

**LANDSTINGETS
OMBUDSMANDS
BERETNING
FOR 2006**

21. Pligter, sanktioner og afskedigelse

Uansøgt afskedigelse - mangelfuld sagsoplysning

Dansk Tandlægeforening klagede på vegne af et medlem (A) over, at A uansøgt var blevet afskediget fra sin stilling som tandlæge ved ... Tandpleje. Afskedigelsen var begrundet med samarbejdsproblemer og inkompetence.

Ombudsmanden udtalte, at Personaledirektoratet (tidl. Administrationsdirektoratet) ikke havde indhentet tilstrækkelige oplys-

ninger, der sikrede, at der ikke efterfølgende kunne herske tvivl om, hvorvidt A var hovedårsagen til samarbejdsproblemerne, forinden afskedigelsen af A blev besluttet.

Det var endvidere ombudsmandens opfattelse, at direktoratet ikke havde undersøgt mulighederne for at løse samarbejdsproblemerne som et alternativ til uansøgt afskedigelse.

Det var tillige ikke oplyst, hvilket omfang - om noget - A's faglige inkompetence havde.

Ombudsmanden fandt samlet set Personaledirektoratets fremgangsmåde yderst kritisabel (j.nr. 11.01.21.01/059-05).

Jeg modtog den 7. juli 2005 Dansk Tandlægeforenings klage af 30. juni 2005. Dansk Tandlægeforening anførte:

"Dansk Tandlægeforening klager over afgørelsen om at afskedige A, fordi afgørelsen på afgørende punkter hviler på et usagligt og decideret forkert grundlag, og liden af såvel indholdsmæssige som rent formelle mangler.

Dansk Tandlægeforening er af den opfattelse, at Kystledelsen har tilsidesat sin undersøgelsespligt ved udelukkende at lægge vægt på chefdistriktstandlæge B's beskrivelser og indberetninger vedrørende A, på trods af at disse indberetninger er tilbagevist, som forkerte og / eller grundløse af både A og de øvrige tandlæger og personale i øvrigt. Dette er dokumenteret ved referater fra tandlægemøder og møder i ... Tandpleje, skriftlige henvendelser fra tandlægerne til B, og ved breve til Kystledelsen.

Formelt er det betænkeligt, at B via Kystledelsen indstiller A til afskedigelse på et tidspunkt, hvor hun har været syg i ca. 2 uger (hun har således slet ikke haft mulighed for at rette op på de påståede adfærd), hvilket Dansk Tandlægeforening gør opmærksom på i partshøringen.

Formelt er det desuden betænkeligt, at denne indstilling om afskedigelse af A sker inden udløbet af den tidsfrist, som A ifølge B skulle have. Også dette gør Dansk Tandlægeforening opmærksom på i partshøringen.

Formelt er det yderst betænkeligt, at der dels i "sindet skrivelsen" og i afskedigelsen inddrages flere faglige forhold, som begrundelse for at afskedige A, som A ikke tidligere blevet præsenteret for - hverken i form af skriftlige eller mundtlige påtaler.

Dette brud på formalia gør Dansk Tandlægeforening også opmærksom på i partshøringen, og tilbageviser i øvrigt de faglige kritikpunkter mod A som grundløse og uden indhold. Al den stund at ingen tandlæge alene kan vurdere fagligheden hos en anden, og særligt i et over-underordnings forhold, som i det pågældende tilfælde, bør der altid indhentes yderligere tandlægefaglige vurderinger, fra andre tandlæger. Dette har B forsømt.

Alligevel gentages disse faglige kritikpunkter i afskedigelsen, og ydermere tilføjes nye faglige forhold i afskedigelsesgrundlaget. Forhold som A aldrig er blevet præsenteret for eller har haft mulighed for at forholde sig til / kommentere. Dette er både fra forvaltningsmæssigt og retssikkerhedsmæssigt synspunkt yderst betænke-

ligt, og i øvrigt ikke i overensstemmelse med myndighedens partshøringspligt, hvorefter og så nye tilkomne forhold som tillægges afgørende vægt også skal i partshøring.

Rent sagligt er det desuden betænkeligt, at man som ansat kan blive tildelt en advarsel for en episode, som ikke siden hen gentager sig... hvorefter denne episode alligevel inddrages i et afskedigelsesgrundlag 3 måneder senere. (Det drejer sig om episoden omkring tandlægenes arbejdstid, jf. partshøringsbrevet).

Ud over de ovenfor anførte punkter, klager Dansk Tandlægeforening i det hele taget over sagsgangen / - forløbet. Dansk Tandlægeforening undrer sig således over, at cheftandlægen og Kystledelsen - efter at have fået viden om, at chefdistriktstandlæge B havde samarbejdsproblemer med alle tandlægerne, og at han i øvrigt udførte betalingstandpleje i den daglige åbningstid, end ikke overvejede om afskedigelsesgrundlaget i f. t. A kunne være forkert.

Denne viden om B var såvel cheftandlæge som Kystledelsen blevet bekendt med ved de pågældende breve af 25. april og 16. maj - samt ved et efterfølgende møde med de pågældende tandlæger - altså forud for Dansk Tandlægeforenings partshøringsbrev af 23. maj 2005.

Det burde således have strejft såvel cheftandlægen som Kystledelsen, at B's indberetninger og beskrivelser af samarbejdet med A kunne være i strid med sandheden, hvilket så kunne have ført til en nærmere undersøgelse af punkterne i Dansk Tandlægeforenings partshøring.

... "

Dansk Tandlægeforening vedlagde en række bilag til klagen. Af disse har jeg valgt at citere følgende:

Brev af 20. april 2005 fra Administrationsdirektoratet til A:

"Administrationsdirektoratet har modtaget en indstilling fra Kystledelsen om at afskedige Dem med overenskomstmæssigt varsel. Derudover har Administrationsdirektoratet modtaget en skrivelse med nogle uddybende begrundelser fra Chefdistriktstandlæge B af 14. april 2005. Der vedlægges kopi af indstillingen og kopi af B's skrivelse. Endvidere vedlægges kopi af diverse bilag, der er relevante for den påtænkte afskedigelse.

De har i henhold til sagsbehandlingslovens § 19 ret til at fremkomme med en udtalelse til sagen, før der bliver truffet afgørelse, om den påtænkte afskedigelse.

Begrundelsen for at De er indstillet til afskedigelse er blandt andet samarbejdsvanskeligheder. Som eksempler herpå nævner B,

- at De protesterede i længere tid over en tjenestebefaling fra B om, at De skulle blive på arbejdet indtil kl. 15.45. De ønskede at gå før dette tidspunkt. Dette er De ikke berettiget til, idet De selvfølgelig er forpligtet til at følge arbejdstidsreglerne på stedet, hvor De er ansat. Ligesom De er forpligtet til at følge en tjenestebefaling fra Deres Chef.

- at De uden forudgående aftale med B herom havde aftalt at besøge tandklinikken i X, før De skulle påbegynde at arbejde på denne. De burde have planlagt et sådant besøg i samarbejde med B og have afventet hans godkendelse, hvilket De imidlertid ikke gjorde.
- at klinikassistent C på egen begæring blev overflyttet fra tandlægeklinikken i X til centralklinikken pga. Dem. Dette er et tydeligt eksempel på, at det ikke kun er ledelsen, De har samarbejdsvanskeligheder med.
- at De i en periode under B's ferie ikke ville tage akutte patienter, hvilket på ingen måde kan accepteres. Da ledelsen fandt ud af dette, fik De da også straks besked om, at De er forpligtet til at tage akutte patienter.
- at B 2 gange er blevet kontakttet af klinikassistent D, der har oplyst, at De overfor de andre ansatte har talt negativt om B. Ledende Klinikassistent ... er enig i ovennævnte bemærkninger, hvilket B har erfaret efter en samtale med personalet i tandlægeklinikken i X. De har ifølge personalet forsøgt at vende stemningen imod Deres chef B. Medarbejderne på tandlægeklinikken i X finder dette meget ubehageligt og negativt for stemningen på klinikken. Dette bekræftes i et møde som B har haft med personalet på tandlægeklinikken i X den 11. april 2005. Ovennævnte er endnu et eksempel på samarbejdsvanskelighederne og kan på ingen måde accepteres. Der vedlægges kopi af udtalelser fra medarbejdere fra tandlægeklinikken i X, der bekræfter ovennævnte.
- at B flere gange har forsøgt at tale med Dem vedr. samarbejdsvanskelighederne, men når han forsøger på dette, har det været meget vanskeligt at kommunikere med Dem, idet De blot har hævet stemmen og talt uafbrudt. Det har således ikke kunnet lade sig gøre at føre en reel samtale med Dem. B har oplyst Dem om, at han ikke ville acceptere at problemerne fortsatte. Herefter er der ikke sket nogen forbedring af situationen, hvorfor De er blevet indstillet til afskedigelse.

Ud over samarbejdsvanskeligheder er inkompetence tillige en begrundelse for den påtænkte afskedigelse. I relation til dette henviser B til 5 situationer:

1. Da De arbejdede på Z-klinikken kom De og spurgte B om, hvad De skulle gøre med en karieset tand 26(6+) på et barn. De ville ekstrahere denne tand. Derudover spørger De til en mørk forandring på tanden 36(-6) oklusal flade, men De mener ikke, at der skal laves fyldning på denne. B følger med Dem og kan konstatere, at 26(6+) skal excaveres og laves en fyldning på, og hvis den hanbrug for rodbehandling skal dette gøres. Tand 36(-6) havde et åbenbart kariesangreb. Der er tale om ganske simple diagnoser, som De tilsyneladende ikke magter, hvilket må forventes af en erfaren tandlæge som Dem.
2. På en anden patient bliver der den 18/3-2005 indiceret en hævelse regio 21(+1). Patienten kommer akut den 23/3-2005 ind til B pga. store smerter. Der var blevet stoppet et stykke gas ind i incisionen. Dette er ikke den korrekte måde at holde en incision åben på. De burde have vidst dette som erfaren tandlæge.
3. Der har i forbindelse med tandekstraktioner udført af Dem været flere problemer, idet De f.eks. ikke har foretaget ekstraktionen på den korrekte måde - her henses særligt til, at De har forsøgt at trække en tand ud med store gener for patienten, idet tanden knækkede ved dette. De burde som tandlæge kunne foretage sådanne vurderinger på korrekt vis.
4. De har svært ved at sætte Dem selv i gang og arbejde selvstændigt, hvilket på ingen måde kan accepteres på en tandlægeklinik, der har travlt. Med Deres erfaring må det forventes, at De kan tage selvstændigt initiativ.
5. Generelt finder B, at det ikke bør være nødvendigt at oplyse Dem om, at De skal arbejde i arbejdstiden, herunder ofte fortælle Dem, hvad De skal foretage Dem.

På baggrund af ovennævnte påtænker Administrationsdirektoratet at afskedige Dem med overenskomstmæssigt varsel.

Som nævnt skal De have adgang til at fremkomme med en udtalelse før der bliver truffet afgørelse, jf. sagsbehandlingslovens § 19.

Såfremt De ønsker at fremkomme med en sådan udtalelse, skal denne være Administrationsdirektoratet i hænde senest onsdag den 11. maj 2005.

Nærværende skrivelse overbringes og sendes pr. alm. Brev."

Brev af 20. maj 2005 fra Dansk Tandlægeforening til Administrationsdirektoratet:

"Vedr.: Påtænkt afskedigelse af tandlæge A, ... tandpleje

Administrationsdirektoratet har ved brev af 20. april 2005 meddelt A, at man har i sinde at afskedige hende med overenskomstmæssigt varsel, og at hun forinden endelig beslutning om afskedigelsen træffes, i henhold til sagsbehandlingslovens § 19, har ret til en udtalelse i sagen. A er medlem af Dansk Tandlægeforening, som hermed på vegne af og efter aftale med A fremsender udtalelse og partsindlæg i sagen.

Dansk Tandlægeforening noterer sig at den påtænkte afskedigelse hviler på to overordnede begrundelser - henholdsvis "samarbejdsvanskeligheder" og "inkompetence" - som så underbygges.

M.h.t. til begrundelsen "samarbejdsvanskeligheder"

Den refererede episode, at A skulle have modsat sig en tjenestebefaling om at blive på arbejdet til 15.45, skyldes, at A udbad sig en forklaring på, at hun ikke kunne få lov at forlade klinikken efter endt klinisk arbejde (kl. 15.00). A har tidligere arbejdet i den grønlandske tandpleje, og dengang administreredes overenskomstens arbejdstidsbestemmelse således, at arbejdsdagen med patienter i stolen var overstået kl. 15.00. Således kunne de øvrige 5 timers arbejde uden tilknytning til det kliniske arbejde erlægges efter selvstændig tilrettelæggelse af den enkelte tandlæge i forbindelse med dennes administrative opgaver, og ved planlægningsmøder o. lign. A var ikke bekendt med at Chefdistriktstandlæge B efter sigende skulle have udstukket andre retningslinjer. Det er nu gået op for A, og hun har ikke siden haft brug for at stille spørgsmål til arbejdstiden.

- Dansk Tandlægeforening skal i øvrigt oplyse, at A's opfattelse og forståelse af arbejdstiden faktisk svarede til den måde overenskomstens arbejdstidsbestemmelser administreres og forstås i de øvrige tandlægedistrikter. Dansk Tandlægeforening mener således ikke, at der var tale om, at A modsatte sig en tjenestebefaling. A efterspurgte blot en forklaring fra B, som hun ikke fik. B har siden anført, at disse retningslinjer blev udleveret til A ved hendes ansættelse, hvilket ikke er korrekt. De er først udformet skriftligt og rundsendt til tandlægerne efter denne episode med A. Der er desuden tale om en ganske ny praksis, som adskiller fra øvrige distrikter. A befandt sig således i en vildfarelse på tidspunktet for episoden.

Det er ikke korrekt at A uden B's samtykke og kendskab planlagde et besøg på tandklinikken X. B blev informeret om dette møde på et tandlægemøde den 18. februar. På en forespørgsel fra A tilkendegav B, at han ønskede at deltage ved det planlagte besøg onsdag den 24. februar. De øvrige tandlæger som deltog i mødet den 18. februar kan bevidne dette. B mødte ikke op på X onsdag den 24. februar, og meldte ikke afbud.

Det er ikke korrekt, at A har afvist at tage modtage og behandle akutpatienter. Der har været en enkelt lejlighed, hvor B - i øvrigt uden at give besked til tandlægerne, og uden at have konstitueret en leder under sit fravær - havde taget ferie, og hvor A ikke fik meddelelse om, at hun skulle tage alle akutpatienter, der kom til Z-klinikken og som ikke kunne henvises ud af huset. Da dette op ad dagen gik op for A, protesterede hun over at hun ikke var blevet informeret tidligere, så hun havde kunnet få indflydelse på struktur og den afsat behandlingstid for hver enkelt patient. I stedet måtte hun konstatere, at der var afsat for kort behandlingstid pr. patient, ligesom der manglede struktur i den måde patienterne blev sat til hos hende, så hendes ressourcer blev ikke udnyttet tilstrækkeligt effektivt i situationen. Det må derfor betegnes som en overreaktion af klinikpersonalet, at de føler sig foranlediget til at inddrage cheftandlæge F, og overfor ham udlægge situationen, som at A nægter at modtage akutpatienter. Dette har A i øvrigt talt med F om tirsdag den 1. marts 2005, hvor F tilsyneladende accepterede hendes forklaring. Det kan derfor undre, at episoden bliver ved med at blive draget frem.

Det er ikke korrekt., at B ikke har kunnet tale med A om de påståede samarbejds-vanskeligheder. Ved mødet med B den 5. april 2005. deltog såvel tandlæge G som A's ægtefælle. G kan bevidne, at A under det pågældende møde ønskede at få lagt en konstruktiv plan for hvordan de forhold, som B i henhold til advarslen af 17. marts fandt kritisable, kunne rettes op. G deltog i mødet den 5. april dels fordi han sammen med de øvrige tandlæger i en underskrevet erklæring til B havde anført, at den tildelte advarsel af 17. marts hvilede på et bagatelagtigt grundlag, og at flere af klagepunkterne var i lodret modstrid med sandheden, dels fordi han og A var blevet enige om at foreslå B, at A blev flyttet ud til tandklinik ..., hvor G er filialleder. På denne måde ville A og B ikke være tvunget til at samarbejde i det daglige, ud fra en erkendelse af, at problemet i hvert fald fra B's side handlede om problemer mellem ham og A. Det lykkes imidlertid ikke at fremsætte dette forslag, da B ikke havde bud på hvordan A's kritisable adfærd skulle ændres, og i øvrigt kun ønskede at give A en ny skriftlig advarsel.

