

Udskriftsdato: 19. december 2025

FOU nr 2007.511 (Gældende)

**To af tre afskedigelser kendt uberettiget af et afskedigelsesnævn.
Kommunens begrundelse i den tredje afskedigelsessag var ikke saglig**

Ministerium: Folketinget

To af tre afskedigelser kendt uberettiget af et afskedigelsesnævn. Kommunens begrundelse i den tredje afskedigelsessag var ikke saglig

Resumé

En kommune afskedigede tre familierådgivere på samme grundlag. To af de tre afskedigede fik deres sag prøvet af et afskedigelsesnævn der tilkendegav at der ikke var tilstrækkeligt sagligt grundlag for de to afskedigelser.

Den tredje familierådgiver opfyldte ikke overenskomstens betingelser for at få sin sag prøvet ved et afskedigelsesnævn. Sagen blev indbragt for den kommunale tilsynsmyndighed der afgav en udtalelse i sagen. Under ombudsmandens undersøgelse af sagen ændrede tilsynsmyndigheden opfattelse sådan at tilsynsmyndigheden ikke mente at have kompetence i sagen.

Ombudsmanden indledte derefter en undersøgelse over for kommunen med fokus på kommunens forpligtelse til at genoverveje den tredje sag i lyset af afskedigelsesnævnets kendelse.

Kommunen ændrede begrundelsen for afskedigelsen. Ombudsmanden udtalte at afskedigelsen af den tredje familierådgiver med kommunens ændrede begrundelse savnede det fornødne saglige grundlag. Ombudsmanden henstillede derfor at kommunen genoptog sagen.

Kommunen oplyste efterfølgende at kommunen og den tredje familierådgiver havde indgået forlig i sagen.

(J.nr. 2004-4151-813).

B og C blev den 10. september 2001 ansat som familierådgivere i X Kommune. A blev ansat som familierådgiver i X Kommune den 1. juni 2002. Alle tre arbejdede på X Kommunes institution Y. De tre familierådgivere havde en oplevelse af et dårligt arbejdsmiljø, og den 10. september 2002 skrev de alle tre under på et brev til X Kommune, stilet til forvaltningschef D, der indeholdt kritik af E der var en af tre ledere i Y.

De tre familierådgivere var herefter sygemeldt i en periode. De øvrige medarbejdere og lederne i Y afgav efterfølgende udtalelser om deres opfattelse af forholdene i Y. Lederne i Y, heriblandt E, imødegik de tre familierådgiveres kritik. Også nogle af medarbejderne i Y støttede skriftligt op om E. Andre medarbejdere sendte et kritisk indlæg til kommunen der støttede de tre familierådgiveres opfattelse af E.

De tre familierådgivere kommenterede i brev af 6. oktober 2002 lederne udtalelser.

X Kommune indgik under forløbet en aftale med bedriftssundhedstjenesten om at kortlægge samarbejdsforholdene i Y.

Den 25. oktober 2002 deltog A i et møde med X Kommune. Den 7. november 2002 meddelte X Kommune A at kommunen agtede at afskedige hende. Kommunen skrev bl.a. følgende:

”Grunden til den påtænkte opsigelse er de store samarbejdsproblemer med ledelsen af (Y). Den 22. oktober 2002 [rettelig den 25 oktober 2002; min tilføjelse] deltog du i et møde på Rådhuset for drøftelse af samarbejdet, der var på mødet enighed om, at der ikke var nogen løsning til et fortsat samarbejde.

Der henvises samtidig til skrivelserne af 23. september 2002 [rettelig 10. september 2002; min bemærkning] og 6. oktober 2002 til (X) Kommune – hvor du er medunderskriver på.”

Den 27. november 2002 blev sagen forhandlet mellem X Kommune og familierådgivernes fagforbund Z. Af X Kommunes mødereferat fremgår følgende:

”...

