

Udskriftsdato: 15. december 2025

FOU nr 2011.2007 (Gældende)

2011 20-7. Ansat i fleksjob blev afskediget uden inddragelse af det sociale kapitel

Ministerium: Folketinget

Opfølgning / Opfølgning til

LOV nr 572 af 19/12/1985 § 6 - LOV nr 347 af 06/06/1991 § 19 og 24

2011 20-7. Ansat i fleksjob blev afskediget uden inddragelse af det sociale kapitel

Resumé

Som følge af nedskæringer blev en ansat afskediget fra et fleksjob på en kommunalt drevet institution.

Ombudsmanden kritiserede at kommunen ikke havde inddraget kommunens forpligtelser som følge af rammeaftalen om det sociale kapitel da kommunen besluttede at afskedige kvinden. Ombudsmanden udtalte at rammeaftalen formentlig skærpede kommunens pligt til at forsøge at omplacere kvinden. Det var ombudsmandens opfattelse at kommunen hverken havde dokumenteret at det ikke havde været muligt at omplacere kvinden, eller at kommunen reelt havde forsøgt at omplacere hende.

Endvidere kritiserede ombudsmanden kommunen for ikke at have givet kvinden en tilstrækkelig begrundelse for at hun skulle afskediges, hverken i forbindelse med at hun blev partshørt, eller i den efterfølgende afgørelse. Desuden havde kommunen ikke fulgt reglerne om partshøring og notatpligt.

Ombudsmanden bad på den baggrund kommunen om at genoptage sagen.

(J.nr. 2010-1951-8133)

Ombudsmandens udtalelse

”Kommunen gav ikke en tilstrækkelig begrundelse for at (A) skulle afskediges; hverken i forbindelse med partshøringen eller i afgørelsen af 26. april 2010. Derudover gav kommunens fremgangsmåde det indtryk at der ikke blev foretaget en reel partshøring, men at afgørelsen om at afskedige (A) allerede var truffet da kommunen bad om (A)’s bemærkninger til den påtænkte afskedigelse. Endelig mener jeg ikke at kommunen har redegjort for at der blev foretaget en egentlig vurdering af om det var muligt at omplacere (A), herunder en vurdering af om det var muligt at fastholde (A) i beskæftigelse i lyset af rammeaftalen om socialt kapitel. Ud fra oplysningerne i sagen mener jeg heller ikke kommunen har godtgjort at det ikke var muligt at omplacere (A).

Jeg mener ikke det kan afvises at (A) ikke var blevet afskediget hvis kommunen havde gennemført en partshøring hvor den havde angivet hvilke kriterier eller overvejelser der førte til at (A) skulle afskediges, og hvis kommunen i lyset af aftalen om det sociale kapitel havde vurderet om der var mulighed for at ansætte (A) i et andet fleksjob i kommunen.

Jeg har skrevet til kommunen om min opfattelse af sagen. Jeg har henstillet til kommunen at genoptage sagen i lyset af det jeg har skrevet, og overveje om sagen bør få konsekvenser, herunder konsekvenser af økonomisk karakter.

Jeg har bedt kommunen om at underrette mig om sagens videre forløb.

Her følger en nærmere begrundelse for min opfattelse af sagen.

Nedlæggelse af stillingen

Kommunen har i udtalelsen af 14. juli 2010 til mig skrevet at det blev besluttet at tilpasse personaleudgifterne, og at det i første omgang skete ved at nedlægge et antal støttefunktioner, herunder (A)’s stilling som socialrådgiver.

Ved beslutningen har kommunen afvejet en række forskellige hensyn og omstændigheder der gjorde sig gældende på institutionen, herunder navnlig hensynet til at der blev gennemført besparelser som følge af

den faldende belægning på institutionen. Kommunen har i den forbindelse vurderet hvilke funktioner den bedst kunne undvære. Jeg kan ikke foretage denne afvejning og vurdering på en anden og bedre måde end kommunen, som havde særlige forudsætninger for at træffe afgørelsen bl.a. i kraft af sine erfaringer og sit kendskab til forholdene på institutionen.