- Dansk Tandlægeforening bemærker i øvrigt, at denne såkaldt "nye" skriftlige advarsel dateret 31. marts 2005 indeholder præcis de samme punkter, som advarslen af 17. marts - og som A besvarede i skrivelse af 22. marts 2005, hvor hun faktisk afslutter med at tilkendegive at ville arbejde for et godt samarbejde. Dertil kommer, at tandlægerne rent faktisk havde et konstruktivt forslag til en afhjælpning af situationen. Dette forslag skal i øvrigt ses i sammenhæng med den markante mangel på tandlæger i ..., og at det er uhyre vanskeligt at rekruttere tandlæger til en fast stilling. A er således den første tandlæge i flere år, som er tiltrådt en fast stilling. Det burde således være i alles interesse, at problemet mellem A og B blev søgt afhjulpnet med mindre indgribende foranstaltninger. De få faste tandlæger i ... har den klare opfattelse, at B ikke på noget tidspunkt har ønsket eller forsøgt dette. På trods af, at han kun er ansat tidsbegrænset og forlader posten som chefdistriktstandlæge ultimo juli.

Med hensyn til de påståede samarbejdsvanskeligheder med personalet på X, og den af D, E, I underskrevne erklæring om, at A bagtaler B og er vanskelig at samarbejde med, og hvor godt de selv samarbejder med chefdistriktstandlægen, bør denne erklæring ikke tillægges afgørende vægt. Der er tale om et datosammenfald (18. april 2005), som kunne antyde at erklæringen er blevet produceret til lejligheden. Det forhold at disse personer bebor tjenesteboliger, indebærer desuden, at det ikke kan udelukkes, at de måske kan være blevet presset til at underskrive en sådan erklæring. Særligt eftersom indholdet i denne erklæring (af 18. april 2005) er stik modsat indholdet i den erklæring den samme personkreds fremsendte knap en måned tidligere, og hvor det fremgik at de ikke havde samarbejdsvanskeligheder med A.

På baggrund af ovenstående skal Dansk Tandlægeforening i forhold til de påståede samarbejdsvanskeligheder således sammenfatte:

- Langt de fleste af de i sindet-skrivelsen anførte samarbejdsproblemer hviler på ukorrekte oplysninger fra B's side. Det kan dokumenteres ved referater, og det kan bevidnes af de øvrige tandlæger, som har overværet ordvekslingerne mellem B og A.
- Dertil kommer at såvel 1. og 2. advarsel er givet for de samme forhold. Forhold som A en gang har forklaret, og begrundet.
- At A ifølge B skulle have talt grimt om B og at B skulle være blevet kontaktet af personalet på X vedrørende dette, har B ikke på noget tidspunkt konfronteret A med, og han har ej heller givet hende hverken en mundtlig eller skriftlig advarsel for dette. Faktisk er det først i sindet-skrivelsen fra Administrationsdirektoratet, at A bliver præsenteret for disse forhold. Hun har derfor ikke på noget tidspunkt haft mulighed for at imødegå dette, og det kan derfor ikke med vægt indgå som et sagligt afskedigelsesgrundlag.
- Sidst men ikke mindst henleder Dansk Tandlægeforening opmærksomheden på referat fra tandlægemøde 29. marts 2005, hvor B deltog. Her fremgår det, at tandlægerne tilkendegiver, at der er samarbejdsvanskeligheder med B, og at han ikke er lydhør overfor tandlægerne.

Dansk Tandlægeforening skal således afsluttende til dette punkt anføre, at der skal to parter til at samarbejde.. og at det ikke er rimeligt, at en i dette tilfælde fastansat tandlæge, skal afskediges, fordi en midlertidigt ansat leder ikke magter at gennemføre et ordentligt og konstruktivt samarbejde med en del af sit personale - i dette tilfælde tandlægerne.

M.h.t. begrundelsen "inkompetence"

Det er overraskende at konstaterer, at der er hele 5 pkt., som B har indberettet til administrationsdirektoratet, uden at disse forhold på noget tidspunkt er blevet påtalt overfor A!

For så vidt angår pkt. 1+ 2 kan det desuden undre, at B - hvilket er sædvane - ikke sikrer sig en kollegas sammenfaldende faglige vurdering. At B er chef indebærer ikke nødvendigvis, at hans faglige vurdering er den rigtige. Derfor burde han have sikret sig en anden tandlæges vurdering af tilfældet.

M.h.t. pkt. 3: Episoderne med ekstraktionerne er ikke blevet påtalt overfor A, som i øvrigt gennem sit lange virke som tandlæge - også i den grønlandske tandpleje - formodentligt har større erfaringer med ekstraktioner end B. Ekstraktion kan medføre at tanden knækker - det er et hændeligt uheld, og bør under ingen omstændigheder kategoriseres som inkompetence.

M.h.t. 4 og 5: At kalde A inaktiv og uselvstændig er et ensidigt og udokumenteret angreb, som hun ikke på noget tidspunkt har fået påtalt. Hun har derfor heller ikke haft mulighed for at forsvare sig, eller - havde de været sandfærdige - at rette op på forholdene, og de kan derfor ikke indgå som et sagligt afskedigelsesgrundlag.

På baggrund af ovenstående skal Dansk Tandlægeforening i forhold til den påståede inkompetence således sammenfatte:

- Eftersom ingen af forholdene er blevet påtalt som problematiske overfor A, og hun derfor ikke har haft mulighed for at forsvare sig eller rette op på dem - og eftersom B ikke har sørget for en kollegas sammenfaldende vurdering til at understøtte hans udsagn om A's faglighed, finder Dansk Tandlægeforening, at begrundelsen "inkompetence" med det angivne indhold ikke er saglig.

I det hele taget finder Dansk Tandlægeforening at hele denne sag bærer præg af, at B har set sig gal på A fra den første dag, og aldrig har ønsket at give hende en fair mulighed for at forblive i ansættelsen. Dette understøttes også af, at advarslen udleveret til A på mødet den 5. april fastslår, at såfremt der "ikke der sker en nulstilling af problemer og en klar attitudeforbedring inden den 15. april" kan det få konsekvenser for A's ansættelse. B har ikke på noget tidspunkt klargjort, hvilke konkrete ændringer hos A han kræver, og hvordan A kan stille ham tilfreds. Mulige løsningsmodeller har ikke været af interesse, og det er da mærkeligt - når A nu trods alt får en frist til den 15. april - at Kystledelsen allerede i brev af 11. april til Administrationsdirektoratet indstiller at hun afskediges!/? Dertil kommer, at A faktisk har været sygmeldt fra den 6. april. Hun har således ikke haft en mulighed for at udvise den krævede adfærd.

Det er Dansk Tandlægeforening vurdering, at A har aldrig haft en reel mulighed for at imødegå afskedigelsen. Det skal igen understreges, at der faktisk er en løsningsmodel - nemlig at A placeres hos G på ... klinikken hvor han er leder, indtil B fratræder ultimo juli.

En afskedigelse af A vil efter Dansk Tandlægeforening opfattelse hvile på et usagligt og tyndt grundlag. Et grundlag som desuden er behæftet med formelle fejl fra såvel B's, som Kystledelsens side, og allerede derfor bør afskedigelsen ikke iværksættes.

Sidst men ikke mindst skal Dansk Tandlægeforening endnu engang henvise til, at A er den første tandlæge i lang tid, som er tiltrådt en fast stilling, og som har vist sig villig til at etablere en tilværelse i ... (hendes ægtefælle er ansat ...) - og det forekommer ulogisk og mærkværdigt, hvis hun kan blive afskediget på et så løst og ensidigt grundlag, på initiativ og indstilling fra en leder, som notorisk har samarbejdsproblemer med alle tandlægerne, som selv beskyldes for malpraktise, og som i øvrigt forlader jobbet som chefdistriktstandlæge ultimo juli.

Eftersom han reelt er en stor del af problemet, bør det komme A til gavn i denne sag, at hun ønsker at forblive i Grønland, og har lagt sin tilværelse an derpå - og at B jo "forsvinder" ultimo juli.

Jeg står naturligvis til rådighed såfremt direktoratet måtte ønske uddybelse af ovenstående punkter og anskuelser."

Brev fra Administrationsdirektoratet til A af 31. maj 2005 vedrørende afskedigelse:

"Administrationsdirektoratet har på baggrund af indstilling fra Kystledelsen af 11. april 2005 truffet beslutning om at afskedige Dem med overenskomstmæssigt varsel d.d. I henhold til overenskomsten er Deres opsigelsesvarsel 1 måned til udgangen af en måned (følger funktionærlovens regler), eftersom De har været ansat mindre end 6 måneder på fratrædelsestidspunktet. De opsiges således med fratræden ved udgangen af juni måned 2005.

Begrundelsen for afskedigelsen er blandt andet samarbejdsvanskeligheder. Som eksempler herpå nævner B,

- at De protesterede i længere tid over en tjenestebefaling fra B om, at De skulle blive på arbejdet indtil kl. 15.45. De ønskede at gå før dette tidspunkt. Dette er De ikke berettiget til, idet De selvfølgelig er forpligtet til at følge arbejdstidsreglerne på stedet, hvor De er ansat. Ligesom De er forpligtet til at følge en tjenestebefaling fra Deres Chef.
- at De uden forudgående aftale med B herom havde aftalt at besøge tandklinikken i X, før De skulle påbegynde at arbejde på denne. De burde have planlagt et sådant besøg i samarbejde med B og have afventet hans godkendelse, hvilket De imidlertid ikke gjorde.
- at klinikassistent C på egen begæring blev overflyttet fra tandlægeklinikken i X til Z-klinikken pga. Dem. Dette er et tydeligt eksempel på, at det ikke kun er ledelsen, De har samarbejdsvanskeligheder med.
- at De i en periode under B's ferie ikke ville tage akutte patienter, hvilket på ingen måde kan accepteres. Da ledelsen fandt ud af dette, fik De da også straks besked om, at De er forpligtet til at tage akutte patienter.
- at B 2 gange er blevet kontaktet af D, der har oplyst, at De overfor de andre ansatte har talt negativt om B. Ledende Klinikassistent ... er enig i ovennævnte bemærkninger, hvilket B har erfaret efter en samtale med personalet i tandlægeklinikken i X. De har ifølge personalet forsøgt at vende stemningen imod Deres chef B. Medarbejderne på tandlægeklinikken i X finder dette meget ubehageligt og negativt for stemningen på klinikken. Dette bekræftes i et møde som B har haft med personalet på tandlægeklinikken i X den 11. april 2005. Ovennævnte er endnu et eksempel på samarbejdsvanskelighederne og kan på ingen måde accepteres. Der henvises til kopi af udtalelser fra medarbejdere fra tandlægeklinikken i X, der bekræfter ovennævnte (udtalelserne var vedlagt partshøringsskrivelsen).

- at B flere gange har forsøgt at tale med Dem vedr. samarbejdsvanskelighederne, men når han forsøger på dette, har det været meget vanskeligt at kommunikere med Dem, idet De blot har hævet stemmen og talt uafbrudt. Det har således ikke kunnet lade sig gøre at føre en reel samtale med Dem. B har oplyst Dem om, at han ikke ville acceptere at problemerne fortsatte. Herefter er der ikke sket nogen forbedring af situationen, hvorfor De er blevet indstillet til afskedigelse.

Ud over samarbejdsvanskeligheder er inkompetence tillige en begrundelse for afskedigelsen. I relation til dette henviser B til 5 situationer:

1. Da De arbejdede på Z-klinikken kom De og spurgte B om, hvad De skulle gøre med en karieret tand 26(6+) på et barn. De ville ekstrahere denne tand. Derudover spørger De til en mørk forandring på tanden 36(-6) oklusal flade, men De mener ikke, at der skal laves fyldning på denne. B følger med Dem og kan konstatere, at 26(6+) skal excaveres og laves en fyldning på, og hvis den har brug for rodbehandling skal dette gøres. Tand 36(-6) havde et åbenbart kariesangreb. Der er tale om ganske simple diagnoser, som De tilsyneladende ikke magter, hvilket må forventes af en erfaren tandlæge som Dem.
2. På en anden patient bliver der den 18/3-2005 indiceret en hævelse regio 21(+1). Patienten kommer akut den 23/3-2005 ind til B pga. store smerter. Der var blevet stoppet et stykke gas ind i incisionen. Dette er ikke den korrekte måde at holde en incision åben på. De burde have vidst dette som erfaren tandlæge.
3. Der har i forbindelse med tandekstraktioner udført af Dem været flere problemer, idet De f.eks. ikke har foretaget ekstraktionen på den korrekte måde - her henses særligt til, at De har i forsøgt at trække en tand ud med store gener for patienten, idet tanden knækkede ved dette. De burde som tandlæge kunne foretage sådanne vurderinger på korrekt vis.
4. De har svært ved at sætte Dem selv i gang og arbejde selvstændigt, hvilket på ingen måde kan accepteres på en tandlægeklinik, der har travlt. Med Deres erfaring må det forventes, at De kan tage selvstændigt initiativ.
5. Generelt finder B, at det ikke bør være nødvendigt at oplyse Dem om, at De skal arbejde i arbejdstiden, herunder ofte fortælle Dem, hvad De skal foretage Dem.
På baggrund af ovennævnte har Administrationsdirektoratet besluttet at afskedige Dem.

Administrationsdirektoratet har modtaget partshøringssvar og e-mail af 26. maj 2005 fra Dansk Tandlægeforening. Det skal i den forbindelse oplyses, at Kystledelsen fastholder afskedigelsen på trods af de indvendinger der er fremkommet. Endvidere fastholdes begrundelserne nævnt i Administrationsdirektoratets partshøringskrivelse og nævnt ovenfor.

B fastholder, at det er korrekt, hvad han har oplyst overfor Administrationsdirektoratet i forbindelse med indstillingen. Der skal yderligere henvises til, at personalet på tandlægeklinikken i X ifølge Kystledelsen fastholder deres udtalelser vedr. Dem. Dette finder Administrationsdirektoratet af afgørende betydning for sagen.

For så vidt angår arbejdstiderne, var der ikke tale om en ny praksis, og De burde have været bekendt med disse, der også fremgår af klinikkens opslagstavle.

Herefter er det besluttet at afskedige Dem d.d. med fratræden ved udgangen af juni måned 2005.

De er fritstillet i opsigelsesperioden.

Såfremt De bebor en bolig, der er anvist Dem i forbindelse med Deres ansættelsesforhold under Grønlands Hjemmestyre, har De pligt til at fraflytte denne i umiddelbar tilknytning til ansættelsesforholdets ophør.

..."

Jeg skrev den 14. juli 2005 således til Administrationsdirektoratet:

"Ombudsmanden har den 7. juli 2005 modtaget den i kopi vedlagte klage fra Dansk Tandlægeforening, der klager på vegne af tandlæge A.

Jeg forstår klagen således, at foreningen ønsker at klage over afskedigelsen af A.

Jeg har endnu ikke grundlag for at vurdere, om foreningens henvendelse giver anledning til at iværksætte en undersøgelse. Jeg anmoder derfor Administrationsdirektoratet om at udlåne A's sagsmappe, direktoratets journalnummer ...

Beslutter Ombudsmanden at tage sagen under behandling, vil Administrationsdirektoratet blive orienteret herom.

Dansk Tandlægeforening er orienteret om ovenstående ved særskilt brev bilagt kopi af dette brev."

Jeg modtog den 18. juli 2005 Administrationsdirektoratets sagsmappe vedrørende A. Ud over de ovenfor citerede breve vedrørende partshøring af A, Dansk Tandlægeforenings svar på partshøringen samt afskedigelsesbrevet fremgår af sagsmappen:

1. Ansættelsesbrev for A, hvoraf det fremgår, at A pr. 1. februar 2005 er ansat som distriktstandlæge med foreløbig placering ved Z-klinikken i ...