(X) Kommune har modtaget (A)’s kommentarer til notat/høringsskrivelsen med e-post den 16.11.2002.

Det er (X) Kommunes opfattelse, at det kan konstateres, at der er samarbejdsproblemer mellem (A) og ledelsen af (Y) og lægger i den forbindelse særlig vægt på at (A) i henhold til hendes egne kommentarer side 2 andet afsnit selv foreslår, at hun har kontakt til psykolog (F) i stedet for (E), at hun skulle arbejde direkte i familieafdelingen udenfor (Y) – og at (X) Kommune fortsat finder, at (A) ikke ønsker at arbejde ud fra den struktur og ledelsesmæssige supervision hun er underlagt i på (Y).

På den baggrund finder (X) Kommune at samarbejdsproblemerne eksisterer og i det væsentlige kan tilskrives (A).

...

I den forbindelse præciseres fra kommunens side det forhold, at (A) ved skrivelse af 10.9.2002 og 6.10.2002 skriver under på en klage ikke i sig selv udgør en samarbejdsvanskelighed.

...

Det præciseres således, at fra (X) Kommunes side er den væsentligste begrundelse for at der fortsat foreligger samarbejdsvanskeligheder, at (A) på mødet den 25. oktober har tilkendegivet, at hun ikke ser nogen løsning på samarbejdsproblemerne, og at dette bestyrkes af hendes høringssvar, hvor hun holder fast i kravene om en personlig ordning for hende selv, hvilket kommunen ikke kan imødekomme.

...”

A fremkom i e-mail af 4. december 2002 med bl.a. følgende bemærkninger:

”Jeg har ingen samarbejdsproblemer med ledelsen af (Y), men har påpeget nogle problemer i forhold til (E)’s lederstil. Dette er ikke på noget tidspunkt blevet diskuteret eller nærmere undersøgt.

...

Det er Kommunens udlægning, at jeg ikke ønsker at samarbejde, det ser ud som om der er sket en misforståelse eller en drejning af mine bemærkninger.

Jeg vil gerne samarbejde, men oplever ikke at have mødt nogen reel vilje til det samme fra Kommunens side og er uenig i at samarbejdsproblemerne i det væsentlige kan tilskrives mig. Jeg oplever, at jeg er blevet manipuleret til at komme med forslag, der nu bruges mod mig og kaldes samarbejdsvanskeligheder fra min side.”

X Kommune afskedigede den 17. december 2002 A. Kommunen skrev følgende i afskedigelsesbrevet:

”...

Grunden til opsigelsen er samarbejdsproblemer i (Y) der væsentlig kan tilskrives dig.

Der har været afholdt møde med dig den 25. oktober 2002 og den 27. november 2002 møde med fagforbundet (Z). Det er (X) Kommunes opfattelse, at det kan konstateres, at der er samarbejdsproblemer mellem (A) og ledelsen af (Y) og vi lægger i den forbindelse særlig vægt på, at (A) som løsningsforslag i henhold til hendes egne kommentarer, side 2 andet afsnit selv foreslår, at hun har kontakt til psykolog (F) i stedet for (E), at hun skulle arbejde direkte i familieafdelingen udenfor (Y) – og at (X) Kommune fortsat finder, at (A) ikke ønsker at arbejde/finder det svært udfra den struktur og ledelsesmæssige supervision hun er underlagt i (Y).

(X) Kommune finder, at samarbejdsproblemerne eksisterer og i det væsentlige kan tilskrives (A). Dette bestyrkes også i de modtagne breve af 10.09 og 6.10.02, hvor eksempelvis fremgår i brev af 10.09 næstsidsste afsnit – det er svært at forestille os, hvorledes et fremtidigt samarbejde med (E) skal kunne etableres – i brev af 6.10.02 første afsnit – Ledelsens kommentarer til vores kritik af samarbejdet med (E), opfatter vi har til formål at fjerne fokus fra det det handler om, nemlig (E)’s kritisable ledelseskvalifikationer – der i den grad er årsag til et usundt arbejdsklima.