Jeg har heller ikke grundlag for at antage at det var usagligt at kommunen vurderede at besparelserne i første omgang gjorde det nødvendigt at nedlægge visse støttefunktioner, herunder (A)'s stilling som socialrådgiver. Kommunens vurdering giver mig derfor ikke i sig selv grundlag for bemærkninger.

Kommunens vurdering fremgik imidlertid hverken af de oplysninger (A) blev partshørt over, eller af brevet af 26. april 2010 om afskedigelse af (A). Som det fremgår af de følgende afsnit, er der derudover en række forhold der også giver mig grundlag for kritik.

Det sociale kapitel

(A) var ansat i fleksjob i (X) Kommune. Ved afskedigelsen var kommunen forpligtet til at inddrage en rammeaftale om det sociale kapitel der er indgået mellem parterne på det kommunale område. (Aftalen blev vedtaget den 4. juni 2003 og justeret pr. 27. april 2004). Kapitel 4 i aftalen drejer sig om personer der er ansat i fleksjob. Aftalen har bl.a. følgende formål:

‘§ 2. Aftalens formål

Stk. 1.

Aftalens formål er at fremme:

‘Forebyggende indsats’

a) Den forebyggende indsats gennem løbende forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på kommunale og amtslige arbejdspladser.

‘Beskæftigelse af allerede ansatte med nedsat arbejdsevne’

b) Fortsat beskæftigelse af allerede ansatte, der har fået forringet arbejdsevnen, men som ønsker at fastholde tilknytningen til kommuner og amter som arbejdsgiver. Fastholdelse kan ske på ordinære vilkår ved, fx ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering, omskoling eller ved ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, samt løntilskudsjob til personer, der modtager førtidspension og til revalidender.

‘Beskæftigelse af udefra kommende med nedsat arbejdsevne’

c) Beskæftigelse af udefra kommende personer med nedsat arbejdsevne for, at disse kan opnå en arbejdspladstilknytning og dermed undgå udstødning af arbejdsmarkedet. Beskæftigelse kan ske ved ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob samt job med løntilskud til personer, der modtager førtidspension og revalidender. Desuden kan det ske i form af oprettelse af virksomhedspraktikpladser for særlige målgrupper.’

Blandt kommunens akter er en ’Aftale om proces i forbindelse med personaletilpasninger’, dateret 17. marts 2010. Aftalen er udarbejdet af ’Hovedudvalget i (X) Kommune’. I aftalen henledes opmærksomheden bl.a. på kommunens forpligtelser i henhold til det sociale kapitel. Kommunen forudsatte altså også selv at rammeaftalen havde betydning i forbindelse med besparelserne.

Aftalen forpligtede ikke kommunen til at fastholde (A) i den fleksjobstilling hun havde på institutionen. Kommunen var derimod forpligtet til at inddrage aftalen om det sociale kapitel ved vurderingen af om der var grundlag for at afskedige (A), ligesom aftalen formentlig medførte at kommunen havde en skærpet forpligtelse til at forsøge at omplacere (A) med henblik på at fastholde hende på arbejdsmarkedet.

Akterne indeholder ingen oplysninger om at kommunen har inddraget kommunens forpligtelser som følge af rammeaftalen om det sociale kapitel. Kommunens udtalelser til mig indeholder heller ikke oplysninger om at kommunen har vurderet sagen i lyset af rammeaftalen.

Jeg må på den baggrund lægge til grund at kommunen ikke har inddraget rammeaftalen om det sociale kapitel ved behandlingen af (A)'s sag. Dette forhold er en grundlæggende mangel ved kommunens

behandling af sagen, og det danner grundlag for en betydelig del af min samlede kritik af kommunens afskedigelse af (A).

Omlacering

Da kommunen traf beslutning om at afskedige (A), var der også andre stillinger på institutionen der blev nedlagt. Flere af de medarbejdere der var ansat i disse stillinger, blev omlaceret. Det var altså ikke korrekt da kommunen i afskedigelsen af 26. april 2010 skrev at den budgetmæssige reduktion på institutionen førte til afskedigelser, men ikke til omlaceringer.