2. Udateret brev til Kystledelsen fra B, stemplet indgået den 16. marts 2005. Heraf fremgår:

"Vedrørende tandlæge A, ...:
Opbevares/arkiveres i den ansattes personsag.

- Tandlæge A er blevet ansatt i ... tandpleje fra den 1. februar 2005. Fra hendes ansættelsesdag har der været en række problemer og samarbejdsproblemer. A, har indtil videre blevet placeret som distriktstandlæge i X tandklinik fra den 1. marts 2005. Jeg har fra begyndelsen haft flere samtaler med hende, og jeg opfatter at hun har meget svært at forstå hvad jeg siger til hende, hun har også problemer med at følge de regler som gælder i omkring tandplejen. Den fortsatte udvikling kommer at udværdes.

Baggrund:

- A, har fået en bolig tildelt (...) til sig og hendes mand, der ... i ...

Jeg har bedt F, cheftandlægen, at indkøbe og møblere foreliggende bolig. Dette gøres med møbler fra ... Disse møbler/køkenudstyr m.m. er tandplejens egendom! Uden at spørge mig, har A afleveret næsten alle disse møbler, og selv gjort yderligere indkøb (1.305.60 Dkr), blandt andet computerbord, kontorreol og rumdeler, da hendes mand skal have en hjemarbejdsplads! Sofaen, har A tidligere returneret, da hun nu sover i stuen. Hendes mand har nu møbleret soveværelset som en hjemarbejdsplads, åbenbarlig med tandplejens midler. Hun beklager sig meget over at boligen er alt for lille. A er idag af mig, opsat hos INI for en bolig med 3 rum.

- Uge 6, Onsdag 9/2 klokken 14.55, finder jeg A skiftet tøj og med rygtasken på og på vej hjem. Alle ansatte er blevet informeret, dels gennem mig personligt, dels med anslag ("Retningslinjer for nyansatte i ... tandpleje ") på arbejdspladsen.

Jeg spurte A hvor hun skal hen. Hun oplyser mig om at, "Hun skal gå hjem!"

Jeg oplyser hende om de regler som gælder, og at hun skal blive her frem til 15.45! A blir ved at påtale at hun SKAL gå hjem... hun BARE SKAL gå hjem!, da - "Alle på kysten altid gjort dette!". Jeg oplyser endnu en gang A, at hun skal blive endnu på arbejdet, hun har blandt andet mulighed at behandle patienter, planlægge morgendagens arbejde, lave administrativt arbejde m.m. men ikke gå hjem! A, bliver næsten aggressiv og skriger højt og under lang tid ude i gangen, så at hele personalen kigger ud fra sine respektive klinikker, patienter der kommer gående vender sig om og kigger på situationen. A blir ved fra 14.55 till 15.35 og prøve at argumentere med mig på en meget oprøret og frenetisk måde. Jeg fik at vide tidspunktet opfatningen at nogenting måske er forkert med A. Jeg ringer også til J for at konsultere om situationen.

- A, gør præcis som det passer hende selv. Den 22/2 har hun uden at informere mig, lavet aftal med X tandklinik om at hun skal komme derud og tale sammen med ... inden hun rejser. Hun laver egne aftale uden at spørge mig, og har derfor de factu fravær fra sin ordinære arbejdsplads. Jeg finder ud af situationen, og fortæller hende at hun er nødt til at planlægge fravær fra arbejdet samt informere og få godkendt fra mig.

Udover dette har jeg synpunkter på hendes kvalitative arbejde; vid en tidpunkt kommer hun in til mig på klinikken og spør hvad hun skal gøre med en karteret tand 26 (6+) på et barn, hun vil "extrahere" denne tand, hun noterer og en mørk forændring på tanden 36 (-6) oklusal flade, men syns ikke denne skal laves fyldning på. Jeg følger med hende ind til hendes klinik for at hjælpe hende. Jeg fortæller hende at 26 (6+) skal excaveres og laves en fyldning på, hvis den har brug for rodbehandling skall dette gøres, tanden 36 (-6) har et openbart kariesangreb - i øvrigt har patienten et hyggeligt tandstatus. Kariesdiagnostisk kompetence?

Der har i øvrigt, været incidenter i samband med tandextraktioner.

Vedrørende samarbejdsproblem i øvrigt; På X-klinikken, blev C, klinikkassistent, placeret hos A. C som er en af vores dygtigste KA, skulle sørge for at A skal få god hjælp til at komme igang på den nye arbejdsplads.

C, meddeler nu at hun ikke længere vil arbejde på X-klinikken, på grund af A.

Jeg finder at A har problem med at aktivere sig selv, hun går gerne rundt på klinikken og gør ikke ret meget, jeg blev nødt til at fortælle hende at hun skal arbejde.

Jeg har fået rapporter fra personalet, at under mine fridage februar/marts måned, har hun ikke været interesseret at ta akutpatienter! Enligt rapport fra personalet og ledende klinikkassistent "løbte hun amok, skriger og blir hysterisk" på X-klinikken - Personalet var nødt til at informere F, da jeg ikke var her.

Jeg har efter det at jeg kommet tilbage, haft en ny diskussion med A på telefon, og gjort klart at nu er det nok, hvis det ikke omgående bliver bedre, blir jeg nødt til at be hende at umiddelbar afslutte sit arbejde i ... tandpleje. Øvrigt udværdere jag udviklingen. Sist, måske, findes der en annen bagomliggende orsag til A's problemer, som jeg ikke kender idag."

Retningslinier for nyansatte i ... Tandpleje, udfærdiget den 1. september 2004. Heraf fremgår:

" ...

Arbejdstider:

1. Arbejdsdagen begyner klokken 08.00. Klinisk arbejdstid til klokken 15.00. Derefter er der tid for administration, planlægning mm. Personalet går hjem tidligast klokken 15.45. Morgonmad er mellen 09.30-09.50. Frokost er mellen 12.00-12.30.

..."

Brev af 17. marts 2005 fra B til A (ifølge Administrationsdirektoratets brev af 6. oktober 2005 er denne advarsel annulleret) vedrørende tildeling af advarsel. Heraf fremgår:

"Efter din ansættelse i ... tandpleje har der været en række problemer, dette vedrører; samarbejdsproblemer, problemer med din opførsel i professionel stilling og at du har lavet arrangementer uden at spørge eller få godkendt fra din overordre.

Jeg har sendt en skrivelse til din personsag hos Kystledelsen som og er informeret. Jeg har og talt sammen med Cheftandlæge F, der har godkendt min beslutning.

Dette er en klar og tydelig advarsel, hvis der ikke sker en umiddelbar nulstilling af problemer og en fuldkommen klar attitudeforbedring, skal du at afslutte dit arbejde i ... tandpleje.

Advarslen er baseret på følgende incidenter:

... tandpleje har indkøbt møbler til vakantboligen på Disse møbler tilhører ... tandpleje, ikke dig. Uden tilstand har du returneret hjørnesofa, sofabord, køkkenstoler mm. Du har fået godkendt at returnere lænestol, ikke andet. Du har og derefter la-

vet extra indkøb (TV-bord, rumdeler, computerbord, kontorareoler til din mands hjemmearbejdsplads) og signeret for dette.

Inden du skulle begynde og arbejde på X-klinikken, har du planlagt ind og aftalt besøg der - dette uden at du spørge mig - dette indebærer at du har fravær fra din arbejdsplads. Uge 6 har du ved opført dig uprofessionelt gennem at skribe og lave ballade, om at du skal gå hjem hvornår du er klar (14.55). Du har ikke forstået eller hørt på hvad jeg oplyst dig om, uden blir ved med at lave ballade og skribe indtil 15.35.

Dette har åbenbart, og i enighed med information fra personalet, og sket på X-klinikken under min fridager i februar/marts måned, da du ikke villet tage hånd om akutpatienter - denne gang blev Cheftandlæge F indblandet. Klinikassistent C, vil ikke længere arbejde kvar i X pga. dig.

Disse forhold er absolut ikke på nogen måde acceptabelt. Dette er og den sidste chance du får."

Brev af 21. marts 2005 fra personalet i X Tandklinik, hvoraf fremgår:

"Personalet i X tandklinik har ikke noget samarbejdsproblemer med A. Vi har ikke oplevet at hun har afvist at hjælpe os med pt, der havde akut problemer."

Brevet er underskrevet af fire personer.

Brev fra A til B dateret den 22. marts 2005. Heraf fremgår følgende:

" Svar på: Tildeling af advarsel d. 17.03.05

Det påtales, at nogle møbler i min lejlighed i ... er blevet udskiftet. Udskiftningen er sket efter, at jeg to gange sammen med min mand ved fremmøde på Z-klinikken klart fik tilsagn fra chefdistriktstandlægen om de udskiftninger, vi ønskede at foretage, var i orden.

Vedr. X-klinikken aftalte vi på tandlægemødet d.18.02., hvilket kan bekræftes af de andre tilstedeværende, at jeg i uge 8 skulle lave et overtagelsesmøde på X-klinikken. Jeg opfordrede chefdistriktstandlægen til at deltage heri, hvilket der dog ikke var interesse for. Jeg bar derfor ikke forladt min arbejdsplads mod chefdistriktstandlægens viden, men været til det aftalte møde på X-klinikken for at forberede mig og sætte mig ind i de nye forhold på klinikken, som jeg skulle overtage ugen efter.

Vedr. klinikarbejdstiderne har jeg ønsket at få en forklaring på, hvorfor jeg skulle blive på klinikken indtil kl. 15.45, medens de øvrige tandlæger i ... og i Grønland i øvrigt afslutter deres klinikarbejde kl. 15.00. Jeg har ikke fået nogen forklaring, men blot et påbud, hvilket jeg har undret mig over. Der omtales desuden en hændelse i uge 6, hvor jeg blev nægtet at gå så betids, så jeg kunne nå at afhente lægeforskrevet medicin på sygehusets apotek, der lukker kl. 16. På X-klinikken er der ikke som anført afvist nogle akutpatienter, hvilket personalet kan bekræfte, idet vi bestræber os på bedste vis as tage hånd om vore patienter.

Samarbejdet på X-klinikken er særdeles godt, hvilket personalet også kan bekræfte, hvorfor C's bevæggrunde for ikke at ønske at være der må findes i andre for-

hold. Jeg er naturligvis interesseret i, at vi bar så gode samarbejdsforhold som muligt, så vi alle i ... tandplejen kan løse vore opgaver på bedste vis."

Brev af 22. marts 2005 til B fra tre filialledere på henholdsvis X Tandklinik, Y Tandklinik samt Z Tandklinik. Heraf fremgår:

"Vi er helt uforstående over for karakter, tone og indhold i din advarsel til A.

De anførte "incidenter" / påstande er bagatelagtige, et af klagepunkterne er i lodret modstrid med sandheden.

Vi skal henstille, at den tildelte advarsel tilbagetrækkes, og at A får en undskyldning i anledning af denne stærkt beklagelige "sag".

Enslydende breve af 23. marts 2005 fra B til de tre filialledere ved henholdsvis X-Tandklinik, Y-Tandklinik samt Z-Tandklinik. Heraf fremgår:

"Jeg synes det er fint at vi alle engagerer os i personalsituationen i ... tandpleje. Hvad jeg ikke forstår er hvorfor du svarer på hendes advarsel og ikke A selv? Advarsel tildeles hvis der er serlig grund til det, ikke tvært om, dette synes jeg vi skall være meget klare over. Jeg vil og ha information fra dig vilke "incidenter" du synes er bagatelagtige? Det samme gælder hvilken at "klagepunkterne" du openbarlig er klar over "er i lodret modstrid med sandheden"? Jeg vil ha at du besvarer disse spørgsmål hurtigst muligt. Og sender dem til Z-klinikken. I øvrigt diskuterer jeg ikke A's advarsel med personalet, generelt."

Referat af tandlægemøde den 29. marts 2005, hvoraf blandt andet fremgår:

"...

Mødet blev startet på en meget kedelig måde med en ophidset diskussion ang. Den givne A's, og ... 's og ... 's svar derpå, og som vi var enige om blev diskuteret for dagsordenen.

...

d) Der spørges til filiallederstillingen i X. B oplyser, at den er vakant, og at A ikke er ansat som filialleder. Øvrige tandlæger påtaler, at det tidligere har været kutyme de sidste 15 år, at tandlæger, fastansatte som vikarer på satellitklinikkerne, har været ansat som filialledere. B oplyser, at man for at være ansat som filialleder skal være "lempelig" til dette og det mener han ikke, at A er.

...

f) B mener, at tandplejen i ... fungerer bedre efter at han tiltrådte stillingen som chef og at han har ryddet op i ... tandpleje, nemlig på "den gode og rigtige måde", og han føler sig opbakket at hele ... tandpleje, undtagen tandlægerne.

Tandlægerne tilkendegiver, at der er samarbejdsvanskeligheder med B, og at denne ikke er lydhør over for dem.

..."

Brev af 29. marts 2005 fra cheftandlæge F til A. Af brevet fremgår:

"Vedr. advarsel fra chefdistriktstandlæge B

Jeg har modtaget dit brev af 22.3.2005 med din reaktion på den tildelte advarsel. Jeg har - som cheftandlæge - et par enkelte kommentarer til sagen.

Du undrer dig over, at du skal blive på klinikken til kl. 1545. Dette er heller ikke korrekt, da du skal blive der til kl. 1600.

Det fremgår ganske klart af overenskomsten, at arbejdstiden er 40 timer om ugen, og med 5 arbejdsdage er det 8 timer om dagen.

Din begrundelse, hvor du henviser til at kollegaer afslutter deres klinikarbejde kl. 1500, ændrer ikke på den situation, at du skal arbejde til kl. 1600.

Ingen tandlæge må forlade klinikken før kl. 1600.

Med hensyn til din vægning mod at behandle akutte patienter, så husker du måske, at jeg blev kontaktet af personalet på Z-klinikken fordi du nægtede at modtage akutte patienter i en periode, hvor B var på ferie. Først efter samtalen med mig, accepterede du, at tage de nødvendige akutte behandlinger.

Med hensyn til din ændring af møblerne i ..., så vil jeg gøre dig opmærksom på, at disse ikke er indkøbt til dig, men til lejligheden; og at du derfor ikke må ændre på disse - især ikke for at bytte til en hjemmearbejdsplads til din mand, der af os betragtes som medfølgende ægtefælle. Hvilken diskussion der ligger forud mellem dig og B, er for så vidt ligegyldig, men det vil undre mig, hvis du har fået grønt lys fra B til at ændre på møblerne i ...

Jeg synes, der er flere forhold, som ikke er acceptable i din handlemåde, og alene sagen vedr. arbejdstiden berettiger efter min opfattelse til en advarsel."

Brev til Kystledelsen fra B vedrørende skriftlig advarsel den 5. april 2005 til A. Heraf fremgår:

"Vedr. information og referat fra aflevering af skriftlig advarsel den 5/4 2005 kl. 13.00:

Nærværende: B, A, A's mand og G.

...

A Distriktstandlæge

X Tandklinik

...

A har af mig fåt personlig information den 29/3 kl. 15.00 om at jeg vil møde med hende den 30/3 kl. 15.00. A var sygmeldt den 30/3. På grund af tidsmangel blev dette møde fremflyttet til den 31/3 kl. 15.00, A får dette faxet til sin arbejdsplads. Den 31/3 var A sygmeldt. Hun var også sygmeldt den 1/4. A fik ny tid til den 4/4 kl. 13.00 faxet til sig på sin arbejdsplads. Jeg ringer A (4/4 kl. 9.30) på hendes arbejdsplads samme dag, for at gøre klart om tidspunktet for mødet - "Hun vil ikke komme!" til aftalet tid kl. 13.00 - da hun "ikke er forberet", hun er meget svær at tale med, da hun

taler konstant, næsten uden stop. Hun siger og at hun ikke har fåt nogen fax fra mig til sin arbejdsplads, heller ikke svarbrev fra F dateret 29/3/2005.

Hun får en ny tid via telefon af mig til den 5/4 A. 13.00. Den 5/4 ringer G mig og spør hvis det er OK at ham kommer med A til mødet kl. 13.00 idag. Dette er OK. G ringer kl. 11.00 og spør hvis mødet er aflyst, pga. akutplanen/akutpat. - det er det altså ikke - I dette fall, hade de fåt besked af mig inden.