(X) Kommune er ikke enig i de rejste kritikpunkter, idet der i den forbindelse også henvises til skrivelserne fra (E) den 15. september 2002, (G) den 17. september 2002 og (H) 12. september 2002.

...

Den 3. december 2002 har vi modtaget dine bemærkninger til forlængelsen af høringssvaret. I brevet fremgår bl.a., at det er din opfattelse, at du ingen samarbejdsproblemer har med ledelsen. Samt at du er uenig med (X) Kommune i at samarbejdsproblemerne i det væsentlige kan tilskrives dig. (Z) har yderligere bemærket, at det er (Z)'s opfattelse at (A)'s kommentarer er udlagt forkert i (X) Kommunes opsummering.

...

(X) Kommune er ikke enig i de rejste kritikpunkter herunder de rejste punkter i forbindelse med forlængelsen af høringsfristen. Det præciseres således, at fra (X) Kommunes side er den væsentlige begrundelse, at der fortsat foreligger samarbejdsvanskeligheder, at (A) på mødet den 25. oktober har tilkendegivet, at hun ikke ser nogen løsning på samarbejdsproblemerne, og at dette bestyrkes af hendes høringssvar, hvor hun holder fast i kravene om en personlig ordning for hende selv, hvilket kommunen ikke kan imødekomme.

...”

A's to kolleger, C's og B's, sager blev bedømt ved et afskedigelsesnævn. A havde derimod ikke været ansat i X Kommune i de otte måneder som overenskomsten kræver for at afskedigelsessager kan indbringes for et afskedigelsesnævn. Nævnet afsagde den 18. maj 2004 sålydende kendelse:

”...

Disse samarbejdsproblemer var baggrunden for, at forvaltningschef (D) bad BST (...) om en kortlægning af samarbejdsforholdene i (Y). Resultatet af BST's arbejde blev præsenteret i et referat af 14. januar 2003, hvori det bl.a. hedder:

'BST anbefaler:

A. At den nuværende faglige leder ikke fremover bør være tilknyttet (Y).

...

Anbefaling A:

Hovedparten af de ansatte i (Y) føler, at de er blevet krænket på deres person af den faglige leder. Det er alvorlige og bekymrende udtalelser der er blevet givet i interviewene. Udtalelserne er af en sådan karakter, at BST må pege på den mest indgribende anbefaling, nemlig at den faglige leder på ingen måde bør være tilknyttet (Y) i fremtiden.

Der er samstemmende forklaringer på, at den faglige leder ved konfrontation med de forskellige episoder godt kan medgive de ansatte, at hun til tider er gået for langt, men det har ikke haft en betydning for det videre samarbejde. Det er kendetegnende ved de beskrivelser, der er givet i interviewrunden, at den faglige leder skaber splitting og uklarhed i personale- og ledelsesgruppen. De samarbejdsproblemer, der har været nævnt i øvrigt (konflikt mellem intern og ekstern afdeling og konflikt i ledelsesgruppen), udspringer stort set alle fra forholdet mellem den faglige leder og de forskellige ansatte.'

Allerede den 30. december 2002 var (C) og (B) imidlertid – ligesom den tredje familierådgiver, der ikke er medinddraget under nærværende afskedigelsesnævns sag – blevet opsagt med overenskomstmæssigt varsel til fratræden ultimo marts 2003. Det hedder i opsigelsesskrivelserne bl.a.:

'Grunden til opsigelsen er samarbejdsproblemer som væsentlig kan tilregnes dig, idet udformningen og kritikken i de skrivelser (X) Kommune har modtaget fra dig dateret den 10.9.2002 og den 6.10.2002 har skabt et dårligt klima i (Y) der ikke vil kunne reetableres.

Efterfølgende har vi afholdt møde med (Z) og dig den 14. november 2002 uden der [opnåedes] enighed om [en] løsning fremover.