Kort efter at (A) fik besked om at hun var indstillet til afskedigelse, besluttede kommunen at lukke institutionen helt. I den forbindelse tilkendegav kommunen at den ville sikre personalet ved at overflytte det til andre institutioner, og kommunen vurderede at det var muligt til trods for at efterspørgslen efter arbejdskraft på området var faldende. Kommunen henviste til det flow der var på området. (Se referatet vedrørende MED-møde den 7. april 2010).

(A) blev ikke tilbudt anden beskæftigelse i kommunen, og hun var allerede indstillet til afskedigelse da beslutningen om at lukke institutionen blev truffet. I forhold til hende tilkendegav kommunen altså ikke at den ville sikre en omlacering ud fra hendes kompetencer.

(A) har i sit brev (partshøringssvar) af 16. april 2010 gjort opmærksom på at hun har en baggrund som pædagog og socialrådgiver, og at hun har en supervisorsuddannelse. (A) skrev desuden at hun var meget fleksibelt indstillet. Det må ses i sammenhæng med kommunens oplysninger på MED-mødet den 7. april 2010 om at det flow der var på området, gjorde det muligt i vidt omfang at omplacere medarbejderne. I forbindelse med en sparerunde måtte det desuden have betydning at 2/3 af (A)'s løn ikke blev betalt af kommunen.

På den baggrund mener jeg ikke det er overbevisende når kommunen (bl.a. i udtalelsen af 14. juli 2010) henviser til at kommunen ikke kunne omplacere (A) fordi kommunen stod over for personalereduktioner inden for flere områder. Kommunen har ikke – hverken over for (A) eller i udtalelserne til mig – redegjort nærmere for i hvilket omfang kommunen overvejede eller undersøgte mulighederne for at omplacere (A). Kommunens akter indeholder heller ikke oplysninger om det.

Samlet set mener jeg ikke at kommunen har godtgjort at der reelt blev foretaget en undersøgelse af om (A) kunne omplaceres, eller at der var en saglig grund til at det ikke kunne lade sig gøre. Kommunen havde som følge af rammeaftalen om det sociale kapitel en forpligtelse til at bestræbe sig på at fastholde (A) på arbejdsmarkedet. Som førnævnt fremgår det ikke af sagen at kommunen har vurderet afskedigelsen eller spørgsmålet om omlacering i lyset af kommunens forpligtelser efter det sociale kapitel.

Partshøring

Kommunen har i udtalelsen af 5. oktober 2010 skrevet at institutionens leder umiddelbart inden kriterierne skulle drøftes i MED-gruppen, havde kontakten (A) telefonisk for at orientere hende om hvilke kriterier ledelsen ville lægge vægt på ved den forestående personaletilpasning.

Der er ikke taget notat om samtalen mellem lederen og (A), men i en intern e-mail af 12. juli 2010 har lederen skrevet at hun medio marts (dagen før et personalemøde) kontaktede (A) og fortalte hende at der var truffet beslutning om en økonomisk reduktion, og at blandt andre (A) ville blive indstillet til afskedigelse.

Kommunen skrev i sit brev af 25. marts 2010 blot at kommunen på grund af reduktion af budgettet skønnede at den ikke længere kunne gøre brug af (A)'s arbejdskraft. På den baggrund bad kommunen om (A)'s bemærkninger idet kommunen henviste til forvaltningslovens § 19.

E-mailen af 12. juli 2010 må sammenholdes med referatet af MED-mødet den 17. marts 2010 hvor det blev meldt ud at blandt andre (A) skulle indstilles til afskedigelse. De dokumenter mv. der dannede grundlag for partshøringen af (A), indeholdt oplysninger om beslutningen om den budgetmæssige reduktion og om baggrunden for den. Det fremgik også af dokumenterne mv. at blandt andre (A) blev indstillet

til afskedigelse. Derimod fremgår det ikke af sagen at (A) fik kendskab til de kriterier ledelsen havde lagt vægt på da den besluttede at blandt andre hun skulle afskediges som led i den budgetmæssige reduktion.

