ...

Indledningsvis blev det understreget, at alle deltagende havde indskærpet tavshedspligt. Samtidig aftaltes det, at Kommunaldirektøren på A's vegne fremsender re-

ferat til ... foreningen. Ligeledes blev det understreget at dette ikke er en endelig partshøring.

Da bisidder ikke har gennemlæst sagens akter, og der hersker tvivl om modtagelsen af disse ved ... foreningen stoppes partshøring, hvor der gives mulighed for en gennemgang af sagens akter mellem A og ...

Partshøring genoptages, hvor A meddeler at partshøring kan gennemføres, men at det af forening og bisidder kræves at fritstilling ophæves.

Kommunaldirektør anmoder A om partsindlæg.

A følte sig ved den nye ledes tiltræden sat udenfor i forhold til de andre medarbejdere. Den nye leder havde ellers lovet at tage en samtale alene med A, men at dette ikke er sket. Dette er A skuffet og frustreret over, idet han ikke føler, at han ved, hvad den nye leder vil med arbejdspladsen. A har konstateret at der er truffet beslutninger, hvor han ikke har været inddraget.

Kommunaldirektøren bad om eksempler.

A kunne kun huske eksemplet, at lederen i samråd med de andre medarbejdere havde aftalt faste møder om fredagen.

Kommunaldirektøren spurgte til A's kendskab vedr. arbejdspladsens computer, idet den udløsende faktor var et notat, som ifølge leder og medarbejdere var "fremme på skærmen". Indholdet af notatet virkede stærkt nedladende på lederen og de andre medarbejdere.

A understregede, at dokumentet var gemt under han brugernavn, samt at det var et notat til sig selv.

Kommunaldirektøren konstaterede, at det var påstand mod påstand, hvorfor notatet ikke kan anvendes som dokument i det videre forløb.

Kommunaldirektøren konstaterede, at det er massive samarbejdsproblemer, som kommer til udtryk i et møde som afholdtes den 19. april 2004. A blev bedt om sin version af situationen. Kommunaldirektøren understregede, at de enkelte medarbejdere ligeledes ville blive indkaldt, med henblik på en uddybning af situationen.

A understregede at mødet var meget emotionelt, og det derfor var svært at forholde sig til referatet, men at det gav en ide om forløbet og indholdet af mødet. A understregede, at han mente situationen kunne være undgået, såfremt lederen havde drøftet skrivelsen med ham alene.

Kommunaldirektøren konstaterede, at det ikke var første gang, at der havde været samarbejdsproblemer, og at A's henvendelse den 15. januar 2004 til Ledende socialrådgiver er meget emotionelt.

A understregede, at hans skrivelse skulle ses som et nødråb idet han mener at der var en uklar ledelsessituation på ... A meddelte at han havde en begrundet formodning om at være fungerende leder på ...

Forvaltningschefen understregede, at der ved mødet den 15. januar med deltagelse af bl.a. A blev givet en klar og utvetydig meddelelse om ledelsesforholdene på ...

Det blev konstateret af A og forvaltningschefen, at dette var korrekt og at mødet havde fundet sted umiddelbart efter A's skrivelse af 15. januar 2004, da skrivelsen var udtryk for en konflikt med ... Det var først ved dette møde at ledelsesforholdene blev afklaret.

Både bisidder og Kommunaldirektør understregede, at i forlængelse af snakken om samarbejdsproblemer, at sprogbruget uanset, altid skal tage hensyn til de tilstedeværende, og understregede, at der i faglige forhold skal ske en tolkning, såfremt der anvendes et sprog som en eller flere af deltagerne ikke forstår.

Der blev flere gange under forløbet henvist til mundtlige fremstillinger fra forskellige parter, hvorfor Kommunaldirektøren understregede, at disse ingen gyldighed havde, og disse kun kan medtages såfremt disse fremføres som partsindlæg i sagen.

Som afslutning aftaltes der genoptagelse af partshøring torsdag den 6. maj 2004 kl. 15.00 samme sted, idet kommunaldirektøren ønskede, at danne sig et bedre indtryk af enkeltes udsagn. Samtidig understregede Kommunaldirektøren, at A skal have mulighed for at tage til genmæle og forholde sig til skriftlige indlæg.

Grundet situationen, hvor lederen samt medarbejderne har meddelt deres opsigelse såfremt A genoptager sit arbejde ser Kommunaldirektøren sig nødsaget til at opretholde fritstillingen med fuld løn indtil der kan træffes en afgørelse i sagen.

Referatet underskrives af deltagerne, hvor det meddeltes, at A først underskriver når dette har været til høring hos ... foreningen."

Brev fra ..., ..., til K Kommune dateret den 5. maj 2004:

"Orienteringer vedrørende A:

Siden 1. januar til 31. marts 2004 som leder, har jeg brugt mange kræfter overfor A, idet han ikke fulgte efter det krav som et offentligt arbejdsplads kræver og krav fra tidligere leder (der henvises til tidligere breve). Jeg var nødt til at gå på arbejde, selvom jeg var syg, idet jeg ikke følte mig tryk at lade A arbejde alene, da jeg også ved hvordan han arbejder. Han kan ikke skelne arbejde og fritid.

Indenfor denne periode var jeg nødt til at tage anviste klienter udover mine faste klienter, idet socialforvaltningen var bange for, at klienterne ikke får nytte af samtalerne med A på grund af hans opførsel med foragteligt grin og forskelsbehandlinger.

Mit forsøg på at stoppe ham med hans meddelelse om at børn og unge gruppen et center for børn der er forsømt og har været udsat for overgreb er mislykkedes, selvom jeg har forklaret ham, at vi sørger for børn der er henvist til os og som er forladte. Han har nægtet at høre det, og selvom forældrene prøver at henvise deres børn til os, har han forklaret dem om ovennævnte, og at det ikke er passende for deres

børn at være her, og derved har han sagt nedsættende ord om det børn vi behandler her.

Det der er sendt skriftligt, er ikke blevet løst af A. Det er ønskeligt at man nu gør ved noget ved dem. Når man som den ansvarlige prøver at forklare ham og han kun gør det modsatte medfører det mange kræfter. Og da han også prøver at redde sig selv gennem løgn, og det er kun til ulempe for personen.

Det kan mærkes, at han nægter at følge det krav som ... har krævet og som ... nu som leder kræver. Og det kan ikke accepteres, at han gennem sin forskelsbehandling prøver at ødelægge folk."

Notat af 6. maj 2004 udarbejdet af socialforvaltningen i K Kommune:

"Jeg videresender en sag på vegne af min klient ..., da jeg mener sagen skal videresendes:

Tirsdag 29.07.03 kom ... til mig, og forklarede mig, at hun vil tale om det brev hun har modtaget, idet hun er skuffet over det. Inden hun begyndte med brevet forklarede hun, at hun 2 gange har talt med ..., og hun troede, at det var indledningen. Men da hun fik brevet, kan hun se, at det er gået ud over grænsen, og hun kunne mærke at ... forfulgte hende. Men hun understregede, at det kan godt være, at hun har misforstået brevet, men da hun føler sig utryk, vil hun gerne tale om det.

... forklarede, at hun ikke er meget for at møde ham i byen, og når hun så ham, har hun undgået ham, og grunden til det er, at han i byen spørger hende, hvordan hun nu har det. Hertil forklarede hun, at hun er vant til for eksempel når hun har henvendt sig til sagsbehandlere i offentlig hjælp og for børne og unge i socialforvaltningen, og når hun møder disse, ikke bliver spurgt om noget.

Hun tilføjede også, at hun har bemærket som mærkeligt, at mens hun mentalt bærer sorg, opfører han sig fnisende.

- Vedlagt fremsendes kopi af brevet.

Jeg har lavet vurderinger på hvilke områder klienten kunne blive berørt og disse kan ses i nedenstående.

Det kan blive forvirrende, at brevet er sendt som personligt brev og der er lavet underskrifter.

Personens menneskelige værd kan blive berørt, hvis der i brevet bliver pågældende benævnt som klient.

Spørgsmål som uden videre ikke kan besvares, kan give følelsesmæssige konsekvenser. Og skriftlige vurderinger som er med i brevet, kunne hun ikke besvare.

At hun har fortalt om sig selv og lavet en meddelelse om arbejdsorlov/ferie; kan forvirre klienten.

Vurdering som sagsbehandler til ...

Da han ikke har brugt... 's logo i sit brev og efter indholdet at dømme, mener jeg ikke, at brevet er skrevet officielt.

Hvis sagsbehandleren bruger denne fremgangsmåde, så mener jeg, at vores klienter kan blive flere, men aflastningerne til os vil være begrænsede, og det kan ikke undgås, at hans klienter bliver berørt på det følelsesmæssige område, især når man tænker på, at han opfører sig fnisende.

Hvis han ændrer sin vurderings fremgangsmåde eller koordinerer det mere, er hans vurderinger på nogle områder rigtige. Men hvis han udformer det sådan skriftligt, vil det medføre forvirring for klienten, idet der vil komme mange spørgsmål frem, som ikke kan besvares på stående fod.