...

(X) Kommune er ikke enig i de rejste kritikpunkter i skrivelserne af 10.9 og 6.10, idet vi i den forbindelse skal henvise til skrivelserne fra (E) den 15.9.2002 – fra (G) den 17.09.02 og fra (H) den 12.9.2002.

Fra materialet har vi særlig lagt vægt på kritikken i brev af 10.9.2002 næstsidste afsnit – det er svært at forestille sig et fremtidigt samarbejde med (E) skal kunne etableres og i brev af 6.10.2002 første afsnit hvoraf det fremhæves at (E) skulle have kritisable lederkvalifikationer og at (E) er årsagen til et usundt arbejdsklima. Side 4 første afsnit hvoraf det fremgår, at der er konflikter i samarbejde med (E) og side 4 sidste afsnit hvoraf det fremhæves at (E) har store vanskeligheder med ligeværdighed/anerkendelse kommunikationsform med andre mennesker. På side 2 afsnit 5 og 6 er der fremført at (H) misfortolker indholdet og jeres deltagelse i møderne samt at hun har et manglende kendskab til konceptet.

(X) Kommune deler ikke din opfattelse af kritikken overfor (E) og (H) og mener at den er helt uberettiget.

Dette støttes af brevet af 9. oktober 2002 fra 7 pædagoger, der støtter (X) Kommunes opfattelse af, at de oplever (E) som en kompetent og inspirerende leder.

Det er (X) Kommunes vurdering, at der eksisterer samarbejdsproblemer, at det har skabt et dårligere arbejdsklima og at samarbejdet ikke kan reetableres, hvorfor vi vil afskedige dig.

...

Vi har modtaget dine indsigelser den 26. december 2002 til afskedigelsen. (X) Kommune er ikke enig i de rejste punkter. Dette ændrer ikke (X) Kommunes opfattelse, at der er væsentlige samarbejdsproblemer, der i det væsentlige kan tilskrives dig.

...'

...

Efter forelæggelse, forklaringer og procedure blev sagen voteret. Der kunne ikke under voteringen opnås enighed eller flertal for en afgørelse mellem de af hver af parterne valgte voldgiftsmænd. Der blev imidlertid opnået enighed om at afslutte sagen for afskedigelsesnævnet i overensstemmelse med min som opmand mundtligt meddelte begrundede tilkendegivelse, således at kommunen til fuld og endelig afgørelse af de under afskedigelsesnævnsagen rejste krav skal betale henholdsvis (C) og (B) en godtgørelse på 50.000 kr.

Det blev samtidig aftalt, at jeg skulle fremsende min skriftligt formulerede
tilkendegivelse:

Efter det, der under sagen er oplyst *dels* om baggrunden for, at det tidligere (...) måtte afvikles og lukkes, *dels* om familierådgivernes henvendelse af 10. september 2002 til familieafdelingens forvaltningschef (D), *dels* om henvendelsen af 9. oktober 2002 fra de fem interne pædagoger, *dels* om den samtidige moderklæring fra de eksterne pædagoger, *dels* redegørelsen af 14. januar 2003 fra BST (...), finder jeg det ubetænkeligt at lægge til grund, *at* (E) besad og besidder en meget betydelig faglig pædagogisk kompetence, men *at* der i (Y) i efteråret 2002 var opstået så alvorlige samarbejdsproblemer, at disse problemer i alvorlig grad ville påvirke institutionens helt nødvendige indsats over for husets målgrupper, og *at* disse problemer i væsentlig grad måtte tilskrives, at (E) udøvede sin faglige ledelse i (Y) på en måde, der med føje var helt uacceptabel for den langt overvejende del af de pædagogisk faglige medarbejdere.