Det er i retspraksis forudsat at en person der påtænkes afskediget som led i besparelser, ved partshøringen skal have at vide hvilke kriterier myndigheden har anvendt ved udvælgelsen af den eller de medarbejdere der skal afskediges. Jeg henviser til Højesterets dom af 27. november 2006 der er gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen, 2007, s. 537.

På den baggrund mener jeg det er kritisabelt at (A) ikke fik kendskab til de kriterier der dannede grundlag for at hun blev indstillet til afskedigelse som følge af besparelser på institutionen.

Det fremgår desuden af referatet af MED-møde den 24. marts 2010 at det var 'besluttet' at den økonomiske reducere på institutionen skulle ske ved afskedigelse af blandt andre (A). Kommunen skrev dagen efter – den 25. marts 2010 – til (A) at hun var indstillet til afskedigelse, og bad om hendes bemærkninger til det.

Beslutningen om at afskedige (A) blev altså meldt ud før der blev foretaget en partshøring af (A). Kommunens fremgangsmåde giver det indtryk at den efterfølgende partshøring ikke havde et reelt indhold fordi beslutningen om at afskedige (A) allerede var truffet. Dette indtryk bliver styrket af det spinkle grundlag (A) havde for at udtale sig om den påtænkte afskedigelse, herunder af manglen på kriterier for hvilke medarbejdere kommunen havde udpeget til afskedigelse som led i budgetreduktionen.

Samlet set er det min opfattelse at kommunens partshøring var mangelfuld, og at kommunens fremgangsmåde gav det indtryk at partshøringen ikke havde et reelt indhold.

Begrundelse

En skriftlig afgørelse der ikke begunstiger modtageren, skal ifølge forvaltningslovens § 22 være ledsaget af en begrundelse. Kravene til indholdet af begrundelsen fremgår af samme lovs § 24:

‘§ 24. En begrundelse for en afgørelse skal indeholde en henvisning til de retsregler, i henhold til hvilke afgørelsen er truffet. I det omfang, afgørelsen efter disse regler beror på et administrativt skøn, skal begrundelsen tillige angive de hovedhensyn, der har været bestemmende for skønsudøvelsen.

Stk. 2. Begrundelsen skal endvidere om fornødent indeholde en kort redegørelse for de oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, som er tillagt væsentlig betydning for afgørelsen.

...’

Afgørelsen af 26. april 2010 om (A)’s afskedigelse var på samme måde som partshøringsbrevet begrundet med at kommunen skønnede at den som følge af budgetreduktionen ikke længere kunne gøre brug af (A)’s arbejdskraft. Afgørelsen indeholder ikke en angivelse af de omstændigheder eller kriterier der førte til at det netop var (A) der blev afskediget som led i besparelserne.

Kommunen har i afgørelsen af 26. april 2010 heller ikke begrundet hvorfor det ikke var muligt at finde anden beskæftigelse i kommunen til (A).

Afskedigelsen – eller kommunens akter i øvrigt – indeholdt som førnævnt ingen oplysninger om at kommunen havde vurderet sagen i lyset af aftalen om det sociale kapitel.

Desuden indeholdt afgørelsen ikke en henvisning til de retsregler afgørelsen var truffet efter.

Jeg mener på den baggrund ikke at kommunens begrundelse levede op til kravene i forvaltningslovens § 24.

Notatpligt

Myndighedernes notatpligt er beskrevet i offentlighedslovens § 6. Heraf fremgår bl.a. følgende:

‘§ 6. 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, såfremt oplysningerne i øvrigt fremgår af sagens dokumenter.

Ifølge denne regels ordlyd omfatter notatpligten kun oplysninger der er af betydning for en sags afgørelse. Ombudsmanden har dog i flere sager udtalt at bestemmelsen i offentlighedslovens § 6, stk. 1, må ses som udslag af en almindelig retsgrundsætning om at offentlige myndigheder har pligt til at gøre notat om alle væsentlige ekspeditioner som ikke fremgår af sagens dokumenter. Se den sag som er omtalt i Folketingets Ombudsmands beretning for 1989, s. 138 ff, og senere sager med henvisning dertil, f.eks. Folketingets Ombudsmands beretninger for 1998, s. 92 ff, og 2010, sag 4-1.