Mødet / referat: 13.05, 5/4/2005. A får fremlagt og præsenteret information fra mig dateret den 30/03/2005, og får mulighed at tage stilling til årsagerne til advarslen. A møder også op pludselig sammen med sin mand.

A's svar er:

Hun syndes at hun har svaret på mine spørgsmål og indeholdet i advarslen tidligere. Hun vil ikke svare yderligere idag. A siger at jeg skal lave "samarbejdsplan" som skal blive forlagt hende, i enlighed med "overenskomsten", hun/de kan ikke svare på hvad det er for "overenskomst". A vil overhovedet ikke skrive under nogeting!. A taler endnu en gang meget højt og non-stop, kigger hele tiden i gulvet når hun taler. Hvilket gør det meget svært at kommunikere. Jeg vælger at holde en lav og saglig profil, men kan ikke forstå hvad hun mener.

Mit svar til hende er at jeg ikke kan gøre mere for hende idag, og mødet afslutes 13.28."

Brev af 30. marts 2005 fra B til A. Af brevet fremgår:

" vedrørende: Tildeling af skriftlig advarsel 31/03/2005 i samband med samtale :

Efter din ansættelse i ... tandpleje har der været en række problemer, dette vedrører; samarbejdsproblemer, problemer med din opførsel i professionel stilling og at du har lavet arrangementer uden at oprindelig spøge eller få godkendt fra din overordne.

Jeg har tidligere sendt en skrivelse dateret 17/03/2005 til din personsag hos Kystledelsen Cheftandlæge F som og er informeret.

Jeg har løbende talt sammen med Cheftandlæge F, der har godkendt min beslutning. F har også sendt dig et svar dateret 29/03/2005 på dit brev dateret 22/03/2005 med din reaktion på den tildelte advarsel fra mig i egenskab af chefdistrikandlæge i ... tandpleje. Dette er nu en skriftlig advarsel, hvis der ikke sker en nulstilling af problemer og en fuldkommen klar attitudeforbedring inden den 15. april 2005 vil dit ansættelseforhold blive vurderet med henblik på, om det kan fortsætte,

Advarslen er i enlighed med tidligere, og idag den 31/03/2003 given samtale baseret på følgende incidenter:

... tandpleje har indkøbt møbler til vakantboligen på ... Disse møbler tilhører ... tandpleje og hør til den aktuelle lejligheden. Uden tilstand har du returneret hjørnesofa, sofabord, køkkenstoler mm. Du har fået godkendt af mig at returnere lænestol, ikke andet. Du har og derefter lavet extra indkøb (TV-bord, rumdeler, computerbord,

kontorareoler til din mands hjemmearbejdsplads) og signeret i foretningen for dette. Jeg har og været i kontakt med ..., ..., 29/03/2005 som mener at du opført dig meget ubehageligt, og også der viset en barsk attitude - som "representant" for ... tandpleje accepteres denne opførsel selvfølgelig ikke. Inden du skulle begynde og arbejde på X-klinikken, har du selv planneret ind og aftalt besøg der - dette uden at du spørge mig i forvejen - dette indebærer at du har fravær fra din arbejdsplads.

Uge 6 har du ved opført dig uprofessionelt gennem at skrike og lave ballade ude i korridoren, om at du skal gå hjem hvornår du er klar (1435). Du har ikke forstået eller hørt på hvad jeg oplyst dig om, uden blir ved med at lave ballade og skrike at du "bare skal gå hjem !" indtil 15.35.

Dette har åbenbart, og i enlighed med information fra personalet, og sket på X-klinikken under min fridager i februar/marts måned, da du ikke villet tage hånd om akutpatienter - denne gang blev Cheftandlæge F indblandet og har også på telefon haft samtale med dig. Klinkassistent C, vil ikke, længere arbejde kvar i X pga. dig og din opførsel, hun er nu, på egen ønsken, overflyttet til Z-klinikken. Jeg har og fået telefonsamtale 23/03/2005 og 29/03/2005 fra øvrige personalet (D taleskvinde) om at de føler det hele meget ubehageligt og at du påvirket og styrt dem negativt. Disse samlade forhold er ikke på nogen måde normalt, heller ikke acceptabelt."

Notat dateret den 5. april 2005 underskrevet af B. Sendt i kopi til cheftandlæge F samt Kystledelsen. Heraf fremgår:

"Vedr. mødet med A, ...

Min klager opfatning er at problemerne nået en nivuea som ikke er acceptabel, vi har heller ikke brug for alle disse problemer dette medfor. Vi skal tydeligt lægge vores energi på vigtigere ting, nemlig at drive tandplejen og tandsundheden fremad, disse problemer har taget alt for meget tid og energi. Jeg er også klar over at A, ikke kan klare op sin situation. Derfor er min opfatning at hun ikke kan arbejde fremover i ... tandpleje."

E-mail-korrespondance mellem B og cheftandlæge F, dateret henholdsvis den 7. og 8. april 2005:

"Hej F

Vedrørende tandlæge A:

Venligst kig igenom det material/referat fra tirsdag den 5/4 (dette er blevet send med internpost til jer).

Efter mange forsøg, kom A op til mig for samtale / skriftlig advarsel. G hade ringet mig samme dag og spørt hvis det var OK hvis ham fik følge med A, helt OK, hvis hun godkender dette, G ringer også senere for at spørre "hvis det hele er aflyst!?"

Pludselig kom hendes man også til samtalen. Der blev aldrig nogen reell mulighed til samtale, da A talade højt / næsten skriger non-stop, hun anklager "mig og Kystledelsen" for at ikke ha gjort det hele "ordentlig".

Jeg tror ikke det kan bli mer ordentlig/tydelig.

Vi er ikke en gang tæt på nogen form af samarbejdsvilje fra A side. Det går altså ikke og tale med hende på en normal måde. Jeg kan umulig se nogen løsning til fortsat arbejde for hende i ... tandpleje. Det har og siden hun kom, blivet en meget stor uro i holdet, dette kan vi selvfølgelig ikke acceptere. Jeg har spenderet altfor meget tid til dette, tid som skal bruges til normale drift.

A blev ansat den 1 februar 2005. Jeg er i dag, ikke interesseret af at ha hende ansat efter den sidste april 2005. Flere samtaler med A betegner jeg som lønløst. A er heller stadig (7/4) ikke på arbejd. Skal i eller mig informere hende. Taksam for jeres standpunkt."

Svar fra F:

"Det er min opfattelse, at hun må afskediges inden for 3-måneders fristen - desværre er der vist ingen anden udvej.

Jeg fornemmer at hun vil være en evit kilde til uro.

Vil du ... påbegynde sagen vdr. Afskedigelse?"

Brev af 11. april 2005 fra G, Filialleder ved ..., til B. Heraf fremgår:

"Vedr.: Dit brev til mig af 23. 3. 2005.12.30 den 22. marts 2005

Den 22. marts 2005 blev din advarsel til A kommenteret af filiallederne på henholdsvis ..., ... og ... tandklinik.

På baggrund af denne fælles udmelding kan jeg ikke som enkelt person udtale mig på vegne af gruppen.

Jeg må derfor bede dig stile brevet til alle medunderskrivere."

Det fremgår af sagen, at enslydende breve er sendt fra filialledere ved ... og ... tandklinikker.

Herefter foreligger Kystledelsens notat af 11. april 2005. Det fremgår heraf:

"Notat til Administrationsdirektoratet

Vedlagt fremsendes indstilling vedrørende:
A,

Pågældende indstilles herved til afskedigelse fra sin stilling som distriktstandlæge ved centraltandklinikken i ... med overenskomstmæssig varsel."

Af Administrationsdirektoratets notat dateret den 14. april 2005 fremgår:

"Vedr. afskedigelse af A fra stillinen som distriktstandlæge.

Jurist i Administrationsdirektoratet ... har ved telefonisk henvendt sig til Chefdistriktstandlæge B, ved Z-klinikken i ... om, at han skal komme med en begrundelse for årsagen til indstillingen til afskedigelse af A.

B har lovet ..., at han vil lave en begrundelse til afskedigelse."

Brev fra B til Administrationsdirektoratet af 14. april 2005:

"Tak for dit telefonsamtale den 13.4.2005, vedrørende A. Jeg sender her den sammelstilling du ønsker, at de aktuelle forhold. Jeg håber dette er hvad du behøver.

A er blevet ansat i ... tandpleje fra den 1. februar 2005. Fra hendes ansættelsesdag har der været en række problemer og samarbejdsproblemer. A, har indtil videre blevet placeret som distriktstandlæge i X tandklinik fra den 1. marts 2005, men er idag sygmeldt. Jeg har løbende gange prøvet at have samtaler med hende, og jeg opfatter at hun har meget svært ved at forstå hvad jeg siger til hende, hun har også problemer med at følge de regler som gælder omkring tandplejen. Hun har været kaldt til mig for en skriftlig advarsel og samtale den 31/3 kl.15.00, 1/4 kl.13.00, men var sygmeldt. A blev skriftligt kaldet igen til den 4/4 kl.13.00, klokken 09.30 denne dag ringer jeg til hende på klinikken for at påminde hende - Hun siger nu at hun "ikke vil komme!" - "hun er ikke forberedt!" A fik ny tid af mig til den 5/4 kl. 13.00. Jeg har den 8/4 lavet en skriftlig begæren til A om en lægeerklæring da hun status quo er sygmeldt, med svar/lægeerklæring senest fredag den 15/4.

Uddrag af referatet fra den 5/4 2005 13.03-13.28:

Mødet/referat: 13.03, 5/4/2005. A får fremlagt og præsenteret information fra mig dateret den 30/03/2005, og får mulighed at tage stilling til og svare til årsagerne til advarslen. A møder også op pludselig sammen med sin mand.

A's svar er:

Hun synes at hun har svaret på mine spørgsmål og indeholdet i advarslen tidligere. Hun vil ikke svare yderligere idag. A siger at jeg skal lave en "samarbejdsplan" som skal blive forlagt hende, i enighed med "overenskomsten", hun kan ikke svare på hvad det er for "overenskomst". A vil overhovedet ikke skrive under noget. A taler endnu en gang meget højt og non-stop, kigger hele tiden i gulvet når hun taler, hvilket gør det meget svært at kommunikere. Jeg holder en lav og saglig profil, men kan ikke forstå hvad hun mener.

Mit svar til hende er at jeg ikke kan gøre mere for hende, og mødet afslutes 13.28.

Baggrund:

A, har fået en bolig tildelt (...) til sig og hendes mand, der ... i

Jeg blev bedt af F, cheftandlæge, at indkøbe og møblere foreliggende bolig. Dette gøres med møbler fra ... i Disse møbler/køkenudstyr m.m. er tandplejens ejendom! Uden at spørge mig, har A returneret næsten alle disse møbler, og selv gjort yderligere indkøb (1.305.60 Dkr), blandt andet computerbord, kontorreol og rumdeler, da hendes mand skal have en hjemarbejdsplads! A har fået tilstand af mig at re-

turnere en lænestol, kun. Sofaen, har A tidligere returneret, da hun nu sover i stuen. Hendes mand har nu møbleret soveværelset som en hjemarbejdsplads, åbenbarlig med tandplejens midler. Hun beklager sig meget over at boligen er alt for lille.

A er af mig, opsat hos INI for en bolig med 3 rums.

Uge 6, Onsdag 9/2 klokken 14.55, finder jeg A skiftet tøj og med rygtasken på og på vej hjem. Alle ansatte er blevet informeret, dels gennem mig personligt, dels med anslag ("Retningslinjer for nyansatte i ... tandpleje") på arbejdspladsen.

Jeg spurte A hvor hun skal hen. Hun oplyser mig om at, -"Hun skal gå hjem!"

Jeg oplyser hende om de regler som gælder, og at hun skal blive her frem til 15.45! A bliv ved at påtale at hun SKAL gå hjem... hun BARE SKAL gå hjem!, da - "Alle på kysten altid gjort dette!". Jeg oplyser endnu en gang A, at hun skal blive endnu på arbejdet, hun har blandt andet mulighed at behandle patienter, planlægge morgendagens arbejde, lave administrativt arbejde m.m. men ikke gå hjem! A, bliver næsten aggressiv og skriger højt og under lang tid ude i gangen, så at hele personalen kigger ud fra sine respektive klinikker, patienter der kommer gående vender sig om og kigger på situationen. A blev ved fra 14.55 till 15.35 og prøve at argumentere med mig på en meget oprørt og frenetisk måde. Jeg ringer også til ... for at konsultere om situationen.

A, gør præcis som det passer hende selv. Til den 22/2, har hun uden at informere mig, lavet aftal med X tandklinik om at hun skal komme derud og tale sammen med ... inden hun rejser. Hun laver egne aftale uden at spørre/planlægge sammen mig, og har derfor de factu fravær fra sin ordinære arbejdsplads. Jeg finder ud af situationen i samband med tandlægemødet den 18/2, og fortæller hende at hun er nødt til at planlægge fravær fra arbejdet samt informere og få godkendt fra mig. I sit svar til mig på advarsel dateret den 17/3, svarer hun at hun spurt mig hvis jeg vil komme med til X, og at jeg skulle have svaret at; "det var der dog ikke intresse for". Her har A ikke helt klart for sig, da mit svar tydeligt var det modsatte.

Udover dette har jeg syvpunkter på hendes kvalitative arbejde; ved en tidpunkt under hendes arbejde på Z-klinikken kommer hun ind til mig på klinikken og spørge hvad hun skal gøre med en karieret tand 26 (6+) på et barn, hun vil "extrahere" denne tand, hun noterer og en mørk forændring på tanden 36 (-6) oklusal flade, men syndes ikke denne skal laves fyldning på. Jeg følger med hende ind til hendes klinik for at hjælpe hende. Jeg fortæller hende at 26 (6+) skal excaveres og laves en fyldning på, hvis den har brug for rodbehandling skal dette lade sig gøres, tanden 36 (-6) har et openbart kariesangreb. Kariesdiagnostisk kompetence?

På en anden patient, ..., Bliver der 18/3 2005 incideret en hævelse regio 21 (+1). Patienten bliver sendt til mig akut for svære smerter den 23/3. Der have blevet stoppet et stykke gas in i incisionen. Dette er selvfølgelig ikke en ordentlig måde at holde en incision åben. Der har i øvrigt, på Z-klinikken, været incideret i samband med tandextraktioner.

Jeg finder ud af at A, under sin tid på Z-klinikken, den tid som jeg selv direkte kan overblikke, har problem med at aktivere sig selv, hun går gerne rundt på klinikken og gør ikke ret meget, jeg blev nødt til at fortælle hende at hun skal arbejde.

Vedrørende samarbejdsproblemer i øvrigt; På X-klinikken, blev C, klinikkassistent, placeret hos A. C som er en af vores dygtigste KA, skulle sørge for at A skal får god hjælp til at komme igang på den nye arbejdsplads.

C, meddeler at hun ikke længere vil arbejde på X-klinikken, på grund af A. C er nu, på egen ønske, overflyttet til Z-klinikken. Jeg har fået rapporter fra personalet, at under mine fridage februar/marts måned, har hun ikke været intresseret at tage akutpatienter! Enligt rapport fra personalet (receptionist ... og ..., ledende klinikkassistent) "løbte hun amok, skriger og bliver hysterisk" på X-klinikken - Personalet var nødt til at informere F, da jeg ikke var her. Jeg har fået telefonsamtale til klinikken og hjem privat 23.03.2005 og 29.03.2005 og løbende fra øvrige personalet (D, taleskvinde) om at de føler det hele meget ubehageligt og at A påvirket og styrt dem negativt. Dette fortæller hele personalet meget tydeligt i samband med møde sammen med mig ude i X den 11/4 kl.15.00.

Jeg har efter det at jeg kommet tilbage fra min ferie i februar/marts måned, haft en ny diskussion med A på telefon, og gjort klart at nu er det nok, hvis det ikke omgående bliver bedre, bliver vi nødt til at diskutere hvis hun skal arbejde i ... tandpleje. Efter at jeg prøvet at have et samtale med hende den 5/4 2005 og hvordan dette møde udviklede sig, er jeg idag klar over at fortsat arbejde i ... tandpleje er umuligt for A."

Brev af 18. april 2005 fra E, KA-elev, til B:

" Ang. A

Da hun kom ud til os første gang virkede hun meget venlig og imødekommende.