Det ligger uden for min kompetence og opgave som opmand at tage stilling til, hvad familieforvaltningens ledelse kunne eller burde have gjort for at afværge de alvorlige samarbejdsproblemer, der viste sig i efteråret 2002 på (Y). Men på baggrund af erfaringerne fra (E)'s ledelse af (...) burde forvaltningens ledelse i hvert fald allerede efter den første henvendelse den 10. september 2002 fra familierådgiverne

– hvori de påkaldte sig ledelsens hjælp til at løse den for dem nu fastkørte situation – have taget et andet skridt end som sket en blot ensidig opbakning af (E) som faglig leder i (Y). Herved kunne ledelsen muligt også have afværget de konfrontationer mellem de pædagogiske faggrupper, der blev afdækket og forstærket med henvendelsen den 9. oktober 2002 henholdsvis fra de interne og de eksterne pædagoger. Ansættelsesretligt påtog kommunen sig endvidere en betydelig risiko over for familierådgiverne ved at afslå at imødekomme deres ønske om, at kommunen ville lade sin beslutning om afskedigelse afvente det umiddelbart forestående resultat af den BST-undersøgelse, som forvaltningens ledelse selv havde foranlediget iværksat.

Efter bevisførelsen må det ganske vist fastslås, at familierådgiverne ikke kan frakendes et vist medansvar for de væsentlige samarbejdsproblemer på (Y). På den anførte baggrund finder jeg imidlertid, at familierådgiverne ikke – således som det er anført i opsigelsesbegrundelsen – 'i det væsentlige kan tilskrives' disse problemer, ligesom jeg finder, at der heller ikke i øvrigt var det fornødne saglige grundlag for at opsi (C) og (B) som sket.

..."

Forbundet indbragte sagen for den kommunale tilsynsmyndighed der oprindeligt var Tilsynsrådet for (...) Amt og fra 1. januar 2004 Statsamtet (...). Tilsynsmyndigheden afviste at behandle klagerne over afskedigelserne af B og C, men afgav en udtalelse i sagen om A. Forbundet var utilfreds med afvisningen af de to sager og med udtalelsen i den tredje sag. Forbundet klagede derfor den 2. december 2004 til mig over tilsynsmyndigheden. Den 21. marts 2005 meddelte jeg forbundet at jeg ikke mente at der var udsigt til at jeg ville kunne kritisere at tilsynsmyndigheden havde afvist de to sager. Jeg meddelte samtidig at jeg havde bedt tilsynsmyndigheden og X Kommune om udtalelser i A's sag.

Forbundet bad mig i brev af 30. juni 2005 om at genoverveje min beslutning om ikke at indlede undersøgelse i B's og C's sager. Den 11. juli 2005 meddelte jeg forbundet at jeg ville vende tilbage til disse to sager når jeg havde modtaget udtalelserne fra statsamtet og kommunen i A's sag.

X Kommune afgav den 10. november 2005 en udtalelse til statsamtet med bl.a. følgende indhold:

"Indledningsvis skal (X) Kommune henlede opmærksomheden på, at afskedigelserne af familierådgiverne (A), (C) og (B) alle var begrundet i opståede samarbejdsproblemer mellem på den ene side de tre afskedigede familierådgivere og på den anden side lederen af (Y).

...

Med henvisning til (...)’s skrivelse af 1. juli 2005 til Folketingets Ombudsmand kan (X) Kommune tilkendegive, at såvel Kommunen som KL er enige i, at afskedigelsesnævnet ikke selvstændigt tog stilling til forvaltningsretlige forhold, idet der ikke var nedlagt påstande og/eller anbringender herom, og at den manglende afventning af BST-rapporten derfor alene indgik som en del af afskedigelsesnævnets vurdering af afskedigelsesnes saglighed.

...

Spørgsmålet om afskedigelsesnes rimelighed har endvidere fundet sin endelige afgørelse ved afskedigelsesnævnets behandling heraf. Afskedigelsesnævnet har taget stilling til spørgsmålet om BST-rapporten som en del af afskedigelsesnes rimelighed, og således korrekt behandlet denne som en del af den ansættelsesretlige vurdering af afskedigelsesnes saglighed, således som dette også er tilkendegivet i den ovennævnte afgørelse fra Folketingets Ombudsmand."