Kommunen har i udtalelserne oplyst at (A) telefonisk fik oplyst de kriterier der lå til grund for at hun skulle afskediges. Der er dog ikke skrevet notater eller referater af de samtaler hvor disse oplysninger skulle være blevet givet.

Kommunen har også oplyst at det blev undersøgt og overvejet om det var muligt at omplacere (A). Akterne i sagen indeholder dog ingen oplysninger om karakteren eller omfanget af disse undersøgelser eller overvejelser, og kommunen har ikke redegjort nærmere for dem – hverken over for (A) eller i udtalelserne til mig.

Jeg mener derfor ikke kommunen har overholdt notatpligten i sagen, herunder pligten til at gøre notat om alle væsentlige ekspeditioner der ikke fremgår af sagens dokumenter.

Formålet med notatpligten er bl.a. at myndigheden efterfølgende kan dokumentere sagens forløb, herunder i forbindelse med en efterprøvelse af sagen.

I denne sag er der uenighed om hvilke oplysninger (A) har fået, bl.a. om begrundelsen for at hun skulle afskediges, og om mulighederne for at tilbyde hende en anden stilling. Det fremgår heller ikke klart af sagen hvornår hun har fået oplysninger om afskedigelsen, og hvilken begrundelse hun fik. I disse tilfælde er det myndigheden der bærer ansvaret for at sagen ikke er fuldt ud oplyst. Jeg har derfor i et vist omfang ikke kunnet lægge kommunens oplysninger til grund for min vurdering af sagen.

Set i det lys mener jeg det er særdeles uheldigt at kommunen ikke overholdt notatpligten.

Konklusion

Det er min opfattelse at kommunens behandling af sagen led af væsentlige mangler, og det har jeg gjort kommunen bekendt med. Jeg har samtidig sendt kommunen en kopi af udtalelsen.

Jeg har også henstillet til kommunen at genoptage behandlingen af sagen med henblik på at kommunen overvejer om sagen bør få konsekvenser, herunder konsekvenser af økonomisk art.

Jeg har bedt kommunen om at underrette mig om sagens videre forløb. Jeg foretager mig dog ikke mere i sagen medmindre du eller (A) klager til mig igen.”

Sagsfremstilling (j.nr. 2010-1951-8133)

Sagen drejer sig om X Kommunes afskedigelse af A fra hendes stilling som fleksjobansat socialrådgiver på en kommunalt drevet institution.

På et MED-møde den 17. marts 2010 fik de øvrige medarbejdere på institutionen at vide at personalet skulle reduceres på grund af økonomiske nedskæringer på institutionen. På grund af sygdom deltog A ikke i mødet. Ifølge mødereferatet ville A, nattevagterne og vikarerne blive indstillet til afskedigelse, og en administrativ medarbejder og to socialpædagoger ville blive omplaceret.

Det fremgår af oplysningerne i sagen at A før MED-mødet var blevet orienteret telefonisk om den beslutning der blev meldt ud på mødet. Det fremgår dog ikke af mødereferatet.

På et MED-møde den 24. marts 2010 fik medarbejderne at vide at der var truffet beslutning om at den økonomiske reducere skulle ske ved at afskedige blandt andre A. På mødet blev der også orienteret om overvejelserne om at lukke institutionen. Den enkelte medarbejder skulle komme med bud på hvordan han eller hun forestillede sig en eventuel omplacering, set ud fra kompetencer, kvalifikationer

og ressourcer. Det fremgik af mødereferatet at A var blevet telefonisk orienteret om informationerne på mødet.

Den 25. marts 2010 skrev X Kommune følgende til A:

”Grundet reduktion af budgettet, skønner kommunen, at det ikke længere er muligt at gøre brug af din arbejdskraft.

Forinden der træffes endelig beslutning herom, skal du i medfør af forvaltningsloven have mulighed for at fremkomme med en udtalelse.

En eventuel udtalelse skal være Personale i hænde senest onsdag den 21. april 2010 kl. 12:00.