Kort sagt er brevet lavet uprofessionelt. Og det har berørt ... følelsesmæssigt hårdt.

Jeg kommer med disse oplysninger.

- Brevet blev fremlagt til Børn og Unge gruppen d. 31.07.03 som orientering.
- Brevets tilføjelse vedlagt."

K Kommunes notat af 6. maj 2004, udarbejdet af ledende socialrådgiver vedrørende ... :

"Jeg videresender herved en sag med ønske om, at der på en eller anden måde finder en løsning for personalets daglige arbejde i ...

Det største grund til dette ønske er, at vi ikke ønsker at tolerere visse forhold uden at sætte os til modværge. Vi har jo kendskab til forholdene og har været involveret op til flere gang for at løse arbejdsgangen i ..., idet der har været uenighed om arbejdsgangen. Men disse forhold er endnu ikke løst, og det har man svært ved at løse. Vi ønsker, at man gør noget ved dem for at løse dem.

Jeg skal tilføje, at disse uenigheder først er opstået efter, at man har ansat en ..., og man har prøvet at løse det indbyrdes forhold mellem personalet. Sådanne løsninger er kun kortvarige, på grund af at forretningsgangen ikke bliver fulgt af ..., og personalet har svært ved at acceptere det. Og det er på grund af det, at uenigheden mellem personalet opstår.

Som socialkontorets leder skal jeg endvidere nævne, at der er flere klienter som ikke længere vil komme til ... 's ..., selvom de bliver henvist til denne af deres sagsbehandlere, og efter det jeg ved er der flere der har klaget over, at de bliver udspioneret af denne om aftenen i deres hjem, og derfor nægter at komme til ... igen.

Vi har op til flere gange sammen med den nu afdøde forvaltningschef holdt møde for at ordne forholdene, og ved også at forvaltningschefen op til flere gange også har holdt ekstra ordinære møde med ... p.g.a. klager fra personalet og klienterne.

Nu har man forelagt ønske om at drøfte disse forhold igen, derfor videresender jeg dette med ønske om, at der tages initiativ til at gøre noget ved sagen, idet jeg mener, at alt for mange løsningsinitiativer er løbet ud i sandet."

Udateret brev fra A til "...":¹¹

"Kære ...,

Vi kommer måske til at få brug for din bistand her i ...?

Ingen har vel kunnet overse det stærke datter-moderforhold, som var mellem ... og ...? Her har det været tydeligt i december, hvordan det var vanskeligt for ... at hendes moder igen stod for at skulle forlade hende. Imod sin sædvane var hun energiløs. Julearrangementerne for børnene blev aflyst, julehilsnerne, hun var i gang med at lave, blev aldrig færdige.

Efter jul var ... tydeligt langt nede, men fik efterhånden mere energi.

Dette betød dog samtidigt at hun begyndte at hævde sin rolle som 'moderens datter' til at gøre krav på at styre tingene her.

Det komplicerede i forholdet ... / ... fremgår af det forhold, som jeg ikke har fortalt nogen, at ... og i øvrigt også jeg i irritation over ledelsen her havde realistiske planer om at forlade ..., hvis ikke ... var kommet os i forkøbet.

Jeg tænker at dette sandsynligt ville have betydet nedlæggelsen af ...?

Desværre er jeg ikke god til at føre magtkampe, som man så utilsløret gør det her i kommunen. Jeg hørte referat af hundeslagsmålet ... imod ..., da førerhunden ... var gået af.

Helt aktuelt har vi igen et tolkeproblem. Ud fra dårlig erfaring har jeg udtalt at jeg ikke gerne ser en mandlig tolk, da jeg har oplevet konfrontation med to modne mænd som ødelæggende for forholdet til især unge kvinder.

... havde inden sin afsked fundet en moden mand som tolk til mig, som var meget egnet, da han kørte taxa.

... forklarede imidlertid denne, da han ringede, at jeg desværre ønskede en kvindelig.

I går, da jeg i parentes bemærket ikke havde det godt, arrangerede da ... at denne nu, med to andre skulle indkaldes her. Den ene af disse er i øvrigt en 60-årig kvinde, som jeg ikke kender, men måske kan bruge?

Jeg er ikke god til disse magtkampe.

Jeg ser altså at den stakkels fyr på ca. 45, som ... har givet lovning på ansættelse, - hun vidste jo jeg foretrak en kvinde, - af ... for besked om at jeg ikke kunne bruge ham, derpå bliver indkaldt til en samtale her, og i samtalen så får besked om at han desværre ikke kan få jobbet?

Dette er blot et eksempel.

11. Efternavn ikke angivet, men formodes at være den ledende socialrådgiver.

En anden grund til at du skulle komme her er at ... som bekendt indtil for nyligt var en fæstning. Jeg ville gerne om du eksempelvis kunne se på ... 's arkiv?"

K Kommunes notat af 10. maj 2004 fra Institutionsleder ... til forvaltningschef ... :

"Vedrørende: Midlertidig bortvisning af medarbejder

Efter jeg er blevet anmodet om, skal jeg komme med følgende oplysninger om ... 's opførsel.

Som bekendt startede jeg som leder i ... d. 1. april 2004.

Efter jeg er begyndt brugte jeg den første tid til at komme ind i arbejdet og undersøgte hvordan arbejdspladsen fungerer. På baggrund af arbejdspladsens formål, har jeg prioriteret hvem der har hvilke kvalifikationer med henblik på arbejdspladsens udvikling. I starten har jeg gjort alt for at lade personalet være med, og som leder har jeg gjort mit som den ansvarlige, og min største målsætning var at personalet skal være med i ansvaret.

Det første jeg konstaterede var, at der var mange ting der skulle sættes på plads, hvor der er mange sager som skulle ordnes og strammes.

Med udgangspunkt i det, startede jeg personalemøder, hvor jeg selv har lagt dagsordenen og som det fleste har godkendt.

Men allerede i starten kan jeg mærke uoverensstemmelser mellem personalet, som allerede har eksisteret tidligere, idet man kan mærke at ovennævnte person klart ønsker at arbejde kun ud fra sit synspunkt, og jeg ønskede at løse problemet på den bedste måde, og ønskede at drøfte det på næste møde, når vi har tænkt sagerne igennem. (Vedlagt fremsender jeg personalemødereferat). Pågældende har sagt noget om, at han bliver forfulgt, især af ... Men efter min vurdering er der ingen forfølgelse, og dette skal drøftes generelt mellem personalet.

Men inden da kom den kedelige episode, hvor pågældende midlertidigt blev bortvist fra arbejdet. Og dette problem kunne vi alene desværre ikke løse helt op til nu.

Man holdt samtale med A d. 21.04.04 kl. 10.00. Efter samtalen meddelte man os, at han er blevet fritstillet til at hente sine personlige ejendele, og at han ikke skal røre ved computere eller andre. Da man meddelte dette til os, ventede vi på ham. Men da han ikke kom, ringede jeg til ... og spurgte hende om, hvornår han var gået. Det viste sig, at han var gået for lang tid siden.

Jeg anmodede ... om at komme, idet jeg vurderede vores arbejdsplads som en kriseramte institution. Efter hun var kommet kom A for at hente sine ejendele.

Da han kom ind, kan vi se at han ikke har det godt, og uden at forhaste lede efter ting som han skal tage. Jeg og ... var sammen med ham, idet jeg ikke kendte noget til, hvad han skulle tage. Efter at have taget sine ejendele gik han frem og tilbage i rummene, og mumlede noget som jeg og ... kun kan høre. Til sidst blev vi bange for ham, idet han så ud til at få et raserianfald ved mindste lejlighed, og vi kunne ikke så-

dan uden videre sige til ham, at han skal gå ud. Han kom til børnerummet for at finde noget at tage, selvom vi ikke har noget der inde, idet rummet er indrettet kun til børn.

Da han gik ud skiftede jeg nøglen, idet jeg ikke ønskede at han kom ind mens jeg var alene, fordi jeg var bange for ham, og hans opførsel og udseende så truende ud.

Den dag gav ... mig til at sørge for at underrette alle hans samtalepartnere skriftligt. Da jeg først var startet for nylig undersøgte jeg sagerne, og blev overrasket over nogle ting.

Eksempel: I forbindelse med uge 18 har vi holdt møder med A, hvor jeg skal sørge for borgermøde og en anden dag skal A sørge for et arrangement i hallen.

Den 14. april 2004 kom dem der har været med til planlægning for uge 18 her til ..., ca. 20 mennesker. Jeg kendte ikke noget til personerne, da jeg først er ved at stifte bekendtskab med dem. En af mødedeltagerne var leder af K By lokalradio ...

Han kom sammen med det andre. Da han kom og tog sine varme klæder af, gik A til ham og begyndte at tale med ham, og var taknemmelig over at han har fået en højere stilling, han roste ham og sagde at grønlændere ikke har tillid til sig selv. Jeg blev overrasket over det, og da der er flere personer til stede, sagde jeg ikke noget, da jeg tænkte, at jeg vil tale alene sammen med ham i morgen.