Hun søgte medlidenhed hos os, da hun havde uoverenstemmelser med B, og hun vidste ikke hvorfor B forfulgte hende personligt.

Vi troede selvfølgelig på de at hun sagde, og lovede at vi ville hjælpe hende, og hun blev så glad, at hun ville give os rejser. Som tiden gik, forandrede hun sig mere og mere, og først her kunne vi se hvad det er hun er ude på, det er at hun ville påvirke os, og alt det negative hun talte om var om B, og da hun kunne føle vi ikke påskønnede alt det negative blev hun "svært" at arbejde sammen med. I følge arbejdsplanen var det ... som skal assistere hende, men hun ville ikke have hende som assistent, og det troede hun at B vidste det, derfor han ville have det skal være ..., men på den anden side vidste B det ikke."

Brev af 18. april 2005 fra D og I:

" Vedrørende A

A begyndte i X klinikken i marts måned, den tid hun var i X klinikken har hun talt negativ om vores chefdistrikstandlæge. På den måde har hun prøvet påvirke os at det næsten lykkedes hende. Men det lykkedes heldigvis hende ikke.

Vi er meget glad for vores Chefdistikstandlæge, og vi har godt samarbejdet med ham."

E-mail fra B til Administrationsdirektoratet, dateret den 19. april 2005:

"Har lige talet med C.

Orsagen til at hun ikke ville være i X var at kun at C havde en klar fornemmelse at A ikke ville ha hende der, C følede at hun ikke duger. A talte hele tiden om en anden klinikassistent infor C, den klinikassistent hun ville ha, ved jeg selv ikke fungerede sammen med A da meget lidt arbejde blev gjort, hvilket openbart passade A fint."

E-mail fra Dansk Tandlægeforening til Administrationsdirektoratet af 26. maj 2005, hvoraf blandt andet fremgår:

"Nu skal du jo lige have lejlighed til at læse partsindlægget - men jeg vil for god ordens skyld gøre dig opmærksom på, at chefdistriktstandlæge B er fratrukket sin stilling i mandags. J fra Kystledelsen meddelte på en møde i går med Tandklinikens personale, at chefdistriktstandlægen "i vidt omfang havde udført ikke-vederlagsfrit tandlægearbejde i arbejdstiden" hvilket ikke er tilladt.

Jeg mener ikke at afskedigelsessagen mod A bør opretholdes herefter. Sagen er påbegyndt og initieret af den pågældende chefdistriktstandlæge.

..."

Brev stemplet som indgået i Administrationsdirektoratet den 30. maj 2005 fra B til Kystledelsen, indeholdende udtalelse til Dansk Tandlægeforenings partshøringssvar af 20. maj 2005 (citeret ovenfor):

"Först vill jag tydligt klarlägga, att min ståndpunkt avseende A's avsked naturligtvis står fast. Uppenbarligen är detta också Kystledelsen mening. Har på senare tid tagit del av, och raft visat för mig, journalhandlingar förda av A, som om möjligt, stärkt denna min uppfattning.

Har ombetts av ..., Kystledelsen att kommentera, primärt, ..., konsulent i Dansk Tandlægeforening, och hennes svar i ärendet. Dennes svar uppfattar jag som en något märklig skrivelse, varför jag har svårt att se en seriös sida.

Konsulent ... och hennes svar ger intrycket att inbegripa och ogiltigförklara samtliga klagomål (klagelser) avseende A. Om jag ännu en gång, skulle klarlägga dessa klagomål, skulle mina kommentarer motsvara de fem (5) sidor konsulent ... lagt fram - Detta är inte rimligt. Ändock skall jag förtydliga valda delar och följande:

- Om jag finner A ombytt med ryggsäcken på ryggen, på väg ner för trapporna/på väg hem klockan 14.55 - Anser jag, och Kystledelsen detta vara uppenbart fel. Om A, kommenterar detta genom att skrika högt i korridoren, patienterna vänder sig om, anställda kommer ut från sina kliniker, A fortsätter att högljuddt att kommentera detta fram till 15.35 - Anser jag detta vara påtagligt anmärkningsvärt.

A har tilldelats samma riktlinjer som alla andra anställda, gällande bland annat arbetstider - Denna information finas också tydligt anslagen på klinkens anslagstavla. Detta är heller ingen ny praxis, som konsulent ... annars vill göra gällande.

Att A utan vetskap planerat och avtalat besök på X tandklinik, står fast. Att jag skulle avtalat med A, om "gemensamt" besök den 24 februari är ett märkligt påstående.

Att A under min frånvaro, vägrade behandla akutpatienter, och att personalen var nödgade att påkalla uppmärksamheten från F, bedömer jag som korrekt. Naturligtvis är personalen/ledande klinikassistent väl instruerad avseende akutverksamhet, de är också instruerade i händelse av min frånvaro. Att F tagit kontakt med A, är fullkomligt normalt, i min frånvaro. Att konsulent ..., sedan kallar detta en "överreaktion" från personalens sida, drar jag mig för att kommentera.

Samarbetssvårigheter - Jag har inte haft någon möjlighet att samtala med A i normal samtalston. Att A fortlöpande under "samtalet" flackar med blicken i golvet, inte kan eller vill sitta ner, själv talar oavbrutet utan att försöka lyssna - Ger mig en grund för bedömningen samarbetssvårigheter. Personalen på X tandklinik har för mig upprepade gånger, personligen och via telefon beklagat att A styrt och manipulerat dem. Konsulent ... menar att jag skulle ha fått personalen till att "underskrive erklaring" om att A baktalar mig! Detta saknar totalt verklighetsförankring - Självfallet har jag aldrig styrt personalen på något sätt, och skulle heller aldrig komma på tanken. Det kan också vara av viss vikt att tillfråga berörd personal.

Konsulent ..., menar också att tandläkarna hade ett "konstruktivt förslag" till att lösa situationen. Detta förslag har jag aldrig hört talas om. Konsulent ... menar också att då det föreligger ett stort problem med att anställa fasta tandläkare i ..., och att A var "den förste tandläge i mange år, der tiltrådt en fast stilling". Och att det skulle vara i allas intresse att "problemet mellan A og B blev søgt afhjulpet" - För det första fanns/finns det inga "problem" mellan mig och A, i varje fall inte från min sida, då det rör sig om en av mig, högst professionell bedömning av A och hennes tidigare arbete i ... tandvård. För det andra, spelar bristen på tandlökare i ... en mindre roll, om inte kompetensen hos den aktuella tandläkaren finns - Detta har vi provat tidigare med tydligt resultat.

Borgarna kommer i första hand, därför är det av största vikt att vi som chefer ser till att förmedla kompetenta tandläkare till dem, istället för att tillfredställa kvoten av tandläkare i

Problem finns hela tiden, och dessa löses normalt med gott resultat av personalen och mig i god samverkan, med betoning på orden god samverkan - Åtminstone är detta min uppfattning, samt den information jag löpande har fått av vår personal vid regelbundna utvärderingar, bland annat i form av "gruppsamtal" mellan mig och övrig personal, "personliga samtal" mellan ledande klinikassistent och övrig personal.

Jag har hela tiden fått fullt stöd hos personalen avseende mitt sätt att leda och stimulera personalen vidare i sitt arbete. F's det en osäkerhet kring detta, tycker jag att det är rimligt att tillfråga aktuell personal.

Konsulent ... talar gärna om "inkompetence" och kompetens i sin skrivelse - På sidan 4/5 ger hon sig ut på "tunn is" genom att göra egna kliniska bedömningar - Så vift jag vet är inte konsulent ... utbildad odontolog. Personligen, räknar jag mig till den högt meriterade gruppen allmänntandläkare i vårt samhälle, och känner mig hämed mer eller mindre tvingad att deklarera min sida av begreppet "kompetence" - Min akademiska bakgrund i avseendet "kompetens"; jag har själv stora delar av

läkarutbildning, specialistutb.kurser, forskarutbildning, samt lång erfarenhet internationellt med undersökningar av tobak/cancer/munhåla, flera års erfarenheter från käkkirurgisk verksamhet nationellt/internationellt inkl. masterbakgrund. Jag har även god erfarenhet av samarbete med världsauktoriteter som ..., ... och ... - dessa inom respektive områden som tobak/slemhinneförändringar/cancer och käkledsproblematik (TMJ)/relaterad kirurgi. Tillika har jag under många år varit verksam som chef inom tandvården.

Med bakgrund av denna erfarenhet anser jag mig ha gott stöd för att göra basala bedömningar av den karaktär A's kompetens inbegriper.

Min professionella bedömning av A är vägledande, och att hon inte kunde fungera som tandläkare på ett sätt som kommer borgarna till gagn, fanns där från början. Det har självfallet funnits flera tillfällen då jag upprepat försökt samtala med henne, utan resultat eller möjlighet. Att välja att avskeda någon är aldrig lätt eller en trevlig händelse, och i A's, fall har delta "vuxit fram" under en tid, efter sin anställning. Min bedömning av A står alljämnt fast."

Samt udtalelse fra cheftandlæge F:

" Vedrørende: Partsindlæg - A.

Hermed fremsendes kopi af de fremsendte svar fra Chefdistriktstandlæge B og Cheftandlæge F's kommentarer pr. telefon.

Side 1, 16. linie: Der henvises til brev fra år 2000 af ...

Side 2, 18. linie: A har ikke talt med F den 1. marts 2005, da han var på vej til Danmark denne dag

Side 3, 11. linie: Klinikpersonalet er blevet presset af A første gang til at skrive, at de ikke har samarbejdsvanskeligheder med denne.

Side 3, 20. linie: 1. og 2. advarsel er den samme. 1. advarsel blev p.g.a. procedurefejl annulleret og erstattet med 2. advarsel.

Side 4, næstnederste linie: A har selv sygemeldt sig, da sagen startede.

Side 5, 4. linie: Det ønskes præciseret, hvilke formelle fejl Kystledelsen har lavet.

Det skal desuden bemærkes, at der i Tandlægeforeningens brev ikke er bemærkninger vedrørende A's udskiftning af Z tandklinikens møbler.

Kystledelsen er af den opfattelse, at der ikke er grundlag for ændring af Centraltandklinikens indstilling om afsked af A, hvorfor indstillingen fastholdes."

Jeg skrev den 8. august 2005 således til Administrationsdirektoratet:

"Jeg har modtaget Administrationsdirektoratets sagsmappe vedrørende A og har nu haft lejlighed til at gennemse den.

Jeg har herefter fundet anledning til nærmere at undersøge Administrationsdirektoratets afskedigelse af A.

Det fremgår af Administrationsdirektoratets afskedigelsesbrev af 31. maj 2005 til A, at afskedigelsen dels er begrundet i samarbejdsvanskeligheder, dels i inkompetence.

Det følger 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.

I forbindelse med en beslutning om afskedigelse er sagsoplysningen underlagt dette princip. Afgørelser om uansøgt afskedigelse anses i almindelighed for indgribende, og kravene til undersøgelsens udstrækning og til sikkerheden for de relevante oplysningers rigtighed er derfor relativt høje.

A blev ansat pr. 1. februar 2005 som distriktstandlæge, med foreløbig placering ved Z-klinikken i Ved Administrationsdirektoratets brev af 31. maj 2005 blev A afskediget.

Det fremgår af sagens akter, at der er foretaget følgende i forbindelse med afskedigelsen af A:

- A blev den 17. marts 2005 tildelt en advarsel, begrundet i a) udskiftning af møbler, b) møde på X-klinikken, c) arbejdstider, d) afvisning af akutpatienter, e) samarbejde på X-klinikken

- Der foreligger på sagen støtteerklæringer til A dateret den 21. marts 2005 fra personalet i X tandklinik, samt støtteerklæring dateret den 22. marts 2005 fra filialledere ved ... Tandklinik, ... Tandklinik samt ... Tandklinik.

- Svar til de tre filialledere fra chefdistriktstandlæge B dateret den 23. marts 2005.

- Svar fra de tre filialledere til chefdistriktstandlægen dateret den 11. april 2005.

- Mail fra chefdistriktstandlægen til cheftandlæge F samt ... i Kystledelsen vedrørende A dateret den 7. april 2005 samt svar fra cheftandlægen dateret den 8. april 2005, hvoraf det fremgår, at A må afskediges.

- Skriftlig advarsel af 5. april 2005. Advarslen er begrundet i følgende forhold: a) køb af møbler, b) møde på X-klinikken, c) arbejdstider, d) afvisning af akutpatienter, e) samarbejde på X-klinikken.

- Indstilling af 11. april 2005 fra M til Kystledelsen om afskedigelse af A, bilagt skriftlig advarsel af 5. april 2005, brev af 29. marts 2005 fra cheftandlægen til A, hvori der svares på A's bemærkninger til den tildelte advarsel af 17. marts 2005, advarsel af 17. marts 2005 samt chefdistriktstandlægens indstilling hertil af 10. marts 2005 bilagt kopi af opslag om arbejdstider i ... Tandpleje.

- Partshøringsskrivelse af 20. april 2005 vedrørende påtænkt afskedigelse af A.

- Brev af 14. april 2005 fra chefdistriktstandlægen til Administrationsdirektoratet, hvori chefdistriktstandlægens indstilling om at afskedige A begrundes.
- Erklæringer imod A fra to ansatte i X-klinikken samt en elev, dateret den 18. april 2005, hvoraf alle tillige skrev under på en støtteerklæring til fordel for A dateret den 21. marts 2005.
- Anmodning af 14. april 2005 fra Administrationsdirektoratet om en nærmere begrundelse fra de ansatte i X og C.
- E-mail fra chefdistriktstandlægen af 19. april 2005 hvori chefdistriktstandlægen begrundede årsagen til C's ønske om at flytte fra X-klinikken.
- Partshørings svar fra A ved Dansk Tandlægeforening, bilagt blandt andet referat af tandlægemøde den 29. marts 2005, hvor det under punkt f anføres, at "tandlægerne tilkendegiver, at der er samarbejdsvanskeligheder med B, og at denne ikke er lydhør over for dem". Referatet er ikke underskrevet.
- Brev fra Kystledelsen til Administrationsdirektoratet af 27. maj 2005, hvori svar fra chefdistriktstandlægen samt cheftandlægen vedlægges.
- Udateret brev fra chefdistriktstandlægen til Kystledelsen vedrørende udtalelse til A's partsindlæg, stemplet scannet i Administrationsdirektoratet den 30. maj 2005.

Jeg anmoder indledningsvis Administrationsdirektoratet om at redegøre for, om der er givet A en eller to advarsler, idet det ikke fremgår af sagen, om advarslen dateret den 17. marts 2005 er annulleret, når bortses fra Kystledelsens brev af 27. maj 2005, hvori Tandlægeforeningens partshøringsbrev kommenteres.

Jeg anmoder Administrationsdirektoratet om at redegøre for, om Administrationsdirektoratet herudover har foretaget undersøgelseskridt, forinden beslutningen om at afskedige A blev truffet.

Jeg anmoder særligt Administrationsdirektoratet om at oplyse, om Administrationsdirektoratet har undersøgt *om* de anførte samarbejdsproblemer har haft en sådan betydelig negativ indflydelse på udførelsen af opgaverne på ansættelsesstedet, at dette kunne begrunde afskedigelse, *om* der forelå en forbindelse mellem samarbejdsproblemerne og A, samt *om* hovedskylden for problemernes opståen skyldtes A.

Jeg anmoder videre Administrationsdirektoratet om at redegøre for, om direktoratet har forholdt sig kritisk til de indhentede oplysninger, særligt om direktoratet har undersøgt de afgivne erklæringer henholdsvis for og imod A.

Jeg anmoder ligeledes Administrationsdirektoratet om at redegøre for, i hvilket omfang begrundelserne for afskedigelsen af A adskiller sig fra de(n) allerede tildelte advarsel/advarsler til A, samt om at oplyse, i hvilket omfang A efter at have modtaget advarslen/advarslerne har gentaget de handlinger, som hun har fået advarslen/advarslerne for.

Jeg kan af sagens akter se, at man har forsøgt at placere A i X tandpleje i stedet for i ... tandpleje. Jeg anmoder herudover Administrationsdirektoratet om at oplyse, om der efter direktoratets opfattelse har været udfoldet tilstrækkelige bestræbelser

på at løse samarbejdsproblemerne med mindre vidtgående skridt end afskedigelse. Jeg henviser til det i Tandlægeforeningens partshøringsskrivelse anførte, om at det af filialleder på ... er foreslået, at A blev overflyttet dertil.