Den 8. december 2005 meddelte statsamtet mig at det havde genovervejet sagen om afskedigelsen af A. Statsamtet mente efter fornyet overvejelse ikke at det burde have behandlet sagen. Den 3. februar 2006 bad forbundet mig om at behandle en klage over X Kommunes afskedigelse af A.

Jeg meddelte den 27. februar 2006 forbundet at jeg havde besluttet at indstille min undersøgelse over for statsamtet, men til gengæld indlede en undersøgelse over for X Kommune vedrørende alle tre sager. Jeg bad samtidig X Kommune om en udtalelse til sagerne. Jeg bad særligt kommunen om

at udtale sig til spørgsmålet om hvorvidt kommunen som følge af afskedigelsesnævnets kendelse var forpligtet til at genoptage behandlingen af A's sag, og om hvorvidt kommunen efter det forvaltningsretlige undersøgelsesprincip skulle have udsat afgørelsen i alle tre sager til BST-rapporten forelå.

X Kommune fremkom i brev af 12. juni 2006 med følgende udtalelse:

”...

(X) Kommune kan i det hele henvise til (X) Kommunes tidligere skrivelser.

(X) henviser især til sine tidligere fremsendte bemærkninger – senest (X) Kommunes skrivelse af 10. november 2005 til Statsamtet (...) ...

...

Det er (X) Kommunes vurdering, at kendelsens præmis om beskrivelse af samarbejdsvanskelighederne *’Efter bevisførelsen må det ganske vist fastslås, at familierådgiverne ikke kan frakendes et vist medansvar for de væsentlige samarbejdsvanskeligheder på (Y)’* fortsat har betydning for den vurdering som (X) Kommune havde i forbindelse med afskedigelsen af (A).

Det er (X) Kommunes opfattelse at følgende citat fra kendelsen også har betydning for den samlede vurdering af afskedigelsen af (A), *’at der ikke var sagligt grundlag for at afskedige de pågældende, idet han henviste til, at det af opsigelsesskrivelsens vurdering af de foreliggende samarbejdsvanskeligheder fremgik at disse ’I det væsentlige kan tilskrives’ de pågældende medarbejdere ud fra en samlet vurdering af forholdene, og at dette ikke udgjorde det fornødne saglige grundlag for afskedigelserne. I opmandens vurdering indgik, at kommunen ansættelsesretligt påtog sig en betydelig risiko ved ikke at afvente den BST-undersøgelse som kommunen havde iværksat’*

...

For så vidt de væsentlige nye retlige forhold også angår vurderingen af afskedigelsesgrundlaget (opsigelsesbegrundelsen) på baggrund af, at en dom (afskedigelsesnævns kendelse) underkender forvaltningsmyndighedens fortolkning i relation til en tilsvarende sag, er det (X) Kommunes vurdering, at da opsigelserne af familierådgiverne var begrundet i deres fælles klage, er (X) herefter enig i med henvisning til afskedigelsesnævnet afgørelse at følgende:

’at der ikke var sagligt grundlag for at afskedige de pågældende, idet han henviste til, at det af opsigelsesskrivelsens vurdering af de foreliggende samarbejdsvanskeligheder fremgik at disse ’I det væsentlige kan tilskrives’ de pågældende medarbejdere ud fra en samlet vurdering af forholdene, og at dette ikke udgjorde det fornødne saglige grundlag for afskedigelserne. I opmandens vurdering indgik, at kommunen ansættelsesretligt påtog sig en betydelig risiko ved ikke at afvente den BST-undersøgelse som kommunen havde iværksat’,

herefter ikke kan fastholdes overfor (A) at:

’samarbejdsvanskelighederne i det væsentligste kan tilskrives’ (A).