Næste dag gjorde jeg det, og bebrejdede hans ord, og sagde til ham, at han ikke skal behandle grønlænderne sådan, og at vi grønlændere er anderledes end ham og at det må han lære. Andre medarbejdere hørte det, og A sagde, at han har forstået det også fordi jeg sagde det mildt. ... blev overrasket over, at han tog det pænt. Men det viste sig, at der var noget hårdt på gære.

Efter at han var blevet fritstillet, mens jeg ryddede op, fandt jeg ud af, at den person som han har talt med i flere menneskers tilstedeværelse, var en mand som han har talt med som ...! Puha, der blev jeg meget overrasket, idet han med største klarhed har forbigået sin tavshedspligt, og jeg blev forskrækket over hans opførsel.

Den første tanke jeg fik var, hvordan mon det er gået med andre sager, idet jeg kan se, at han sådan uden videre kan tilsidesætte sin tavshedspligt! Man bliver meget betænkelig.

Da han kom for at hente sine ejendele d. 21. april 04, kl. 16.30 meddelte jeg ham, at hvis han har glemt noget, skulle vi sende det til ham, og han ikke skal komme igen, men alligevel kom han d. 26.04.04 om morgenen for at faxe til ... foreningen og sagde at han var medlem af det og har visse rettigheder, og han opførte sig som en man ikke kan smide ud og han så også truende ud. Da vi var bange for ham ringede vi til dig. Du kom efter at han var gået, og vi blev enige om at næste gang han kommer, kan vi ringe til politiet. Men han kom ikke tilbage, og vi låser døren endnu når vi er alene.

Vi gør alt for at han ikke kommer igen til arbejdspladsen, derfor så vi ham ikke igen.

Men da vi udskriv det breve som han har skrevet, efter den anmodning vi har fået, kan jeg se, at han er en medarbejder som man ikke kan stole på. Efter det breve han

har lavet, kan man eksempelvis se, at han mange gange ikke har overholdt sin tavshedspligt og at han har brugt løgn i sine breve også inden jeg startede.

Disse mange breve er her, og jeg ved ikke hvad jeg skal gøre med dem.

Jeg skal heller ikke undlade at nævne, at jeg ikke kan forstå, hvorfor man ikke har gjort noget, da man begyndte at klage over ham. Vi er jo her for at beskytte vores klienter.

Det står helt klart, at han ikke ved hvad begrebet tavshedspligt betyder og ud fra det tør jeg ikke at arbejde med ham."

Håndskrevet notat af 19. maj 2004, uden underskrift og uden modtager. Der er noteret "partshøring" og "vedrørendetekst A":

"Indledningsvis stadfæstes tavshedspligt af mødedeltagerne fra kommunaldirektørens side.

Dato for det grønlandske notater er korrekte.

Notat af 15. januar 2004 af ...

Der nævnes dato problemer da pc'en har automatisk dato.

Hvorefter dansk oversættelse også påpeges.

Kom.dir påpeger at der ikke mere er grundlag for partshøring da det tyder på misforståelser.

Pers.møde 24.5-04 i ..."

K Kommunes notat af 21. maj 2004 vedrørende partshøring af A:

"Genoptagelse af partshøring startede den 19. maj kl. 15.00

Referatet fra 1. partshøring den 4. maj 2004 blev underskrevet af de tilstedeværende. Alle deltagerne var i besiddelse af fremsendte materiale:

Skrivelse af 5. maj 2004 fra ... Skrivelse af 16. januar 2004 fra ...

Notat af 9. januar 2004 fra ... (der er tvivl om datoen)

Skrivelse af 15. januar 2004 fra ... Notat af 10. maj 2004 fra ...

Kommunaldirektøren konkluderede herefter, at det modtagne materiale samt tidligere partshøring ikke giver grundlag for yderligere tjenesteligt forhør, hvorfor partshøring hermed stoppes og der foretages ikke yderligere i forhold til A.

Kommunaldirektøren begrundede afgørelsen med, at samarbejdsproblemerne var gensidige, hvorfor det mere er et ledelsesmæssigt indgreb end et direkte indgreb overfor enkelte personale som er nødvendigt.

A genoptager sit arbejde mandag den 24. maj kl. 9.00, hvor der startes med et personalemøde for ... med deltagelse af Kommunaldirektør, forvaltningschef, Socialchef samt alle medarbejdere i"

Brev fra A til K Kommune dateret den 16. juni 2004:

"Besvarelse af brev af 4. juni 2004

Feberen efter min sygdom er nu ved at fortage sig. Da jeg således har fået længere tid til forberedelse, benytter jeg herved den vundne mulighed for at give skriftlige svar til mødet med endelig partshøring:

Ad I.

Jeg mener denne vurdering er forkert eller misforstået. Det var f.eks. mit konstruktive forslag at vore nye vedtægter skulle nedfældes skriftligt.

Med udgangspunkt i tidligere praksis havde jeg dog ventet at vi ville blive forelagt et udkast til diskussion på personalemødet, hvor vi kunne diskutere ordlyd, omfang og om alle relevante punkter var medtaget.

At jeg på vort møde d. 1. juni stillede spørgsmål ved fortolkningen af ordlyden, som jeg var usikker overfor, må tilsvarende ses som interesse for fra min side for at sikre et godt samarbejde fremover i vor institution.

Min intention havde været at afklare disse to punkter på vort personalemøde i ...

Ad II

For mig var det frustrerende at jeg til vort personalemøde ... torsdag blev alene tilbage efter jeg pænt, roligt og høfligt at have rettet indvendinger imod måden, hvorpå vi på ... implementerer vor målsætning vedr. familiearbejde.

Jeg finder det vigtigt i vor institution at man drager fordel af min kompetence som ... for at vi kan yde borgerne den bedst mulige service.

For at finde en konstruktiv udvej for et frugtbart samarbejde fremover, må vi nødvendigt tale sammen. Det var på den grund formentligt forståeligt meget skuffende for mig at min leder og min kollega så brat forlod mødet.

Jeg gav på ingen måde anledning dertil.

Ad III.

Jeg læser dette punkt, som delvis det ovenstående, som jeg har gjort mig skyldig i lydighedsnægtelse.

Undlader man perioden fra 1.01.04 til 15.01.04, hvor jeg beklageligvis ikke var orienteret om, hvem, som var min leder, har jeg fulgt de retningslinier, jeg er præsenteret for.

Jeg har på arbejdspladsen fra starten været meget frustreret over her ikke at modtage mere information og flere retningslinjer, ikke mindst da jeg ankom til arbejdspladsen, men jeg har set, hvordan mine kolleger gjorde, og har da efter bedste evne søgt at gøre som de.

Jeg beklager at nogen kan have fået indtryk at jeg ikke har respekteret min arbejdsplads ret til at stille krav til mig. Dette har naturligvis ikke været tilfældet.

Mit håb er at et positivt udtryk for disse møder bliver at ansatte ved f. eks. ... modtager fyldestgørende introduktion til arbejdsgangene ved tiltræden, - samt at de tilsvarende løbende modtager feedback i tilfælde, hvor de begår fejl.

Ad IV.

Jeg tænker det her drejer sig om den episode, hvor ... bemærkede, jeg til et møde talte med en tidligere klient?

Man kan dog ikke konkludere at fordi jeg taler med en person fra K By, at denne er en tidligere klient af mig.

Ad V.

Vedrørende det arbejdsmæssige del af punktet:

Vi har til møderne her haft varierende opfattelser af, hvem, som er ansvarlig for at jeg modtager den faglige del af den kommunikation, som foregår på grønlandsk.

Ifølge foreningens jurist påhviler dette ansvar lederen af institutionen, hvilket forekommer mig naturligt.

Er dette fejlagtigt, og kan dette påvises, ændrer jeg gerne min holdning.

Ad VI.

1. Jeg oplever ikke min holdning til samfundet som negativ. Via de mange klienter, jeg har mødt og er kommet til at holde af, har jeg f.eks. fået et meget positivt forhold til K By.

2. Jeg har vurderet mine kollegers indsats overfor børnegrupperne meget højt.

Vedrørende pædagoguddannedes kompetence for terapeutiske forløb med voksne, har jeg ændret holdning, belært af eksemplet, hvor en ung GU-elev efter at have talt med en socialrådgiver og to pædagoger pludseligt forsøgte selvmord.

Sådanne forløb bør ikke ske uden tæt supervision af en ..., - og efter mit skøn kun totalt set kun undtagelsesvis.

... er tilsvarende typisk ikke gode til at passe børn.

Ad VII.

Jeg mener at den person, som sagde at vi er tvunget til at lære af historien, om ikke vi vil tvinges til at gentage den, i høj grad har ret.

Dette plejer jeg også at fremhæve i forbindelse med arbejde med familier. Vil man en positiv udvikling, må man forholde sig til det, som viser sig svagt eller som udgør uheldige mønstre."