Jeg anmoder videre om at få oplyst, om direktoratet har fået undersøgt de påståede faglige inkompetencer, som A af chefdistriktstandlægen anklages for, af andre fagfolk.

Jeg anmoder endelig Administrationsdirektoratet om at oplyse, om det er direktoratets opfattelse, at grundlaget for afskedigelsen af A er tilstrækkeligt.

Jeg vedlægger Administrationsdirektoratets sagsmappe vedrørende A med tak for lån."

Jeg modtog den 7. september 2005 brev fra Administrationsdirektoratet, hvoraf fremgik, at direktoratet havde indledt forhandlinger med Dansk Tandlægeforening vedrørende afskedigelsessagen.

Jeg anmodede herefter ved brev af 9. september 2005 Dansk Tandlægeforening om at orientere mig om, hvorvidt jeg skulle stille sagen i bero, indtil forhandlingerne mellem foreningen og Administrationsdirektoratet var afsluttede.

Dansk Tandlægeforening meddelte mig ved brev af 19. september 2005, at der ikke var forhandlinger mellem foreningen og Administrationsdirektoratet i afskedigelsessagen vedrørende A.

Jeg modtog den 7. oktober 2005 Administrationsdirektoratets svar på mit brev af 8. august 2005:

"Under henvisning til Landstingets Ombudsmands skrivelse af 8. august 2005 skal der herved oplyses følgende.

Advarslen af 30. marts 2005 indeholder alle de momenter som advarslen af 17. marts 2005 gør. Advarslen af 30. marts blev, som oplyst af Kystledelsen, givet på baggrund af en procedurefejl. Kystledelsen oplyser, at den første advarsel blev annulleret, og Administrationsdirektoratet henholder sig til Kystledelsens bemærkninger.

Administrationsdirektoratet havde foretaget undersøgelsesskridt, før afskedigelsesbeslutningen blev truffet, idet direktoratet havde bedt om udtalelser fra både B og F vedr. partshøringssvaret. Derudover har direktoratet inden partshøringsskrivelsen blev udsendt anmodet om og fået en uddybende udtalelse fra B. Endvidere er der på baggrund af oplysningerne modtaget fra B den 14/4-05 indhentet skriftlige udtalelser fra personalet i X Tandklinikken vedr. forholdet til A.

Samarbejdsproblemerne har ifølge A's overordnede haft en sådan betydelig negativ indflydelse for udførelsen af opgaverne på ansættelsesstedet, at dette kunne begrunde afskedigelse, jf. B's skrivelse af 14. april 2005. Der var forbindelse mellem samarbejdsproblemerne og A, og det vurderedes at hovedskylden for samarbejds-

problemernes opståen skyldtes A. Der skal i den forbindelse henvises til B's bemærkninger til sagen sammenholdt med udtalelserne fra personalet i X-klinikken. B vurderer i sin skrivelse af 14. april 2005, at fortsat arbejde i ... Tandpleje for A er umuligt.

Samarbejdsproblemer er særdeles vanskelige at dokumentere, idet der er mange følelser indblandet. I den konkrete situation er det lagt til grund, at A havde samarbejdsproblemer med B. Der er således tale om samarbejdsproblemer mellem A og hendes umiddelbart overordnede. B vurderede som overordnet, at de samlede problemer med A ikke kunne løses, og derfor måtte føre til afskedigelse, jf. B's skrivelse af 14. april 2005. Administrationsdirektoratet kan herefter ikke vurdere dette bedre end den overordnede - B. Der skal i den forbindelse henvises til erklæringerne fra personalet i X-klinikken, der ligeledes støtter op om dette. Derudover er det oplyst, at klinikassistent C direkte forlader klinikken i X på grund af A, hvilket er en klar indikation på samarbejdsvanskeligheder.

Administrationsdirektoratet har forholdt sig kritisk ud fra de oplysninger, der er indhentet, men direktoratet har lagt afgørende vægt på den overordnedes udsagn, idet det er den overordnede, der har ansvaret for, at arbejdspladsen fungerer, og er den, som bedst kan vurdere, hvilket omfang problemerne har. Erklæringerne for A kommer fra tandlæger på de andre tandlægeklinikker, men ikke fra personer fra X-klinikken hvor A arbejdede. Administrationsdirektoratet har selvfølgelig vurderet erklæringerne for A, men har ikke vurderet, at de kunne ændre afgørelsen. Der er i den forbindelse lagt vægt på, at der var samarbejdsproblemer med såvel ledelsen som de ansatte på X-klinikken.

I afgørelsen om afskedigelse er der ikke lagt særskilt vægt på advarslen. En del af det indhold, der fremgår af advarslen, fremgår ligeledes af afskedigelsens begrundelse. Beslutningen om at indstille A til afskedigelse bliver truffet efter, at B havde en samtale med A deri 5. april 2005. B vurderer således efter samtalen, at ansættelsesforholdet skulle indstilles til ophør. Der skal i den forbindelse henvises til, at det fremgår af B's skrivelse af 14. april 2005, at A under mødet den 5. april 2005 taler meget højt og nonstop, hvilket ifølge B gør hende meget svær at kommunikere med. Af advarslen af 30. marts 2005 fremgår, at A har opført sig uprofessionelt ved at skrigte og lave ballade ude i korridoren. Endvidere fremgår, at A ikke har forstået eller hørt, hvad B har oplyst hende om. Den opførsel, der henvises til i advarslen, er således fortsat på mødet den 5. april 2005, og som det fremgår af B's skrivelse af 14. april 2005, er det måden mødet den 5. april udviklede sig på, som medfører, at B vurderer, at fortsat arbejde ved ... tandpleje er umulig.

Det er Administrationsdirektoratets vurdering, at der har været udfoldet tilstrækkelige bestræbelser på at løse samarbejdsproblemerne med mindre vidtgående skridt end afskedigelse, men problemet var, at samarbejdsproblemerne ikke alene var med de ansatte, men tillige med ledelsen, hvorfor en flytning til en anden tandlægeklinik ikke ville have afhjulpet problemet. I den forbindelse skal der henvises til, at B flere gange har forsøgt at tale med A vedr. samarbejdsproblemerne, uden at der er sket nogen forbedring.

I relation til de faglige inkompetencer der henvises til, er der lagt vægt på B's vurdering som overordnet for A, men vurderingerne er ikke undersøgt af andre fagfolk.

Det er Administrationsdirektoratets vurdering, at der var tilstrækkelig grundlag for afskedigelsen."

Jeg sendte ved brev af 1. november 2005 Administrationsdirektoratets brev til Dansk Tandlægeforening til partshøring. Dansk Tandlægeforening svarede ved brev af 29. november 2005, som jeg modtog den 12. december 2005. Af svaret fremgår:

"Dansk Tandlægeforenings kommentarer og bemærkninger til Administrationsdirektoratets brev af 6. oktober 2005 angående besvarelse af Landstingets ombudsmands spørgsmål i sagen om afskedigelsen af tandlæge A, ... tandpleje.

Dansk Tandlægeforening noterer sig, at administrationsdirektoratet afviser at have tilsidesat sin undersøgelsespligt med henvisning til, at direktoratet bad om udtalelser til partshøringssvaret fra såvel chefdistriktstandlæge B som cheftandlæge F. Direktoratet henviser ligeledes til, at der er indhentet skriftlige udtalelser fra personalet i X inden partshøringssvaret.

Hertil skal det bemærkes, at personalet i X medio marts uopfordret afgav håndskrevne støtteerklæringer til fordel for A. Erklæringen af 18. april angående samarbejdsvanskeligheder med A, som direktoratet henviser til, kan som anført i partshøringssvaret ikke tillægges afgørende vægt, eftersom det ikke kan afvises, at personalet på det tidspunkt har været under et vist pres fra B, der var stærkt interesseret i at A blev afskediget. De såkaldt skriftlige udtalelser blev efter det oplyste tilvejebragt under et møde i Z-klinikken, som B havde indkaldt, og hvor personalet i X var tilsagt. Der er ikke her tale om diverse håndskrevne erklæringer, men om en udtalelse underskrevet af personalet, som B faxer til Administrationsdirektoratet samme dag efter mødets afholdelse.

Direktoratet henviser til at samarbejdsproblemerne med A har haft en så betydelig negativ indflydelse på opgavernes udførelse, at det kunne begrunde en opsigelse. Igen: De episoder som B angiver, at A har optrådt i "med råben og skrigen" og "non stop tale" bygger som anført i partshøringssvaret ensidigt på B's betragtninger. Mødet på B's kontor den 5. april havde således flere mødedeltagere, blandt andet A's kollega fra en anden tandklinik. Denne kollega har en anden opfattelse af mødet, hvilket han også har gjort rede for overfor Sundhedsdirektoratet.

Direktoratet henviser til, at man har forholdt sig kritisk ud fra de oplysninger der er indhentet, og at man har lagt afgørende vægt på den overordnede udsagn.

Hertil bemærkes, at Dansk Tandlægeforening i partshøringssvaret angiver mange grunde til at direktoratet ikke ensidigt kunne og burde have lagt afgørende vægt på B's vurdering. Således havde B samarbejdsvanskeligheder med i hvert fald 3 andre tandlæger/filialledere i byen, hvilket var Sundhedsdirektoratet bekendt. Allerede derfor findes det ikke rimeligt ensidigt at tilregne A samarbejdsvanskelighederne.

Sundhedsdirektoratet var bekendt med klagerne fra de øvrige tandlæger/filialledere over B's adfærd i stillingen som chefdistriktstandlæge forud for afgivelse af partshøringssvaret. B måtte således fratænde "pludseligt" den 24. maj 2005. Alligevel modtog A sin afskedigelse ved brev af 31. maj 2005.

Bl.a. på den baggrund må det konstateres, at Administrationsdirektoratet som offentlig myndighed ikke har udfoldet tilstrækkelige bestræbelser på at finde en anden løsning end afskedigelse.

Med hensyn til A's påståede faglige inkompetence, henviser direktoratet til, at man også her valgte at tillægge B's vurdering afgørende vægt.

Hertil bemærkes, at der foreligger dokumentation for, at de øvrige tandlægers/filiallederes klager over B tillige var af faglig karakter.

Tandlægerne/filiallejerne har således til Sundhedsdirektoratet afleveret en gennemgang af 15 patientjournaler vedrørende B's behandlinger, og der var, og er, efter Dansk Tandlægeforenings opfattelse ikke det fornødne grundlag for ensidigt at bygge en faglig vurdering af A på B's opfattelse.

Sammenfattende tyder noget på at Sundhedsdirektoratet ikke har medvirket loyalt til sagens oplysning. På den anden side er det Administrationsdirektoratets ansvar, at man ikke - trods de modstridende oplysninger - har foretaget yderligere undersøgelser for at få sagen fuldt oplyst.

Såfremt man fra Ombudsmandens side måtte ønske yderligere oplysninger, eller har spørgsmål vedrørende ovenstående kan henvendelse rettes til undertegnede".

Jeg skrev den 5. januar 2006 således til Personaledirektoratet (tidligere Administrationsdirektoratet):

"Ombudsmanden modtog den 12. december 2005 det i kopi vedlagte høringsvar fra Dansk Tandlægeforening.

Jeg anmoder Administrationsdirektoratet om at fremkomme med de kommentarer, som Administrationsdirektoratet eventuelt måtte have til høringsvaret.

Jeg anmoder Administrationsdirektoratet om at oplyse, om Administrationsdirektoratet var bekendt med, at der var indgået klager over B forinden afskedigelsen af A.

Jeg anmoder herunder Administrationsdirektoratet om at oplyse, om Administrationsdirektoratet til brug for afskedigelsessagen mod A, har rekvireret A's sagsmappe fra Sundhedsdirektoratet samt eventuelt B's sagsmappe fra Sundhedsdirektoratet.

Administrationsdirektoratets brev vil blive forelagt Dansk Tandlægeforening til udtalelse, forinden jeg afslutter min behandling af sagen."

Personaledirektoratet svarede ved brev af 27. januar 2006:

"Under henvisning til Landstingets Ombudsmands skrivelse af 5. januar 2006, skal Personaledirektoratet (tidligere Administrationsdirektoratet) herved fremkomme med følgende bemærkninger til høringsvaret fra Dansk Tandlægeforening:

I relation til de skriftlige udtalelser udfærdiget af personalet i X skal bemærkes, at B anfører, at han er blevet kontaktet telefonisk den 23. marts 2005 og den 29. marts 2005 af D som talskvinde for det øvrige personale - her oplyses B om, at personalet føler det hele meget ubehageligt, og at A har påvirket og styret personalet negativt. Dette får B endvidere bekræftet ved et møde med personalet i X den 11/4-05. Erklæringerne er således alene et udtryk for en skriftlig bekræftelse af det, som B tidligere har fået oplyst mundtligt, jf. B's redegørelse af 14. april 2005. Det skal yderligere præciseres, at der både foreligger en erklæring fra E og en erklæring underskrevet af D og I - der er således to erklæringer.

Ud over ovennævnte fastholder Personaledirektoratet sine bemærkninger fremført i skrivelsen til Landstingets Ombudsmand af 6. oktober 2005.

Personaledirektoratet var ikke bekendt med, at der skulle være indgået egentlige klager over samarbejdsvanskeligheder med B forinden afskedigelsen. Det eneste Personaledirektoratet var bekendt med var, hvad der fremgik af Dansk Tandlægeforenings partshøringssvar (med bilag) til den påtænkte afskedigelse.

Der skal i den forbindelse endnu engang præciseres, at det ikke alene var B, som A havde samarbejdsvanskeligheder med, men tillige det øvrige personale på X-Klinikken.

Personaledirektoratet har i forbindelse med sagen ikke rekvireret A's sagsmappe fra Sundhedsdirektoratet / Kystledelsen, men Personaledirektoratet forudsætter selvfølgelig, at alt relevant materiale er blevet fremsendt på sædvanlig vis.

B's sagsmappe er ej heller rekvireret i forbindelse med sagen.

Den grønlandske oversættelse af nærværende skrivelse eftersendes snarest muligt.

Kopi af nærværende skrivelse er fremsendt til Dansk Tandlægeforening."

Dansk Tandlægeforening har pr. e-mail tilkendegivet, at foreningen henholder sig til det tidligere fremførte i brev til mig af 29. november 2005 (citeret ovenfor). Foreningen har yderligere anført:

"- At afskedigelsen af A lider af såvel indholdsmæssige som formelle mangler

- At Sundhedsdirektoratet/Kystledelsen ikke har medvirket loyalt til sagens oplysning

- At Administrationsdirektoratet har tilsidesat deres undersøgelsespligt."

Jeg udtalte herefter:

"Det fremgår af Administrationsdirektoratets brev til A af 31. maj 2005, hvorved A bliver afskediget, at afskedigelsen er begrundet dels i samarbejdsvanskeligheder, dels i inkompetence.

Nedenfor behandler jeg indledningsvis spørgsmålet om samarbejdsvanskeligheder og dernæst spørgsmålet om inkompetence. Jeg vil udtale mig vedrørende Administrationsdirektoratets vurdering af afskedigelsesgrundlaget.

1. Om samarbejdsvanskeligheder

Samarbejdsvanskeligheder kan udgøre det fornødne grundlag for en beslutning om afskedigelse. Retssikkerhedsmæssige hensyn tilsiger dog, at samarbejdsvanskeligheder ikke uden nærmere kvalifikation kan påberåbes som grundlag herfor.

Der er i den sammenhæng krav om, at samarbejdsproblemerne har en betydelig negativ indflydelse på udførelsen af opgaverne det pågældende ansættelsessted. Der skal endvidere foreligge en klar forbindelse mellem samarbejdsproblemerne og den person, som søges afskediget, ligesom hovedårsagen til problemernes opståen ikke må kunne tilskrives andre end den, som søges afskediget. Af den almindelige forvaltningsretlige grundsatning 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, der kan tids- og stedfæstes, og som viser, hvilke konkrete samarbejdsvanskeligheder der er tale om.

Endvidere 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.

Såfremt der er tvivl om rigtigheden af oplysninger om væsentlige faktiske forhold, 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 hertil Hans Gammeltoft-Hansen m.fl., *Forvaltningsret*, 2. udgave, 2002, side 226.