Med henvisning til ovennævnte kan (X) Kommune tilkendegive, at Folketingets Ombudsmands henvendelse af 27. februar 2006 vil kommunen revurdere begrundelsen for afskedigelse af (A) således, at begrundelsen at *’samarbejdsvanskelighederne i det væsentligste kan tilskrives dig’* på baggrund af afskedigelsesnævnets kendelse præciseres til:

’Samarbejdsvanskeligheder, hvori du ikke kan frakendes et vist medansvar for de væsentlige samarbejdsvanskeligheder på (Y)’.

(X) Kommune skal samtidig tilkendegive, at denne præcisering ikke har betydning for sagligheden af afskedigelsen af (A), og (X) Kommune henviser i denne forbindelse til Kommunens skrivelse af 10. november 2005 til Statsamtet (...) side 2.”

Jeg sendte den 22. juni 2006 X Kommunes udtalelse til forbundet med henblik på at forbundet kunne fremkomme med sine bemærkninger hertil. Jeg modtog den 21. august 2006 forbundets bemærkninger til kommunens udtalelse.

Ombudsmandens udtalelse

”De to hovedspørgsmål som jeg har rejst i sagerne, er dels om udviklingen i (C)’s og (B)’s sager medførte en pligt for (X) Kommune til at genoptage (A)’s sag, dels om (X) Kommune efter det forvaltningsretlige undersøgelsesprincip var forpligtet til at afvente BST-rapporten inden kommunen traf afgørelse om afskedigelse.

På grund af (X) Kommunes genovervejelse af (A)’s sag efter min høring af kommunen er disse to spørgsmål ikke længere aktuelle, og jeg har derfor koncentreret min undersøgelse om (X) Kommunes nye afgørelse i sagen.

Det der nu er hovedspørgsmålet, er således om (X) Kommunes fastholdelse af afskedigelsen af (A) er holdbar.

Jeg må forstå (X) Kommunes udtalelse af 12. juni 2006 sådan at kommunen i anledning af min undersøgelse har genovervejet (A)’s sag. Resultatet af (X) Kommunes genoptagelse af sagen er at kommunen har fastholdt sin opfattelse af at det var sagligt at afskedige (A). Kommunen har ændret sin begrundelse fra at samarbejdsvanskelighederne i det væsentligste kan tilskrives (A), til at hun ikke kan frakendes et vist medansvar for de væsentlige samarbejdsvanskeligheder på arbejdspladsen.

Det er i såvel den forvaltningsretlige teori som i praksis antaget at afgørelsen om afsked forudsætter at der foreligger et sagligt grundlag for afskedigelsesbeslutningen.

Det står således fast at samarbejdsvanskeligheder kan udgøre det fornødne saglige grundlag for en sådan afskedigelsesbeslutning. Retssikkerhedsmæssige hensyn kræver dog at samarbejdsproblemer ikke uden nærmere kvalifikation påberåbes som grundlag for en afskedigelsesbeslutning.

Der kræves for det første 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 der ønskes afskediget, ligesom hovedskylden for problemernes opståen ikke må kunne tilskrives andre personer end den som søges afskediget. Af den almindelige forvaltningsretlige grundsætning for proportionalitet følger yderligere at der fra den afskedigende myndigheds side skal være udfoldet bestræbelser på at løse samarbejdsproblemerne ved mindre vidtgående skridt end afskedigelse.

Afskedigelsesbeslutningens alvorlige karakter tilsiger samtidig at det bevismæssige grundlag for tilstedeværelsen af afskedsbegrundede samarbejdsproblemer er særlig sikkert. Der må således ikke kunne rejses rimelig tvivl om at der rent faktisk har foreligget (uløselige) samarbejdsproblemer af den ovenfor beskrevne karakter.