Jeg skrev den 9. september 2005 således til K Kommune:

"Ombudsmanden modtog den 12. juli 2005 kopi af K Kommunes sagsmappe vedrørende A.

Jeg har nu haft lejlighed til at gennemgå sagsmappen.

Ombudsmanden har besluttet at undersøge K Kommunes afskedigelse af A, og proceduren i forbindelse hermed.

For så vidt angår Advokat X's klage over de foretagne fritstillinger af A, har jeg delvist afvist at behandle denne. Jeg har således i mit samtidige brev til Advokat X afvist at behandle klagen over den fritstilling af A, der blev meddelt A ved K Kommunes brev af 21. april 2004, jf. landstingsloven om Landstingets Ombudsmand, § 6, stk. 2, idet forholdet er forældet efter landstingsloven om Landstingets Ombudsmand.

For så vidt angår den fritstilling af A, der blev meddelt A ved K Kommunes brev af 4. juni 2004, må jeg, forinden jeg kan tage stilling til, om jeg kan behandle den, samt i givet fald om den giver mig anledning til undersøgelse, indhente yderligere oplysninger.

Jeg anmoder herefter K Kommune om at fremkomme med en udtalelse til Advokat X's klage over K Kommunes afskedigelse af A samt proceduren i forbindelse hermed.

Jeg anmoder særligt K Kommune om at redegøre for, om K Kommune mener, at der er foretaget fyldestgørende partshøring af A, forinden afskedigelsen fandt sted. Jeg henviser blandt andet til, at det ikke af K Kommunes brev af 4. juni 2004 fremgår, hvad formålet med partshøringen var. Det fremgår endvidere ikke af partshøringsbrevet, om der er vedlagt referat af de nævnte personalemøder, ligesom partshøringsbrevet ikke tilstrækkelig klart angiver de faktiske forhold, der begrunder afskedigelsen. Der er således ikke angivet konkrete forhold i partshøringskrivelsen, som gør det muligt for parten at identificere, hvilke hændelser der sigtes til.

Jeg anmoder videre K Kommune om at redegøre for, om det er kommunens opfattelse, at sagen er tilstrækkeligt oplyst. Jeg anmoder herunder K Kommune om at redegøre for følgende:

- Hvilke undersøgelsesskridt har K Kommune foretaget, forinden beslutningen om at afskedige A blev truffet?

- Har kommunen undersøgt, om de anførte samarbejdsproblemer har haft en sådan betydelig negativ indflydelse på udførelsen af opgaverne på ansættelsesstedet, at dette kunne begrunde afskedigelse, hvorvidt der forelå en forbindelse mellem samarbejdsproblemerne og A, samt om hovedskylden for problemernes opståen lå hos A?

- Har der efter K Kommunes opfattelse været udfoldet tilstrækkelige bestræbelser på at løse samarbejdsproblemerne med mindre vidtgående skridt end afskedigelse?

For så vidt angår K Kommunes fritstilling af A, som blev meddelt ved brev af 4. juni 2004, anmoder jeg K Kommune om at oplyse, hvornår denne fritstilling blev meddelt A. Jeg henviser herved til, at det af brevet fremgår, at det skal bringes pr. bud, men A's påtegning på brevet angiver, at dette først er modtaget om eftermiddagen den 8. juni 2004.

Jeg anmoder videre K Kommune om at oplyse, om der blev foretaget lønreduktion i forbindelse med fritstillingen af A, eller om der blev foretaget andre sanktioner over for A i forbindelse med fritstillingen.

K Kommunes svar forventes forelagt klager til partshøring.

Jeg vedlægger kopi af mit samtidige brev til Advokat X."

Jeg skrev samme dag således til Advokat X:

"Jeg har den 2. september 2005 modtaget Deres brev af 30. august 2005.

Jeg beklager indledningsvis den tid, der indtil nu er hengået til behandlingen af sagen.

...

De klagede til mig ved brev af 3. juni 2005.

Det fremgår af Advokat X's brev af 3. juni 2005, at Advokat X har to klagepunkter. For det første klager De over den fremgangsmåde, som K Kommune har fulgt i forbindelse med gentagen fritstilling af A. For det andet klager De over K Kommunes fremgangsmåde i forbindelse med afskedigelsen af A.

Det fremgår af de bilag, som De har fremsendt til mig, at der har været to fritstillinger af A. Den første fritstilling blev meddelt ved K Kommunes brev til A af 21. april 2004. Den anden fritstilling blev meddelt A ved K Kommunes brev af 4. juni 2004. På kommunens kopi af fritstillingsskrivelsen, er det imidlertid med håndskrift ud for A's underskrift noteret, "Modtaget eftermiddag d. 8.06.04".

Landstingslov nr. 7 af 13. juni 1994 om Landstingets Ombudsmand bestemmer i § 6, stk. 2, at en klage skal være indgivet inden 1 år efter, at forholdet er begået.

Fristens sluttidspunkt er etårsdagen regnet fra den dag, parten i sagen modtog meddelelse om afgørelsen.

Da fritstillingen af 21. april 2004 har fundet sted mere end et år før, at jeg modtog klagen, kan jeg, jævnfør landstingslov om Landstingets Ombudsmand, § 6, stk. 2, ikke behandle denne. For så vidt angår fritstillingen af 4. juni 2004, vil jeg efter at have indhentet yderligere oplysninger hos K Kommune vurdere, hvorvidt jeg vil kunne behandle denne, samt om jeg i bekræftende fald finder tilstrækkelig anledning hertil.

Jeg har imidlertid besluttet at behandle den del af Deres klage, der vedrører fremgangsmåden ved K Kommunes afskedigelse af A.

Jeg har samtidig anmodet K Kommune om at fremkomme med en udtalelse til klagen. Jeg vedlægger kopi af mit samtidige brev til K Kommune.

A og K Kommune er orienteret om ovenstående ved kopi af dette brev. "

Jeg rykkede ved brev af 24. november 2005 K Kommune for svar i sagen.

Jeg modtog den 12. december 2005 K Kommunes brev af 29. november 2005. Heraf fremgår:

"Først og fremmest er formålet med en partshøring, at få afdækket og be- eller afkræftet eventuelle stridigheder mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

I den pågældende sag er A indkaldt til endelig partshøring, idet der på baggrund af de i skrivelsen af 4. juni 2004 angivne årsager havde fundet en fritstilling sted. Partshøring var indkaldt til den 10. juni kl. 9.00.

A meddelte forfald grundet sygdom, hvorpå endelig partshøring blev udsat til den 17. juni 2004 kl. 9.00.

Referater af tidligere partshøring (4. maj 2004) samt referater af mæglingsforsøg den 24. maj samt 1. juni 2004 var i A's besiddelse.

Forholdene omkring A's adfærd i arbejdsmæssige sammenhænge var undersøgt og afdækket - dels ved omtalte partshøring samt mæglingsmøder samt yderligere undersøgelse af en af A bekræftet hændelse med en klient. Hændelsen omhandler A's ønske om betaling for seksuelle ydelser fra en klient.

Ved den endelige partshøring den 17. juni 2004 tages der udgangspunkt i referaterne fra mæglingsmøderne samt den fremsendte skrivelse af 4. juni 2004. Tillige blev der taget udgangspunkt i svarskrivelse fra A dateret den 16. juni 2004 Ved mødets start bliver der gjort klart, at den endelige partshøring kan medføre afskedigelse.

Ud fra ovenstående hændelsesforløb samt mæglinger sammen med den samlede personalegruppe står det klart, at samarbejdsproblemerne skyldes As holdning til sine kolleger og manglende respekt for arbejdsanvisninger fra sin nærmeste foresatte.

Samarbejdsproblemerne har været søgt løst over en lang periode startende i 2003, hvor den daværende leder af ... ved personalemøderne gentagne gange har forsøgt at løse problemerne mellem A og de andre ansatte. Dette er fortsat efter en ny leder er tiltrådt i 2004.

fritstillingen af A blev meddelt som afslutning på mæglingsmødet den 2. juni 2004. Der blev ligeledes meddelt at der ville blive indkaldt til endelig partshøring ved en skrivelse. A modtog brevet pr. bud den 4. juni, men nægtede i første omgang at bekræfte modtagelsen. Påtegningen fra A's side kommer først den 8. juni.

Til slut skal det meddeles, at der ikke er foretaget lønreduktion i forbindelse med fritstillingen af A, og at der ikke er foretaget andre sanktioner i forbindelse med fritstillingen. A havde således fri adgang til arbejdspladsen samt telefoner, e-mail m.v., således A ville være i stand til at kontakte sin fagforening eller andre, som han måtte finde relevant."

Jeg skrev den 19. december 2005 således til K Kommune:

"Ombudsmanden har den 12. december 2005 modtaget K Kommunes brev af 29. november 2005.

Jeg forstår K Kommunes brev således, at der ikke var vedlagt referater af de personalemøder henholdsvis den 24. maj og den 1. juni 2004, som kommunen henviser

til i partshøringsbrevet, men at dette er uden betydning for partshøringen, idet A var i besiddelse af referaterne.