Forinden der træffes afgørelse om uansøgt afskedigelse, skal der endvidere foretages partshøring, ligesom afgørelsen skal begrundes. Se herom nedenfor.

Spørgsmålet om, hvorvidt der herefter er fornødent grundlag for en afskedigelse på grundlag af samarbejdsvanskeligheder, afhænger af en vurdering af en række forskellige hensyn.

Det falder uden for min virksomhed at efterprøve myndighedens skønmæssige afvejningen af disse hensyn, hvorfor jeg i den konkrete sag ikke har taget stilling hertil. Min undersøgelse drejer sig således i denne sammenhæng om, hvorvidt Administrationsdirektoratet (Personaledirektoratet) har foretaget den påkrævede konkrete afvejning.

Efter at jeg har gennemgået Administrationsdirektoratets sagsmappe vedrørende A, finder jeg i den konkrete sag at kunne lægge til grund, at chefdistriktstandlæge B har været utilfreds med samarbejdet med A.

2. Skriftlig advarsel til A

Administrationsdirektoratet har oplyst, at den advarsel, der blev givet A ved brev af 17. marts 2005, grundet en procedurefejl blev annulleret.

Jeg bemærker indledningsvis, at det ikke umiddelbart af Administrationsdirektoratets sagsmappe fremgår, at advarslen af 17. marts 2005 var blevet annulleret. Der er således ikke på selve brevet, hvorved advarslen gives, efterfølgende angivet, at advarslen er annulleret. Dette giver den forkerte opfattelse, at A havde modtaget to advarsler. Det fremgår endvidere ikke af sagen, at A var blevet orienteret om, at den givne advarsel af 17. marts 2005 var blevet annulleret.

Det fremgår dernæst af sagen, at A den 5. april 2005 klokken 13.00 på et møde med B fik en skriftlig advarsel.

Det fremgår af B's brev af 5. april 2005 til Kystledelsen, at:

"A får fremlagt og præsenteret information fra mig dateret den 30/03/2005, og får mulighed for at tage stilling til årsagerne til advarslen."

Af det brev af 30. marts 2005, der refereres til, fremgår:

"Vedrørende: Tildeling af skriftlig advarsel 31/03/2005 i samband med samtale."

Der er efter min opfattelse allerede på tidspunktet for indkaldelsen af A til samtale taget stilling til, at hun skal gives en skriftlig advarsel.

A er således reelt ikke blevet partshørt, forinden det blev besluttet at tildele hende en advarsel. Jeg finder dette kritisabelt. Jeg bemærker i øvrigt, at manglende partshøring almindeligvis medfører afgørelsens ugyldighed.

2.a. Frist i brev af 30. marts 2005 givet den 5. april 2005

Af B's brev af 30. marts 2005 til A, hvorved det meddeles A, at hun tildes en skriftlig advarsel, fremgår:

"Dette er nu en skriftlig advarsel, hvis der ikke sker en nulstilling af problemerne og en fuldkommen klar attitudeforbedring inden den 15. april 2005 vil dit ansættelsesforhold blive vurderet med henblik på, om det kan fortsætte"

Henset til, at det af B's brev af 5. april 2005 til Kystledelsen fremgår, at A var sygemeldt fra den 30. marts til den 1. april 2005, ligesom det fremgår, at der først blev afholdt møde mellem B og A den 5. april 2005, lægger jeg til grund, at den skriftlige advarsel først blev tildelt A den 5. april 2005.

Det fremgår dernæst af notat af 5. april 2005 fra B sendt i kopi til cheftandlæge F samt Kystledelsen, at:

"Jeg er også klar over at A ikke kan klare op sin situation. Derfor er min opfattelse at hun ikke kan arbejde fremover i ... Tandpleje."

B skrev ved e-mail af 7. april 2005 til cheftandlæge F:

"...

Vi er ikke engang tæt på nogen form af samarbejdsvilje fra A's side. Det går altså ikke og tale med hende på en normal måde. Jeg kan umulig se nogen løsning til fortsat arbejde for hende i ... tandpleje. ...

A blev ansat den 1. februar 2005. Jeg er i dag ikke interesseret af at ha hende ansat efter den sidste april 2005. Flere samtaler med A betegner jeg som lønløst. A er heller stadig (7/4) ikke på arbejd. Skal i eller mig informere hende. ..."

Cheftandlæge F skrev herefter den 8. april 2005:

"Det er min opfattelse, at hun må afskediges inden for 3-månders fristen - desværre er der vist ingen anden udvej.

Jeg fornemmer at hun vil være en evig kilde til uro."

Jeg bemærker, at A i den skriftlige advarsel fik en frist til den 15. april 2005 til at "forbedre" sig. Jeg bemærker dernæst, at A modtog den skriftlige advarsel den 5. april 2005.

B og cheftandlæge F har til trods herfor allerede henholdsvis den 5., den 7. og den 8. april 2005 givet udtryk for, at de ikke finder, at A kan forbedre sig, og at de har besluttet at indlede en afskedigelses sag mod A.

Herefter indledes afskedigelsessagen mod A ved cheftandlæge F's mail af 8. april 2005.

Jeg finder en sådan fremgangsmåde yderst kritisabel.

3. Afskedigelsen af A

Ifølge Administrationsdirektoratets brev af 20. april 2005 til A, indstilles A til afskedigelse med følgende begrundelse:

1. At A havde protesteret mod at skulle blive på arbejde indtil klokken 15.45.
2. At A havde besøgt X Tandklinik i arbejdstiden uden godkendelse.
3. At en klinikassistent havde begæret overflyttelse til anden tandklinik.
4. At A havde nægtet at modtage akutpatienter under B's fravær.
5. At A havde talt negativt om B og skabt negativ stemning på arbejdspladsen.
6. At B havde forsøgt at tale med A om ovenstående, men A var vanskelig at kommunikere med.

Disse forhold er alle kommenteret i Dansk Tandlægeforenings brev af 20. maj 2005 til Administrationsdirektoratet (citeret ovenfor).

Herudover begrundes Administrationsdirektoratet afskedigelsen af A med inkompetence (se nærmere nedenfor under punkt 4).

Jeg bemærker, at den skriftlige advarsel, der blev givet A ved brev dateret den 30. marts 2005, indeholder advarsel vedrørende punkterne 1-5. Jeg har ovenfor under punkt 2.a. lagt til grund, at A ikke, efter at hun modtog den skriftlige advarsel den 5. april 2005, og indtil afskedigelsessagen indledtes, har haft mulighed for at ændre på sin adfærd.

En advarsel gives med det formål at gøre det klart for modtageren, at et givent forhold ikke anses for acceptabelt.

Det er min opfattelse, at arbejdsgiveren ikke, når arbejdsgiveren har givet en advarsel for et forhold, efterfølgende kan benytte det pågældende forhold som begrundelse for en efterfølgende afskedigelse, såfremt den ansatte har rettet op på forholdet.

Det fremgår ikke af sagen, at A i den periode, der fulgte efter, at hun fik advarslen den 5. april 2005, har gentaget den adfærd, som er nævnt under punkterne 1-5.

Såfremt Administrationsdirektoratet ønskede at benytte den i punkterne 1-5 beskrevne adfærd som afskedigelsesgrundlag, burde Administrationsdirektoratet have indhentet dokumentation for, at forholdene var gentaget efter den givne advarsel.

3.a. Bevisvurdering

Administrationsdirektoratet fremsendte den 20. april 2005 en partshøringsskrivelse til A, hvoraf det fremgik, at direktoratet havde til hensigt at afskedige A. Dansk Tandlægeforening fremsendte ved brev af 20. maj 2005 deres kommentarer til det angivne afskedigelsesgrundlag.

Administrationsdirektoratet afskedigede ved brev af 31. maj 2005 A. Begrundelserne i afskedigelsesbrevet er i det hele identiske med det, der er angivet i sindetskrivelsen af 20. april 2005.

Administrationsdirektoratet fastholder i brev af 31. maj 2005 begrundelserne og henviser til, at B og personalet i X Tandklinik ligeledes fastholder deres udtalelser. Dette har ifølge Administrationsdirektoratets afsluttende bemærkninger været af afgørende betydning for sagen.

Jeg har ovenfor under punkt 3 anført, at jeg finder det tvivlsomt, hvorvidt begrundelserne, der ovenfor er angivet som punkt 1-5, kan danne grundlag for en afskedigelse af A.

For så vidt angår begrundelsen under punkt 6, har Administrationsdirektoratet ikke i afskedigelsesbrevet af 31. maj 2005 nærmere redegjort for, hvorfor man lægger mere vægt på udtalelser fra B end på udtalelserne fra A.

Det er min opfattelse, at den afskedigende myndighed bør søge et forhold afklaret, når der af parten eller andre i en afskedigelses sag rejses tvivl om det. Afskedigelsesmyndigheden skal herefter i afskedigelsesbrevet over for den afskedigede redegøre for, hvorfor man har valgt at lægge et argument til grund frem for et andet.

Administrationsdirektoratet har i brev til mig af 6. oktober 2005 oplyst:

"Administrationsdirektoratet havde foretaget undersøgelsesskridt før afskedigelsesbeslutningen blev truffet, idet direktoratet havde bedt om udtalelser fra både B og F vedr. partshøringssvaret. Derudover har direktoratet inden partshøringsskrivelsen blev udsendt anmodet om og fået en uddybende udtalelse fra B. Endvidere er der på

baggrund af oplysningerne modtaget fra B den 14/4-05 indhentet skriftlige udtalelser fra personalet i X Tandklinikken vedr. forholdet til A."

Administrationsdirektoratet oplyste videre i brev til mig af 6. oktober 2005:

"Samarbejdsproblemerne har ifølge A's overordnede haft en sådan betydelig negativ indflydelse for udførelsen af opgaverne på ansættelsesstedet, at dette kunne begrundes afskedigelse, jf. B's skrivelse af 14. april 2005."

Administrationsdirektoratet har endvidere vurderet, at hovedskylden for samarbejdsproblemerne kan tilregnes A. Direktoratet henviser herved til B's bemærkninger samt udtalelserne fra personalet på X Tandklinik.

Endelig anfører Administrationsdirektoratet:

"Samarbejdsproblemer er særdeles vanskelige at dokumentere, idet der er mange følelser indblandet."

Administrationsdirektoratet har desuden i brev til mig af 6. oktober 2005 anført:

"Administrationsdirektoratet har forholdt sig kritisk ud fra de oplysninger, der er indhentet, men direktoratet har lagt afgørende vægt på den overordnedes udsagn, idet det er den overordnede, der har ansvaret for, at arbejdspladsen fungerer, og er den, som bedst kan vurdere, hvilket omfang problemerne har. Erklæringerne for A kommer fra tandlæger på de andre tandlægeklinikker, men ikke fra personer fra X-klinikken hvor A arbejdede. Administrationsdirektoratet har selvfølgelig vurderet erklæringerne for A, men har ikke vurderet, at de kunne ændre afgørelsen. Der er i den forbindelse lagt vægt på, at der var samarbejdsproblemer med såvel ledelsen som de ansatte på X-klinikken."

Det fremgår således af Administrationsdirektoratets brev til mig af 6. oktober 2005, at man ved vurderingen af, om der forelå samarbejdsproblemer, der kunne begrunde en afskedigelse, reelt alene har tillagt B's udtalelser betydning.

Jeg bemærker, at de samarbejdsproblemer, der skulle foreligge, for størstedelens vedkommende var samarbejdsproblemer i forholdet mellem A og B.

Jeg har ovenfor under punkt 1 angivet, hvilke krav der stilles, for at samarbejdsproblemer kan begrunde en afskedigelse. Jeg har samtidig lagt til grund, at chefdistriktstandlæge B var utilfreds med samarbejdet med A.

Jeg forespurgte i mit brev af 5. januar 2006 Administrationsdirektoratet, om Administrationsdirektoratet til brug for afskedigelsessagen mod A

havde rekvireret Sundhedsdirektoratets sagsmapper vedrørende henholdsvis A og B.

Dette har Administrationsdirektoratet i brev af 27. januar 2006 oplyst ikke at have gjort, idet direktoratet har forudsat, at alt relevant materiale var blevet fremsendt.

Jeg bemærker hertil, at det følger af officialprincippet, at det er den enkelte myndighed, der har ansvaret for, at en sag er tilstrækkeligt oplyst. Jeg bemærker, at det i sager, der vedrører afskedigelse begrundet i samarbejdsproblemer, hvor det bevismæssige grundlag for tilstedeværelsen af samarbejdsproblemerne skal være særligt sikkert, bør være et led i myndighedens sagsoplysning at indhente relevante sagsmapper vedrørende den person, der søges afskediget.

Jeg finder det tvivlsomt, hvorvidt årsagen til samarbejdsproblemerne var A. Jeg finder det videre tvivlsomt, at hovedårsagen til problemernes opståen ikke kunne tilskrives andre end A. Jeg har i den forbindelse blandt andet lagt vægt på referatet fra tandlægemødet af 29. marts 2005, hvoraf det blandt andet fremgår, at tandlægerne tilkendegiver, at der er samarbejdsvanskeligheder med B, og at denne ikke er lydhør over for dem.

3.b. 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 1 anført, at der fra den afskedigende myndigheds side skal være udfoldet bestræbelser på at løse samarbejdsproblemerne med mindre vidtgående skridt end afskedigelse.

Administrationsdirektoratet har i brev til mig af 6. oktober 2005 anført, at det er Administrationsdirektoratets vurdering, at direktoratet har udfoldet tilstrækkelige bestræbelser på at løse samarbejdsproblemerne med mindre vidtgående skridt end afskedigelse.

Det fremgår imidlertid ikke af sagen, hvilke tiltag direktoratet har gjort for at løse samarbejdsproblemerne. Hertil kommer, at A reelt ikke blev givet nogen frist til at forbedre forholdene, jf. ovenfor under punkt 2.a. Jeg finder det således tvivlsomt, om ansættelsesmyndigheden har udfoldet tilstrækkelige bestræbelser på at løse samarbejdsproblemerne ved mindre vidtgående skridt end afskedigelse. Det er derfor tillige tvivlsomt, om afskedigelsen er proportional.

Samlet set er det min opfattelse, at det ikke med den fornødne klarhed fremgår af sagen, at det var A, der var hovedårsagen til samarbejdsproblemerne.

Dette sammenholdt med det forhold, at A reelt ikke fik mulighed for at ændre på sin adfærd, finder jeg yderst kritisabelt.

Det er samlet set min opfattelse, at Administrationsdirektoratet ikke, forinden afskedigelsen af A blev besluttet, har indhentet tilstrækkelige oplysninger, der sikrede, at der ikke efterfølgende kunne herske tvivl om, hvorvidt A var hovedårsagen til samarbejdsproblemerne.

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

4. Inkompetence

Der er i både Administrationsdirektoratets partshøringskrivelse af 20. april 2005 til A og afskedigelsesbrevet af 31. maj 2005 anført 5 forhold som begrundelse for at afskedige A på grund af inkompetence:

Der er tale om to konkrete situationer, hvor A i den første forespurgte B, hvorledes behandlingen skulle være, og i den anden tilsyneladende har behandlet en patient fejlagtigt.

Herudover er der tale om, at A ikke har foretaget tandekstraktioner på korrekt måde. Der nævnes et konkret eksempel, hvor en tand knækkede. Det fremgår imidlertid ikke af sagen, om der også her er tale om et enkeltstående tilfælde.

Herudover nævnes to situationer, som efter min opfattelse næppe kan betegnes som inkompetence, nemlig at A ikke kunne arbejde selvstændigt, samt at B skulle fortælle A, at hun skulle arbejde i arbejdstiden.

Det fremgår ikke af Administrationsdirektoratets sagsmappe, hvorvidt de ovenfor nævnte forhold er blevet påtalt overfor A, forinden de nævnes i Administrationsdirektoratets brev til A af 20. april 2005.

Det første forhold er noteret i brevet af 16. marts 2005 fra B til Kystledelsen, i hvilket B i øvrigt beskriver de forhold, der senere giver anledning til en skriftlig advarsel til A.

I B's brev af 30. maj 2005 til Kystledelsen, hvori B kommenterer Dansk Tandlægeforenings partshøringsbrev af 20. maj 2005, anføres blandt andet:

"Har på senere tid tagit del af, och raft visat för mig, journalhandlingar förda av A, som om möjligt, stärkt denne min uppfattning."