Inden for de ovenfor beskrevne rammer vil afgørelsen af om der foreligger fornødent grundlag for afskedigelse på grund af samarbejdsvanskeligheder, være af skønsmæssig karakter.

De skønsmæssige elementer i afgørelsen kan jeg efter de regler og den praksis der gælder for min virksomhed, ikke kritisere medmindre der foreligger særlige omstændigheder.

Jeg henviser til Folketingets Ombudsmands beretninger for 1986, s. 903*, 1998, s. 502*, og 2002, s. 412*. Jeg henviser endvidere til Karsten Revsbech, Forvaltningspersonalet, s. 59 f, og Jørgen Mathiassen, Forvaltningspersonellet, 2. udgave (2000), s. 163.

I den foreliggende sag har kommunen erkendt at der ikke er grundlag for at antage at samarbejdsvanskelighederne som dannede grundlag for afskedigelsen, i det væsentligste kunne tilskrives (A). En af de betingelser som efter praksis er en forudsætning for at samarbejdsvanskeligheder kan udgøre det fornødne saglige grundlag for en afskedigelsesbeslutning, er hermed ikke opfyldt. Kommunen har imidlertid

fastholdt afgørelsen med den begrundelse at (A) ikke kan frakendes et vist medansvar for de væsentlige samarbejdsvanskeligheder på arbejdspladsen. Der er imidlertid ikke holdepunkter i den juridiske litteratur eller praksis for at antage at dette kan anses for tilstrækkeligt til at der foreligger det fornødne saglige grundlag for en afskedigelse.

Jeg har gjort (X) Kommune bekendt med min opfattelse, og jeg har henstillet til (X) Kommune at genoptage behandlingen af sagen. Jeg har bedt (X) Kommune om at underrette mig om udviklingen i sagen.

Hvis forbundet og (X) Kommune ikke kan blive enige om hvilke konsekvenser afskedigelsen af (A) skal have, kan forbundet rette henvendelse til mig med henblik på at jeg efter ombudsmandslovens § 23 henstiller at (A) bevilges fri proces til at føre en sag mod kommunen.

Jeg mener ikke at der er grundlag for at jeg i øvrigt udtaler mig om (A)'s sag. Jeg henviser til at ombudsmanden selv afgør i hvilket omfang en klage giver anledning til undersøgelse (ombudsmandslovens § 16, stk. 1).

For så vidt angår (C)'s og (B)'s sager, bemærker jeg at jeg efter praksis som udgangspunkt ikke behandler afskedigelsessager der har været fagretligt bedømt eller agtes indbragt til fagretlig bedømmelse.

Da jeg valgte at undersøge alle tre sager for så vidt angår sagsoplysningen, skyldtes det at temaet måtte forudses at kunne få betydning for min vurdering af (A)'s sag. Da de tre sager havde haft det samme forløb og forbundet oplyste at sagens forvaltningsretlige aspekter bevidst var blevet holdt uden for afskedigelsesnævnets behandling, mente jeg ikke at jeg allerede i den indledende fase med høring af myndighederne burde opretholde min afvisning af at indlede en undersøgelse i (C)'s og (B)'s sager.”

X Kommune meddelte mig i brev af 10. oktober 2007 at kommunen og forbundet Z samme dag havde indgået aftale i sagen. Jeg meddelte den 18. oktober 2007 X Kommune at jeg herefter ikke foretog mig mere i sagen.

Da jeg efter min gennemgang af A's sag ikke mener at have grundlag for at udtale mig om hvorvidt undersøgelsesprincippet er blevet overholdt i hendes sag, mener jeg ikke at der fortsat er grundlag for at fravige min faste praksis om ikke at undersøge sager der har været behandlet fagretligt. Jeg foretager mig herefter ikke mere i disse to sager. Jeg henviser til ombudsmandslovens § 16, stk. 1.

Forbundets bilag vedlægges.

NOTER: (*) FOB 1986, s. 903, FOB 1998, s. 502, og FOB 2002, s. 412.