Jeg forstår videre K Kommunes brev således, at det er uden betydning for partshøringen, at formålet hermed ikke fremgår af partshøringsbrevet, idet det på mødet den 17. juni 2004, hvor den endelige partshøring af A fandt sted, i indledningen blev oplyst, at partshøringen kunne medføre afskedigelse.

Jeg forstår videre K Kommunes brev således, at det i partshøringsbrevet beskrevne hændelsesforløb samt de foretagne mæglinger viser, at samarbejdsproblemerne skyldes A.

Jeg forstår endelig K Kommunes brev således, at kommunen har søgt at løse problemerne ved personalemøder.

Jeg forstår samlet K Kommunes brev således, at det er K Kommunes opfattelse, at kommunen har foretaget en fyldestgørende partshøring af A, ligesom det er K Kommunes opfattelse, at sagen har været tilstrækkeligt oplyst, og at der er foretaget tilstrækkelige bestræbelser på at løse samarbejdsproblemerne, forinden afskedigelsen af A fandt sted.

Jeg vil lægge ovenstående forståelse af K Kommunes brev til grund for min videre behandling af sagen, medmindre jeg hører andet fra kommunen.

Kommunens eventuelle svar vil blive forelagt klager til partshøring."

Jeg skrev samme dag således til Advokat X:

"Ombudsmanden har modtaget det i kopi vedlagte svar fra K Kommune.

Ombudsmanden forstår K Kommunes brev således, at det er K Kommunes opfattelse, at kommunen har foretaget fyldestgørende partshøring af A, samt at kommunen har undersøgt sagen tilstrækkeligt, forinden K Kommune afskedigede A. Jeg har anmodet K Kommune om at oplyse, om jeg har forstået kommunens brev korrekt, se kopi af mit samtidige brev til K Kommune som vedlægges.

De anmodes om at meddele mig de bemærkninger, som Advokat X måtte have til svaret fra K Kommune.

Deres svar kan blive forelagt K Kommune til udtalelse, forinden ombudsmanden afslutter sin behandling af sagen.

Når jeg har modtaget Deres bemærkninger, vil ombudsmanden endvidere tage stilling til, hvorvidt ombudsmanden kan og i givet fald finder tilstrækkelig anledning til at behandle klagen over fritstillingen af A af 4. juni 2004."

Jeg modtog den 23. januar 2006 Advokat X's brev af 17. januar 2006. Heraf fremgår:

"Vedr.: Klage over K Kommunes afskedigelse af A

Idet jeg bekræfter at have fået forelagt K Kommunes skrivelse af den 29. november 2005 til Landstingets Ombudsmand, skal jeg herved redegøre for de bemærkninger, skrivelsen giver anledning til:

Idet klager i øvrigt i det hele kan henholde sig til de betragtninger, der fremgår af den med klagen fremsendte skrivelse af den 13. december 2004 fra undertegnede til K Kommune, findes yderligere anledning til at påpege, at de i afskedigelsesbrevet anførte begrundelser - i det omfang de overhovedet er forståelige - er helt eller delvist uforenelige med K Kommunes angivelse af, at den overordnede begrundelse for afskedigelsen er "samarbejdsproblemer".

Det bestrides, at K Kommune ved mundtlige tilkendegivelser over for A har afhjulpet de omfattende og åbenbare mangler ved den høringsprocedure, kommunen har fulgt.

I K Kommunes skrivelse af 29. november 2005 står det på side 1, i 5. afsnit, sidste pkt., anført, at "Hændelsen omhandler A's ønske om betaling for seksuelle ydelser fra en klient", hvilken formulering klager anser som i bedste fald ubehjælpelig og upræcis og i værste fald som et bevidst forsøg på at manipulere med sagens faktiske omstændigheder med det formål at sværte klager ved fremsættelse af en endog særdeles alvorlig sigtelse, der ikke har indgået i grundlaget for afskedigelsen."

Jeg udtalte herefter:

"Nedenfor behandler jeg Advokat X's klage over fritstillingen af 4. juni 2004 og Advokat X's klage over afskedigelsen.

1. Fritstilling meddelt ved brev af 4. juni 2004

Advokat X klagede i brev af 3. juni 2005 til mig blandt andet over K Kommunes fritstilling af A, som meddelt ved K Kommunes brev af 4. juni 2004 til A.

Jeg modtog Advokat X's klage den 6. juni 2005.

Spørgsmålet er herefter, om jeg kan - og i givet fald finder, at der er tilstrækkelig anledning til - at indlede en undersøgelse af den af K Kommune foretagne fritstilling af 4. juni 2004.

A har på K Kommunes brev af 4. juni 2004 anført, at dette blev modtaget den 8. juni 2004 om eftermiddagen.

K Kommune har hertil i brev til mig af 29. november 2005 anført:

"fritstillingen af A blev meddelt som afslutning på mæglingssmødet den 2. juni 2004. Der blev ligeledes meddelt at der ville blive indkaldt til endelig partshøring ved en skrivelse. A modtog brevet pr. bud den 4. juni, men nægtede i første omgang at bekræfte modtagelsen. Påtegningen fra A's side kommer først den 8. juni."

Advokat X har henholdt sig til det, han anførte i brev af 13. december 2004 til K Kommune. Advokat X har ikke i dette brev særskilt forholdt sig til fritstillingen af A, som blev meddelt ved K Kommunes brev af 4. juni 2004 til A.

Det antages almindeligvis, at klagefrister regnes fra den dag, hvor parten i sagen har modtaget meddelelse om afgørelsen. For så vidt angår klager til ombudsmanden, skal klagen være modtaget af ombudsmandens kontor senest på etårsdagen for denne dag.

Det er endvidere antaget, at en afgørelse er meddelt, når den er kommet frem til adressaten. Det kan ikke kræves at afgørelsen skal være kommet til adressatens kundskab.

Som sagen foreligger oplyst, må jeg lægge til grund, at K Kommune den 4. juni 2004 pr. bud fremsendte sin beslutning om fritstilling af A. Da afgørelsen blev fremsendt pr. bud, må jeg endvidere lægge til grund, at afgørelsen kom frem til A den 4. juni 2004. Som ovenfor anført, er det i denne relation ikke afgørende, hvornår parten faktisk har fået kundskab om afgørelsen.

Landstingsloven om Landstingets Ombudsmand bestemmer i § 6, stk. 2, at en klage skal indgives inden et år efter, at det forhold, der klages over, er begået.

Da jeg modtog Advokat X's klage over K Kommunes fritstilling af A den 6. juni 2005, og da afgørelsen lægges til grund at være meddelt A den 4. juni 2004, er denne klage forældet i forhold til mig, og jeg kan således ikke behandle denne del af klagen.

2. Afskedigelsen af A

Jeg undersøger nedenfor spørgsmålet om, hvorvidt A har været partsført tilstrækkeligt forinden afskedigelsen. Herefter undersøger jeg kommunens begrundelse for at afskedige A.

2.a Partshøring

Landstingslov nr. 8 af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning indeholder i § 19 følgende regel om partshøring:

"§ 19. Kan en part i en sag ikke antages at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af bestemte oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, må der ikke træffes afgørelse, før myndigheden har gjort parten bekendt med oplysningerne og givet denne lejlighed til at fremkomme med en udtalelse. Det gælder dog kun, hvis oplysningerne er til ugunst for den pågældende part og er af væsentlig be-

tydning for sagens afgørelse. Myndigheden kan fastsætte en frist for afgivelsen af den nævnte udtalelse.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke, hvis

1) det efter oplysningernes karakter og sagens beskaffenhed må anses for ubetænkeligt at træffe afgørelse i sagen på det foreliggende grundlag,

2) udsættelse vil medføre overskridelse af en lovbestemt frist for sagens afgørelse,

3) partens interesse i, at sagens afgørelse udsættes, findes at burde vige for væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser, der taler imod en sådan udsættelse,

4) parten ikke har ret til aktindsigt efter reglerne i kapitel 4 med hensyn til de pågældende oplysninger,

5) forelæggelsen af oplysningerne for parten vil være forbundet med væsentlige vanskeligheder, herunder fordi afgørelsen omfatter et meget stort antal personer med partsstatus, eller

6) der ved lov er fastsat særlige bestemmelser, der sikrer parten adgang til at gøre sig bekendt med grundlaget for den påtænkte afgørelse og til at give en udtalelse til sagen, inden afgørelsen træffes,

Stk. 3. Landsstyret kan fastsætte regler om, at nærmere angivne sagsområder, hvor bestemmelserne i stk. 2, nr. 2 eller 5, i almindelighed vil finde anvendelse, ikke skal være omfattet af bestemmelsen i stk. 1."

I sager om afskedigelse gælder endvidere efter fast praksis et ulovbestemt princip om en videregående pligt til partshøring. Denne videregående pligt til partshøring indebærer, at myndigheden - ud over at overholde sagsbehandlingslovens § 19 - over for medarbejderen skal redegøre for de retlige grunde og beviser, der efter myndighedens opfattelse taler for, at afskedigelse skal ske. Medarbejderen skal endvidere gives lejlighed til at fremkomme med en udtalelse til myndighedens begrundelse for at ville afskedige vedkommende. Redegørelsen bør efter omstændighederne være skriftlig. Jeg henviser til Hans Gammeltoft-Hansen m.fl.: Forvaltningsret, 2. udgave, side 531f.