Der nævnes dog ingen konkrete tilfælde. Det nævnes heller ikke, i hvor mange tilfælde A efter B's opfattelse foretog forkert behandling eller et antal korrekte behandlinger til sammenligning.

Det er min opfattelse, at afskedigelsesmyndigheden nærmere må dokumentere omfanget og indholdet af den påståede inkompetence, såfremt den vil påberåbe sig inkompetence som årsag til afskedigelse. Herudover må der tages stilling til, om der reelt er tale om inkompetence, eller om der er tale om eksempelvis forskellige arbejdsmetoder.

Hertil kommer, at afskedigelsesmyndigheden må sandsynliggøre, at eventuelle fejl er udslag af manglende evner. Dette vil normalt forudsætte, at der ikke blot er tale om enkeltstående fejl.

Det fremgår ikke af sagen, hvilket omfang den inkompetence hos A, som Administrationsdirektoratet påberåber sig, havde, set i relation til A's arbejdsmængde.

Det er således svært at bedømme, hvilket omfang - om noget - A's faglige inkompetence havde.

5. Mine bemærkninger i øvrigt

Idet jeg henviser til brev af 29. marts 2005 fra cheftandlæge F til A, bemærker jeg, at forvaltningen ikke bør være unødigt afvisende, når den skriver til borgere, herunder ansatte, men så vidt muligt bør være venlig, hensynsfuld og imødekommende.

Cheftandlæge F's ovenfor refererede brev forekommer mig at være unødigt nedladende.

Jeg bemærker herudover, at landstingslov nr. 9 af 13. juni 1994 om offentlighed i forvaltningen, § 6. stk. 1, bestemmer:

"I sager, hvor der vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed, skal en myndighed, der mundtligt modtager oplysninger vedrørende en sags faktiske omstændigheder, der er af betydning for sagens afgørelse, eller som på anden måde er bekendt med sådanne oplysninger, gøre notat om indholdet af oplysningerne. Det gælder dog ikke, hvis oplysningerne i øvrigt fremgår af sagens dokumenter."

Denne regel er et udslag af en almindelig retsgrundsætning om, at offentlige myndigheder har pligt til at tage notat om alle væsentlige ekspeditioner i en sag, som ikke fremgår af sagens akter.

Jeg må konstatere, at der ikke i A's sagsmappe foreligger notater udfærdiget på baggrund af telefoniske henvendelser fra klinikpersonalet på X Tandklinik. Der foreligger ej heller notater, der vedrører A's vægring ved at modtage akutpatienter.

6. Sammenfatning

I forbindelse med, at afskedigelsen af A blev besluttet, er det samlet set min opfattelse, at Administrationsdirektoratet ikke forinden har indhentet tilstrækkelige oplysninger, der sikrede, at der ikke efterfølgende kunne herse tvivl om, hvorvidt A var hovedårsagen til samarbejdsproblemerne.

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

Det er endvidere ikke oplyst, hvilket omfang - om noget - A's faglige inkompetence havde.

På baggrund heraf anmoder jeg Personaledirektoratet om at genbehandle sagen.

Idet jeg afventer Personaledirektoratets orientering, foretager jeg mig foreløbig ikke yderligere i anledning af sagen.

A og Dansk Tandlægeforening er ved kopi af dette brev samt ved særskilte breve orienteret herom."

Den 6. juni 2006 rykkede jeg Personaledirektoratet for orientering om resultatet af direktoratets genbehandling af sagen.

Ved brev af 4. juli 2006 meddelte Personaledirektoratet, at sagen var under genbehandling.

Den 22. september 2006 skrev Personaledirektoratet således til A med kopi til mig:

"I forlængelse af Landstingets Ombudsmands udtalelse i nærværende sag, har Personaledirektoratet vurderet afskedigelsen af A på ny. Personaledirektoratet har i den forbindelse besluttet at fastholde afgørelsen om afskedigelse af A.

Ved denne beslutning er der lagt vægt på både nedennævnte uddybende forklaringer fra D, E og C og den i afskedigelsen givne begrundelse. Personaledirektoratet vurderer på baggrund heraf, at det er uomtvisteligt, at A havde væsentlige samarbejdsvanskeligheder med både ledelsen og de ansatte i X-Klinikken. Endvidere vurderes det, at A var den primære årsag til disse samarbejdsvanskeligheder, og så vidt som situationen var nået i april 2005, var der ingen anden udvej, end at afskedige A.

De uddybende forklaringer, som der henvises til ovenfor er, at D, E og C på et møde i Kystledelsen, som blev afholdt ultimo august i år, oplyste følgende:

D og E uddybede de erklæringer, som de tidligere havde afgivet med følgende:

I starten fungerede samarbejdet med A godt.

Efterhånden fandt de dog ud af, at når hun talte, så var det meget opsplittende både i forhold til B og i forhold til klinikassistenterne internt. Det vil sige, når hun talte med en, så gav hun de andre klinikassistenter og B skylden for, at ting ikke fungerede, som de skulle. Når hun så talte med en anden klinikassistent, var det pludselig nogle andre, som fik skylden. Det var først da klinikassistenterne begyndte at drøfte dette internt, at de kunne se, at A spillede dem ud mod hinanden.

D og E følte det meget ubehageligt, da de opdagede dette. De vidste ikke, hvor de havde A. De blev meget påvirket af situationen, og de kunne ikke finde ud af, hvad de skulle gøre. Det var så slemt, at de mistede lysten til at gå på arbejde. Det var givet vis (D var usikker på tidspunktet) herefter, at D ringede til B for at beklage sig over dette.

Derudover følte de, at A ændrede personlighed, og et eksempel på at hun blev meget sur, var, når klinikassistenterne hentede hende, mens hun talte i telefon samtidig med, der var en patient i stolen.

Generelt virkede de meget utrygge ved A, netop pga. at de aldrig vidste, om det var dem selv, som det gik ud over næste gang, A omtalte nogen negativt.

C forklarede følgende i forbindelse med sit ønske om at blive flyttet væk fra X-klinikken:

C følte ubehag ved A og kunne ikke samarbejde med hende, hvorfor hun anmodede om forflyttelse. Det var A, som var den direkte årsag til, at hun ønskede forflyttelse.

De er på vegne A fremkommet med et partshøringssvar i sagen, og det skal i den forbindelse oplyses, at dette og den heri givne sagsfremstilling ikke giver anledning til at ændre beslutningen om at fastholde afskedigelsen af A.

Det fastholdes herefter, at der var et sagligt grundlag for afskedigelsen, og Personaledirektoratet har som nævnt besluttet, at fastholde afskedigelsen, idet der som afskedigelsesgrundlag udover ovennævnte uddybende forklaringer ligeledes henvises til begrundelserne nævnt i afskedigelsesskrivelsen."

Bilag 1 brevet var partshøringsskrivelse fra Personaledirektoratet af 1. september 2006:

"Vedr.: Partshøring i forbindelse med ny vurdering af sagen.

I forlængelse af Landstingets Ombudsmands udtalelse i nærværende sag, har Personaledirektoratet vurderet afskedigelsen af A på ny. I den forbindelse påtænker Personaledirektoratet at fastholde afgørelsen om afskedigelse af A.

Før der træffes endelig beslutning, skal A imidlertid have adgang til at udtale sig om nogle supplerende oplysninger, som Personaledirektoratet har indhentet fra nogle af de ansatte, som udtalte sig i forbindelse med A's afskedigelse.

På et møde i Kystledelsen, der blev afholdt ultimo august i år, oplyste D, E og C følgende:

D og E uddybede de erklæringer, som de tidligere havde afgivet med følgende:

I starten fungerede samarbejdet med A godt.

Efterhånden fandt de dog ud af, at når hun talte, så var det meget opsplittende både i forhold til B og i forhold til klinikassistenterne internt. Det vil sige, når hun talte med en, så gav hun de andre klinikassistenter og B skylden for, at ting ikke fungerede, som de skulle. Når hun så talte med en anden klinikassistent, var det pludselig nogle andre, som fik skylden. Det var først da klinikassistenterne begyndte at drøfte dette internt, at de kunne se, at A spillede dem ud mod hinanden.

D og E følte det meget ubehageligt, da de opdagede dette. De vidste ikke, hvor de havde A. De blev meget påvirket af situationen, og de kunne ikke finde ud af, hvad de skulle gøre. Det var så slemt, at de mistede lysten til at gå på arbejde. Det var givet vis (D var usikker på tidspunktet) herefter, at D ringede til B for at beklage sig over dette.

Derudover følte de, at A ændrede personlighed, og et eksempel på at hun blev meget sur, var, når klinikassistenterne hentede hende, mens hun talte i telefon samtidig med, der var en patient i stolen.

Generelt virkede de meget utrygge ved A, netop pga. at de aldrig vidste, om det var dem selv, som det gik ud over næste gang, A omtalte nogen negativt.

C forklarede følgende i forbindelse med sit ønske om at blive flyttet væk fra X-klinikken:

C følte ubehag ved A og kunne ikke samarbejde med hende, hvorfor hun anmodede om forflyttelse. Det var A, som var den direkte årsag til, at hun ønskede forflyttelse.

På baggrund af ovennævnte uddybende forklaringer og den i afskedigelsen givne begrundelse, vurderer Personaledirektoratet, at det er uomtvisteligt, at A havde væsentlige samarbejdsproblemer med både ledelsen og de ansatte i X Klinikken. Endvidere vurderes det, at A var den primære årsag til disse samarbejdsproblemer, og så vidt som situationen var nået i april 2005, var der ingen anden udvej, end at afskedige A.

Det fastholdes herefter, at der var et sagligt grundlag for afskedigelsen, og Personaledirektoratet påtænker herefter at fastholde afskedigelsen. Udover ovennævnte, henvises til begrundelserne nævnt i afskedigelseskrivelsen.

Før der træffes afgørelse, skal A imidlertid have adgang til at fremkomme med en udtalelse, jf. sagsbehandlingslovens § 19. Såfremt A ønsker at fremkomme med en sådan udtalelse, skal denne være Personaledirektoratet i hænde senest fredag den 15. september 2006."

Udtalelse hertil af 13. september 2006 ved advokat ... på vegne af A:

"De har ved brev af 1. september 2006 anmodet om A's udtalelse vedrørende supplerende oplysninger i sagen og refererer i den forbindelse et møde i Kystledelsen afholdt ultimo august i år med 3 ud af i alt 8 ansatte ved Tandplejen, som tidligere har udtalt sig i forbindelse med A's afskedigelse.

Jeg skal på A's vegne udtale følgende:

Det fremgår ikke af Deres oplysninger, om de øvrige ansatte (tandplejere, klinikassistenter og tandlæger), der tidligere har udtalt sig, har været indkaldt til det pågældende møde, herunder hvorledes de i givet fald ser på samarbejdet med A. Der er heller ikke tale om et egentligt referat, hvoraf man kan udlede de spørgsmål, der er blevet stillet til mødedeltagerne, men selv om det lægges til grund, at de pågældende har været utrygge ved A, kan dette ikke tjene som dokumentation for, at A var hovedårsagen til samarbejdsproblemerne, ligesom det står fast, at hverken chefdistriktstandlægen eller Kystledelsen gjorde noget forsøg på at finde alternativer til afskedigelse.

A havde sin første arbejdsdag i Z-tandklinikken tirsdag den 1. februar 2005. Onsdag ugen efter, den 9. februar 2005, er der et optrin mellem B og A. B's og A's versioner af optrinnet er vidt forskellige. I følge B overværer "alle" mere eller mindre optrinnet. Cheftandlæge F konsulterer tilsyneladende ingen af "alle" disse medarbejdere, kommenterer i sin skrivelse af 29. marts 2005 overhovedet ikke A's version af optrinnet, finder ikke anledning til at holde et møde med parterne eller inddrage f.eks. en personalekonsulent i at tilvejebringe en for alle parter acceptabel løsning på problemerne. Tværtimod henviser han i sin skrivelse til dette optrin som alene værende tilstrækkelig til en skriftlig advarsel, hvilket i sig selv burde have været tilstrækkeligt for Kystledelsen til at være opmærksom på at overholde forskrifterne for behandling af personalesager. Dette sker dog ikke, hvilket vi har ombudsmandens ord for.

Beslutningen om afsked træffes reelt mindre end to måneder efter optrinnet den 9. februar 2005 og, i følge mail af 8. april 2005 fra cheftandlægen til personalesagsbehandleren, formentlig baseret på en "fornemmelse" af A's person, som "kilde til uro". Min klient har ikke haft en chance for at rette op på noget, endsiige haft nogen reel viden om, hvad hun skulle rette op på, andet end at problemerne skulle "nulstilles" (advarsel af 17. marts 2005).

Tilbage står, at Grønlands Hjemmestyre ved at fastholde afskedigelsen af A lægger navn til en personalepolitik, hvor en højtuddannet medarbejder skal have tilladelse til at besøge den kollega, som hun skal afløse (B's reaktion på A's besøg på X-klinikken den 22. februar 2005), og hvor man hellere skrider til en hurtig afskedigelse i en højtuddannet medarbejdergruppe, der er mangel på, end at ofre lidt ressourcer på at få et konstruktivt samarbejde i gang - ressourcer, der trods alt aldrig vil

være helt spildt, idet man i værste fald dog derved får et ordentligt dokumenteret afskedigelsesgrundlag.

Jeg kan oplyse, at såfremt afskedigelsen af A fastholdes, vil jeg anmode ombudsmanden om at henstille til Landsdommeren, at A bevilges fri proces."

Jeg skrev den 19. oktober 2006 således til Personaledirektoratet:

"Jeg har modtaget Personaledirektoratets brev af 22. september 2006, hvor direktoratet meddeler, at direktoratet har genbehandlet sagen, og at afgørelsen om at afskedige A fastholdes.

Af Personaledirektoratets afgørelse af samme dato fremgår, at der ved beslutningen om at fastholde afgørelsen er lagt vægt på de indhentede uddybende forklaringer fra D, E og C samt den i afskedigelsen angivne begrundelse.

Jeg redegjorde i min udtalelse af 7. marts 2006 for, hvilke mangler ved sagsbehandlingen forud for den oprindelige afgørelse, der lå til grund for min henstilling til Personaledirektoratet om at genbehandle sagen.

Det fremgår dog ikke af den fornyede afgørelse, i hvilket omfang de i udtalelsen anførte kritikpunkter er inddraget og søgt afhjulpet ved direktoratets genbehandling af sagen. Jeg erindrer i den forbindelse om det i min udtalelse anførte vedrørende begrundelsen for den oprindelige afgørelse samt mine øvrige bemærkninger i relation til sagsoplysningen forud herfor.

Personaledirektoratet bedes derfor redegøre for, i hvilket omfang min udtalelse har givet direktoratet anledning til at søge disse sagsbehandlingsfejl rettet under genbehandlingen af sagen. Ligeledes bedes direktoratet uddybe, hvorfor direktoratet er af den opfattelse, at de beskrevne problemer ikke kunne være afhjulpet med en mindre indgribende foranstaltning end afskedigelse af A."

Personaledirektoratet svarede ved brev af 16. november 2006:

"Under henvisning til Landstingets Ombudsmands skrivelse af 19. oktober 2006, skal det oplyses, at Personaledirektoratet ved sin genvurdering af sagen har forsøgt at inddrage og afhjælpe de af Landstingets Ombudsmand fremsatte kritikpunkter.

Med henblik på sagsoplysningen har Personaledirektoratet netop fået uddybet de skriftlige erklæringer fra D, E og C. Det vurderes herefter, at Personaledirektoratet har oplyst sagen i tilstrækkelig grad, til at kunne vurdere, at der var et afskedigelsesgrundlag.

I relation til begrundelsen for afskedigelsen skal det oplyses, at forklaringerne fra ovennævnte klart dokumenterede, at disse personer havde samarbejdsvanskeligheder med A, og at A var den primære årsag til samarbejdsvanskelighederne.

Henset til Landstingets Ombudsmands bemærkninger i øvrigt har Personaledirektoratet vurderet, at der var et sagligt afskedigelsesgrundlag, og at de beskrevne problemer ikke kunne være afhjulpet med en mindre indgribende foranstaltning end afskedigelse. Begrundelsen herfor er, at situationen simpelthen var så tilspidset, at af-