Efter § 19, stk. 1, er hovedreglen, at forvaltningsmyndighederne har pligt til at partshøre, når parten ikke kan antages at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af bestemte oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, hvis oplysningerne er til ugunst for parten og af væsentlig betydning for sagens afgørelse. Hertil kommer efter den ulovbestemte partshøringspligt, at parten skal have adgang til at kommentere de bevismæssige vurderinger og myndighedens retlige kvalifikationer af de foreliggende oplysninger.

Den første betingelse efter § 19; at parten ikke kan antages at vide, at oplysningerne indgår i sagen - er også opfyldt, hvis parten kender oplysningerne, men ikke ved, at de vil blive brugt i den aktuelle sammenhæng.

De oplysninger, der skal forelægges parten, skal forelægges således, at oplysningernes indhold, karakter og oprindelse fremgår. Beskrivelsen må ikke udelade væsentlige forhold, være unøjagtig, tvetydig eller ukorrekt.

Formålet med partshøring efter § 19, stk. 1, og den udvidede partshøringspligt er at give parten mulighed for at kommentere, korrigere og supplere sagens faktuelle grundlag, som myndigheden støtter afgørelsen på, samt at give parten adgang til at kommentere den retlige kvalifikation og myndighedens bevisvurdering.

At parten har tilkendegivet sin opfattelse af, hvorledes sagen bør falde ud, og har haft lejlighed til at argumentere herfor, er ikke altid tilstrækkeligt til at anse partens ret til partshøring for opfyldt.

§ 19 indeholder ingen formkrav til selve høringsproceduren. Partshøring kan således gennemføres skriftligt eller mundtligt. Ligeledes kan den foretages under et møde. Formen skal blot respektere formålet med partshøringspligten, altså at give parten mulighed for at kommentere, korrigere og supplere sagens faktuelle grundlag, samt, for så vidt angår den udvidede partshøringspligt i afskedigelsessager, at give parten adgang til at kommentere bevisvurderinger og den retlige kvalifikation af sagsfaktum. Forvaltningen skal oplyse, hvilken afgørelse forvaltningen agter at træffe.

Partshøringen skal typisk ske umiddelbart før myndigheden er parat til at træffe afgørelse i sagen. I de fleste tilfælde vil formålet med partshøringen kun kunne opnås, hvis forelæggelsen sker skriftligt, og parten får en frist til at svare. Fristens længde bestemmes efter, hvor indviklede eller omfattende oplysningerne er, hvor bebyrdende afgørelsen er, og om parten har behov for at inddrage en repræsentant i sagen. Fristen skal under alle omstændigheder give den hørte en rimelig mulighed for at forholde sig til sagen og den påtænkte afgørelse.

Det er derfor min umiddelbare opfattelse, at det i langt de fleste sager om afskedigelse, vil være nødvendigt at foretage partshøringen skriftligt, da parten kan have brug for tid til at forholde sig til kommunens beslutningsgrundlag samt eventuelt have behov for at drøfte dette med en udenforstående.

Det er i øvrigt min opfattelse, at forvaltningsmyndigheden bør gøre parten bekendt med sagsbehandlingslovens § 21, hvorefter en part på ethvert tidspunkt af sagens behandling kan forlange at sagens afgørelse udsættes, indtil parten har afgivet en udtalelse til sagen, med mindre en af de i § 21, stk. 2, anførte undtagelser finder anvendelse.

Jeg bemærker hertil, at den løbende kontakt med arbejdstageren ikke kan gøre det ud for en partshøring i sagsbehandlingslovens forstand.

2.b. Partshøring i den konkrete sag

A blev ved K Kommunes brev af 4. juni 2004 fritstillet fra sin stilling ved ... A blev samtidig indkaldt til "endelig partshøring".

Det fremgår af brevet, at begrundelsen for fritstillingen samt indkaldelsen til den endelige partshøring var følgende (se K Kommunes brev af 4. juni 2004 som citeret ovenfor):

- Manglende ønske om at deltage i løsning af problemer på arbejdspladsen.

- Ikke ønsker at følge retningslinier udstukket af overordnede.

- Ikke vil anerkende arbejdspladsens ret til at stille krav i forbindelse med udførelsen af arbejdet.

- Brud på tavshedspligt.

- A's adfærd undergraver arbejdspladsens troværdighed.

- Samarbejdsvanskeligheder.

- Fremhæver tidligere kolleger negativt.

Det fremgår ikke af skrivelsen, hvad formålet med partshøringen er. Det fremgår af K Kommunes notat fra mødet den 17. juni 2004, hvor den endelige partshøring blev afholdt, at:

"... forklarer at mødet kan ende med afskedigelse alt efter konklusionen på mødet."

Jeg anmodede ved mit brev af 9. september 2005 K Kommune om at redegøre for, om K Kommune mente, at der var foretaget en fyldestgørende partshøring af A. Jeg anførte videre, at der ikke var angivet konkrete forhold i partshøringsskrivelsen, som gjorde det muligt for parten at identificere, hvilke hændelser der sigtedes til.

Jeg modtog den 12. december K Kommunes brev af 29. november. Brevet er citeret ovenfor. Heri anfører K Kommune:

"Først og fremmest er formålet med en partshøring, at få afdækket og be- eller afkræftet eventuelle stridigheder mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

I den pågældende sag er A indkaldt til endelig partshøring, idet der på baggrund af de i skrivelsen af 4. juni 2004 angivne årsager havde fundet en fritstilling sted.

...

Ved mødets start [endelige partshøringsmøde] bliver der gjort klart, at den endelige partshøring kan medføre afskedigelse."

Jeg bemærker indledningsvis, at jeg ikke er enig med K Kommunes betragtning om, at formålet med partshøring er at få afdækket eventuelle stridigheder mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Det er almindelig antaget, at formålet med partshøring er, at parten får mulighed for at kommentere, korrigere og supplere sagens faktuelle grundlag, samt i afskedigelsessager får mulighed for at kommentere myndighedens retlige kvalifikation af faktum samt myndighedens bevisvurderinger. Det er en væsentlig betingelse for, at parten kan varetage sine interesser, at han ved, dels hvad han skal kommentere, dels i hvilken sammenhæng. Det er således vigtigt for parten at vide, om han står over for en advarsel eller en afskedigelse, når han skal udtale sig.

Jeg kan således ikke være enig med K Kommunes forståelse af formålet med partshøring i den konkrete sag.

Det er min opfattelse, at det ikke er tilstrækkeligt til at opfylde kravene til partshøring at bede en part om at udtale sig om et (eller flere) givet (givne) forhold, når man først efterfølgende fortæller ham, hvad man skal bruge hans udtalelse til.

I den her foreliggende sag har A haft godt 14 dage til at forberede sin udtalelse til de enkelte punkter, mens han rent faktisk ikke blev bekendt med, hvad partshøringen kunne munde ud i, før på dagen, hvor han skulle partshøres.

Jeg finder dette meget kritisabelt.

Det er endvidere min opfattelse, at dette kan rejse endog stor tvivl om partshøringens lovlighed.

Hertil kommer, at partshøringen i sit indhold efter min opfattelse ikke tilstrækkelig klart angiver, hvilke punkter eller hændelser der konkret henvises til. Også dette forhold rejser tvivl om lovligheden af partshøringen.

Endelig fremgår det ikke af partshøringsbrevet, hvorledes K Kommune har kvalificeret sagens fakta. Det fremgår således ikke, om det er K Kommunes opfattelse, at samtlige de opremsede forhold betragtes som samarbejdsproblemer, om der er tale om brud på decorum, uegnethed eller andet. Det er væsentligt for den hørte part at få oplyst, hvorledes myndigheden kvalificerer faktum, for at den pågældende på tilstrækkelig vis vil kunne forholde sig til de enkelte forhold. Også dette er med til at rejse tvivl om lovligheden af den af K Kommune foretagne partshøring.

3. Afskedigelsen af A

Jeg forstår K Kommunes brev af 28. juni 2004 (citeret ovenfor), hvorved A bliver afskediget fra ... således, at afskedigelsen af A er begrundet i dels brud på tavshedspligten, dels samarbejdsproblemer, samt endelig seksuelle antydninger over for en klient.

3.a. Brud på tavshedspligten

Det anføres i K Kommunes brev af 28. juni 2004, at en af årsagerne til afskedigelse af A er:

"at du uden for arbejdspladsen i mindst et tilfælde har brudt den indskærpede tavshedspligt, som har været dig pålagt i forbindelse med tidligere samtaler vedrørende din person"

Advokat X har i brev af 13. december 2004 kommenteret dette således:

"Bemærkninger hertil: En ansat har ikke tavshedspligt vedrørende sine egne forhold og kan ej heller af arbejdsgiveren pålægges noget sådant. Det er således oplagt ikke udtryk for nogen tavshedspligtsoverskridelse at udtale sig vedrørende sig selv, og et sådant forhold kan følgelig ikke begrunde en afskedigelse."

Jeg bemærker hertil følgende:

Regler om tavshedspligt er givet i landstingslov nr. 8 af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning, i det følgende kaldet sagsbehandlingsloven, § 27. Denne bestemmer:

"§ 27. Den, der virker inden for den offentlige forvaltning, har tavshedspligt, jf. kriminallovens § 29, når en oplysning ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som fortrolig, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser, herunder navnlig til

- 1) rigets sikkerhed eller forsvar,
- 2) rigets udenrigspolitiske eller udenrigsøkonomiske interesser, herunder forholdet til fremmede magter eller mellemfolkelige institutioner,
- 3) forebyggelse, efterforskning og forfølgning af lovovertrædelser samt fuldbyrdelse af kriminalretlige domme og beskyttelse af sigtede, vidner eller andre i sager om kriminalretlig eller disciplinær forfølgning,
- 4) gennemførelse af offentlig kontrol-, regulerings- eller planlægningsvirksomhed eller af påtænkte foranstaltninger i henhold til skatte- og afgiftslovgivningen,
- 5) det offentliges økonomiske interesser, herunder udførelsen af det offentliges forretningsvirksomhed,
- 6) enkeltpersoners eller private selskabers eller foreningers interesse i at beskytte oplysninger om deres personlige eller interne, herunder økonomiske, forhold, eller
- 7) enkeltpersoners eller private selskabers eller foreningers økonomiske interesse i at beskytte oplysninger om tekniske indretninger eller fremgangsmåder eller om drifts- eller forretningsforhold.

Stk. 2. Inden for den offentlige forvaltning kan der kun pålægges tavshedspligt med hensyn til en oplysning, når det er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til bestemte offentlige eller private interesser som nævnt i stk. 1.

Stk. 3. En forvaltningsmyndighed kan bestemme, at en person uden for den offentlige forvaltning har tavshedspligt med hensyn til fortrolige oplysninger, som myndigheden videregiver til den pågældende uden at være forpligtet hertil.

Stk. 4. Fastsættes der i henhold til § 1, stk. 2, regler om tavshedspligt, eller pålægges der tavshedspligt efter stk. 3, finder kriminallovens § 29 tilsvarende anvendelse på overtrædelse af sådanne regler eller pålæg."

§ 27 indeholder en opregning af, hvilke hensyn der efter en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde kan føre til, at en oplysning er fortrolig og dermed undergivet tavshedspligt. Denne opregning er dog ikke udtømmende.

Det følger af § 27, stk. 2, at der inden for den offentlige forvaltning kun kan pålægges tavshedspligt med hensyn til en oplysning ved konkret tjenestebefaling, når det er nødvendigt at hemmeligholde oplysningen for at varetage væsentlige hensyn til bestemte offentlige eller private interesser.

Det antages almindeligt, at der ikke er tavshedspligt med hensyn til oplysninger, i hvilke der vil kunne gives aktindsigt.

Det følger af sagsbehandlingslovens § 9, stk. 1, at:

"Den, der er part i en sag, hvori der er eller vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed, kan forlange at blive gjort bekendt med sagens dokumenter. Begæringen skal angive den sag, hvis dokumenter den pågældende ønsker at blive gjort bekendt med."

I K Kommunes brev af 4. juni 2004, citeret ovenfor, hvori der indkaldes til endeligt partshøringsmøde, anfører K Kommune:

"at du udenfor arbejdspladsen i mindst et tilfælde har brudt den indskærpede tavshedspligt, som har været dig pålagt i forbindelse med tidligere samtaler vedrørende din person".

Det fremgår af ansættelsesbrevet for A, at A har tavshedspligt med hensyn til de forhold, som han i kraft af sin stilling bliver bekendt med, hvis det ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver ham foreskrevet.

Herudover fremgår det indledningsvis af K Kommunes notat af 4. maj 2004, citeret ovenfor, at "alle deltagende havde indskærpet tavshedspligt". Tilsvarende fremgår det af notat af 19. maj 2004, citeret ovenfor, vedrørende partshøring af A, at "Indledningsvis stadfæstes tavshedspligt af mødedeltagerne fra kommunaldirektørens side."

Det er imidlertid spørgsmålet, i hvilket omfang der kan pålægges tavshedspligt med hensyn til det på mødet passerede. Jeg vender tilbage til dette straks nedenfor.

I K Kommunes notat vedrørende personalemødet i ... den 2. juni 2004 er anført:

"Lederen fortæller også om en henvendelse fra borger vedr. A's vedkommende person var på vej hjem efter familiebegravelse, hvor A glædeligt havde råbt til vedkommende at, han alligevel ikke bliver fyret. Det blev understreget fra direktørens side at tavshedspligten er en pligt og ikke ophører."

Dette er imidlertid ikke et konkret pålæg om tavshedspligt, men en henvisning til den almindelige tavshedspligt.

Der er ikke nærmere henvist til, hvilke konkrete forhold A har fået tavshedsplæg om.

Konkret tavshedsplæg efter § 27, stk. 2, kan kun pålægges for oplysninger, der i øvrigt er tavshedsbelagte, og kun såfremt det er nødvendigt at hemmeligholde oplysningerne for at varetage væsentlige hensyn til bestemte offentlige eller private interesser.

Det er min opfattelse, at det ikke af K Kommunes sagsmappe fremgår, at A har brudt den ham ifølge ansættelsen påhvilende almindelige tavshedspligt.

For så vidt angår den tavshedspligt, der kan pålægges i henhold til sagsbehandlingslovens § 27, stk. 2, er det min opfattelse, at de oplysninger, der er fremkommet på møderne henholdsvis den 4. maj 2004 og den 19. maj 2004, ikke har en sådan karakter, at der vil kunne gives et konkret tavshedsplæg med hensyn til disse oplysninger.

Jeg finder derfor ikke, at A har kunnet afskediges med den begrundelse, at han har brudt sin tavshedspligt.

3 b. Samarbejdsvanskeligheder

Det står fast, at samarbejdsvanskeligheder kan udgøre det fornødne grundlag for en beslutning om afskedigelse. Retssikkerhedsmæssige hensyn kræver dog, at samarbejdsvanskeligheder ikke uden nærmere kvalifikation kan påberåbes som grundlag for afskedigelse.

Det kræves for det første, at samarbejdsproblemerne har en betydelig negativ indflydelse på udførelsen af opgaverne på det pågældende ansættelsessted. Der skal endvidere foreligge en klar forbindelse mellem samarbejdsproblemerne og den person, som søges afskediget, ligesom hovedår-

sagen til problemernes opståen ikke må kunne tilskrives andre end den som søges afskediget. Af den almindelige forvaltningsretlige grundsætning om proportionalitet følger yderligere, at der fra den afskedigende myndigheds side skal være udfoldet bestræbelser på at løse samarbejdsproblemerne ved mindre vidtgående skridt end afskedigelse.

Herudover skal det bevismæssige grundlag for tilstedeværelsen af samarbejdsproblemer, der kan begrunde en afskedigelse, være særligt sikkert.

Efter omstændighederne kan det være nødvendigt at angive faktiske begebenheder som kan tids- og stedfæstes, og som viser hvilke konkrete samarbejdsvanskeligheder der er tale om.

Herudover følger det af det almindelige forvaltningsretlige officialprincip, at det er den enkelte forvaltningsmyndighed, der har ansvaret for, at en sag er tilstrækkeligt oplyst, før der træffes afgørelse.

Afgørelser om uansøgt afsked anses i almindelighed for indgribende, og kravene til undersøgelsens udstrækning og sikkerheden for de relevante oplysningers rigtighed er derfor relativt høje. Se Hans Gammeltoft-Hansen m.fl., *Forvaltningsret*, 2. udgave, 2002, side 226.

Såfremt der er tvivl om holdbarheden af et væsentligt faktum, hører det med til en fyldestgørende sagsoplysning at søge denne tvivl afklaret, således at det ved en sædvanlig bevismæssig vurdering kan afgøres, om den pågældende oplysning kan lægges til grund for en eventuel afskedigelse. Se Hans Gammeltoft-Hansen m.fl., *Forvaltningsret*, 2. udgave, 2002, side 226.

Om der herefter er fornødent grundlag for en afskedigelse på grundlag af samarbejdsvanskeligheder, bygger på en vurdering af en række forskellige hensyn. Disse hensyn har ombudsmanden ikke bedre forudsætninger for at afveje end myndighederne.

3. c. Samarbejdsvanskeligheder i den konkrete sag

Efter at jeg har gennemgået K Kommunes sagsmappe vedrørende A, finder jeg at kunne lægge til grund, at der på ... har været utilfredshed med samarbejdet med A.

Det fremgår af sagen, at der er afholdt ekstraordinært personalemøde den 19. april 2004, hvor navnlig A's udaterede skrivelse blev drøftet (citeret ovenfor), personalemøde den 24. maj 2004 (referat citeret ovenfor) hvor samarbejdet på ... blev drøftet, personalemøde den 2. juni 2004 (referat citeret ovenfor), hvor løsning af samarbejdsproblemer blev diskuteret. Det fremgår af sidstnævnte møde, at:

"Lederen kommer med løsningsforslag hvortil A udviser skepsis og kan ikke udtrykkeligt bekræfte at han vil følge dem. Men at han ville prøve.

...

Mødet blev afsluttet da, direktøren mener at vi ikke kommer nogen vegne, da A ikke rigtig kan forholde sig til hvad der er besluttet."

Herefter blev A fritstillet ved brev af 4. juni 2004.

Herudover har ..., ansat ved ..., den 15. januar 2004 skrevet til K Kommune, brevet er citeret ovenfor, og samme har den 16. januar 2004 skrevet til K Kommune vedrørende samarbejdsvanskeligheder i ... (se ovenfor), brev fra ... til K Kommune dateret den 5. maj 2004 vedrørende A, (citeret ovenfor) og notat af 6. maj 2004 udarbejdet af K Kommune vedrørende en af A's klienter, notatet er citeret ovenfor, notat af 6. maj 2004 udarbejdet af ledende socialrådgiver vedrørende ..., citeret ovenfor, notat af 10. maj 2004 fra ... til forvaltningschef i K Kommune, citeret ovenfor, hvor A's opførsel beskrives.

Den 4. maj 2004 er der foretaget partshøring af A i forbindelse med fritstillingen. Der foreligger et notat af 19. maj 2004, hvor der er referat af partshøring af A.

Det anføres i dette notat:

"Kom.dir påpeget at der ikke mere er grundlag for partshøring da det tyder på misforståelser"

Det fremgår af K Kommunes notat af 21. maj 2004 vedrørende partshøring, hvorved man har genoptaget partshøringen af A af 19. maj 2004, at:

"Kommunaldirektøren konkluderede herefter, at det modtagne materiale samt tidligere partshøring ikke giver grundlag for yderligere tjenesteligt forhør, hvorfor partshøring hermed stoppes og der foretages ikke yderligere i forhold til A.

Kommunaldirektøren begrundede afgørelsen med, at samarbejdsproblemerne var gensidige, hvorfor det mere er et ledelsesmæssigt indgreb end et direkte indgreb overfor enkelte personale som er nødvendigt."

Det bliver således den 21. maj 2004 af K Kommune konkluderet, at samarbejdsproblemerne er gensidige, og at det er ledelsesmæssige indgreb, der er nødvendige, frem for indgreb over for enkeltpersoner.

Herefter blev der den 24. maj 2004 afholdt personalemøde i ..., hvor samarbejdet i ... diskuteredes. Ligeledes afholdtes personalemøde den 2. juni 2004 vedrørende samarbejdsproblemer i

Jeg finder, at mødet den 21. maj 2004 kan have givet A den opfattelse, at der nok var samarbejdsproblemer, men at disse var gensidige.

Jeg finder ikke, at de afholdte møder henholdsvis den 24. maj og den 2. juni 2004 adskiller sig væsentligt fra de øvrige refererede møder, hvor det den 21. maj 2004 konkluderedes, at samarbejdsproblemerne var gensidige.

Jeg finder det herefter ikke tilstrækkeligt bevist, at samarbejdsproblemerne alene eller hovedsagelig skyldes A.

3.d Proportionalitetsprincippet

Det følger af det almindelige proportionalitetsprincip, at forvaltningen ikke må træffe en afgørelse, der er mere indgribende, end forholdet tilsiger.

Jeg har ovenfor under punkt 3 anført, at der fra den afskedigende myndigheds side, skal være udfoldet bestræbelser på at løse samarbejdsproblemerne med mindre vidtgående skridt end afskedigelse.

K Kommune har i brev til mig af 29. november 2005 anført, at:

"samarbejdsproblemerne har været søgt løst over en lang periode startende i 2003, hvor den daværende leder af ... ved personalemøderne gentagne gange har forsøgt at løse problemerne mellem A og de andre ansatte. Dette er fortsat efter en ny leder er tiltrådt i 2004."

Jeg skrev den 19. december 2005 til K Kommune, at jeg forstod kommunens brev således, at K Kommune havde søgt at løse problemerne ved personalemøder.

Spørgsmålet om, hvorvidt man har søgt at løse samarbejdsproblemerne indebærer normalt ud over det rent formelle, at der holdes møder, hvor situationen bliver drøftet og mulige løsninger diskuteret, at man forsøger mindre indgribende løsninger end afskedigelse, for eksempel, at man søger personen flyttet til et andet arbejdsområde. Jeg er ikke bekendt med, hvorvidt dette reelt har været en mulighed i den konkrete sag. Jeg kan dog konstatere, at det ikke fremgår af kommunens sagsmappe, at dette har været en løsning man har forsøgt.

Det er samlet min opfattelse, at det ikke entydigt fremgår af sagen, at samarbejdsproblemerne ikke kan tilskrives andre end A.

Det er endvidere min opfattelse, at K Kommune ikke har undersøgt mulighederne for at løse samarbejdsproblemerne som et alternativ til uansøgt afskedigelse.

3.e. Adfærd uden for arbejdspladsen samt seksuelle hentydninger

Det fremgår af referatet af det endelige partshøringsmøde, som er citeret ovenfor, at A har oplyst:

"Han [A] tilføjer at han var holdt op med at rode i affald efter han fik besked på det.

...

Vedr. sidste del af brevet som omhandler en klientsamtale hvor A iht. Tolken skulle være kommet med et spørgsmål om priser for seksuelle ydelser. A forklarer at pigen har været seksuelt misbrugt. A mener at pigen forstod humoren bag denne bemærkning og at pigen grinte."

Advokat X har i brev af 13. december 2004 (citeret ovenfor), som henvises til i Advokat X's brev af 17. januar 2006, anført:

"Bemærkninger hertil [rode i skraldespande]: For så vidt angår sidstnævnte er det arbejdsgiveren uvedkommende, hvad den ansatte foretager sig i sin fritid udenfor arbejdspladsen, hvorfor denne del af begrundelsen er irrelevant i henseende til en afskedigelse."

samt:

"Bemærkninger hertil: A har redegjort for forholdet og herunder oplyst, at der var tale om en vittighed, som også blev forstået som sådan af den omhandlede klient. Selvom man fra arbejdsgivers side måtte fastholde, at den udviste adfærd er uacceptabel, vil det efter proportionalitetsprincippet være udelukket at afskedige som følge heraf."

Jeg bemærker, at jeg er enig med Advokat X i, at det som udgangspunkt er arbejdsgiveren uvedkommende, hvad den ansatte foretager sig uden for arbejdstiden. Det er imidlertid samtidig min opfattelse, at der kan være situationer, hvor den ansattes adfærd udenfor arbejdspladsen kan indgå som moment i et afskedigelsesgrundlag.

For så vidt angår de af A fremsatte seksuelle antydninger overfor en klient, bemærker jeg, at jeg er enig med K Kommune i, at dette kan indgå som et moment i en afskedigelsessag, forudsat at der i øvrigt er partshørt tilstrækkeligt om denne begrundelse for at afskedige. Det ligger imidlertid uden for min kompetence at vurdere, om dette alene vil kunne bære en afskedigelse.

Jeg anmoder K Kommune om at oplyse, hvad ovenstående giver kommunen anledning til at foretage.

Advokat X er ved særskilt brev bilagt kopi af nærværende brev orienteret om ovenstående.

Idet jeg afventer K Kommunes svar på min anmodning, foretager jeg ikke yderligere i anledning af sagen."

K Kommune svarede ved brev af 7. august 2006 således:

"I forbindelse med skrivelse af 10. april 2006 fra Landstingets Ombudsmand skal K Kommune komme med følgende svar.

K Kommune har gennemgået procedureerne for partshøringer. Ovenstående sag har givet anledning til ændringer i procedureerne for at undgå lignende sager i fremtiden."

Jeg skrev den 29. august 2006 således til kommunen:

"Jeg har modtaget K Kommunes brev af 7. august 2006, hvor K Kommune, som svar på ombudsmandens udtalelse af 10. april 2006, anfører, at pågældende sag har givet kommunen anledning til at foretage ændringer i procedureerne for partshøringer for at undgå lignende sager i fremtiden.

K Kommune bedes redegøre nærmere for, hvilke ændringer i kommunens procedurer vedrørende partshøring i forbindelse med uansøgte afskedigelser af kommunens personale, som ombudsmandens udtalelse har givet anledning til."

Da jeg ikke modtog svar fra K Kommune, erindrede jeg ved brev af 27. oktober samt 30. november 2006 kommunen om sagen, idet jeg samtidig anmodede kommunen om at oplyse, hvad min udtalelse har givet kommunen anledning til at foretage sig.

Jeg havde ved beretningsårets udgang ikke modtaget svar fra kommunen.