...”

På grund af at belægningen på institutionen var gået markant ned siden sommeren 2009, blev det i april 2010 besluttet at nedlægge institutionen. Medarbejderne blev informeret om det på et MED-møde den 7. april 2010. Kommunens direktør for området for børn og forebyggelse, personalechefen og souschefen for området for sociale institutioner deltog i mødet. Af mødereferatet fremgik at lukningen ikke havde noget at gøre med institutionens opgaveløsning, som kommunen havde stor tillid til og respekt for.

Kommunen ville sikre personalet ved at overflytte det til andre institutioner ud fra en vurdering af den enkeltes kompetencer. Der blev stillet spørgsmål om hvorvidt det var vanskeligt at sikre overflytning til anden beskæftigelse inden for området når efterspørgslen efter arbejdskraft var faldende. Hertil blev oplyst at flowet inden for dette område var så stort at det burde kunne løses.

A svarede den 16. april 2010 på kommunens brev af 25. marts 2010. Hun skrev at der manglede flere oplysninger i kommunens brev, bl.a. fremgik det ikke hvilke kriterier der var blevet lagt til grund da kommunen som følge af budgetreduktionen skulle vælge de medarbejdere den bedst kunne undvære. A mente derfor at partshøringen led af en retlig mangel. A påpegede desuden at hun var ansat i fleksjob, og at kommunen derfor fik refunderet 2/3 af hendes løn. Hun belastede derfor lønbudgettet i mindre grad end andre medarbejdere med samme faglige baggrund. A bad også om at få oplyst i hvilket omfang kommunen havde forsøgt at finde en anden stilling til hende i kommunen. Hun henviste til at andre medarbejdere på institutionen var blevet omplaceret. A gjorde opmærksom på at hun havde en baggrund som pædagog og socialrådgiver, og at hun havde en supervisorsuddannelse. A skrev desuden at hun var meget fleksibelt indstillet.

Kommunen skrev den 26. april 2010 til A at den budgetmæssige reduktion på institutionen havde ført til afskedigelser og ikke omplaceringer. Derimod var det korrekt at der ved den efterfølgende lukning af institutionen skete en omplacering af medarbejdere. Kommunen mente ikke der var retlige eller formelle mangler ved partshøringen, og kommunen fastholdt i øvrigt afskedigelsen.

B klagede den 15. maj 2010 til mig og skrev at afskedigelsen fremstod som usaglig. B henviste til de forhold A havde gjort gældende i brevet af 16. april 2010 til kommunen.

På baggrund af B's klage bad jeg den 8. juni 2010 kommunen om en udtalelse om sagen. Jeg bad om at kommunen forholdt sig til det B havde skrevet, om at kommunen ikke havde angivet de kriterier den fulgte da den afskedigede A som led i besparelser. Jeg bad også om at kommunen kom ind på i hvilket omfang den havde inddraget hensynet til at fastholde A på arbejdsmarkedet, herunder forsøgt at omplacere hende.

Det fremgår af en intern e-mail af 12. juli 2010 at institutionens leder ringede til A medio marts for at informere hende om de oplysninger der dagen efter ville blive meldt ud på et personalemøde, herunder at A ville blive indstillet til afskedigelse. Ifølge e-mailen gjorde lederen A opmærksom på at man havde forsøgt at omplacere hende, men at det ikke havde været muligt.

I udtalelsen af 14. juli 2010 redegjorde kommunen for forløbet i sagen. Kommunen skrev at A var ansat som den eneste socialrådgiver på institutionen. Denne stilling blev nedlagt, og A blev derfor varslet om

afskedigelse. Kommunen havde undersøgt mulighederne for at omplacere A, men det havde ikke været muligt, bl.a. fordi kommunen stod over for personalereduktioner inden for flere områder.

Jeg skrev den 6. august 2010 til kommunen at kommunen ikke havde forholdt sig nærmere til de spørgsmål jeg rejste i mit brev af 8. juni 2010. Jeg bad derfor kommunen om at overveje om der var grundlag for at supplere udtalelsen af 14. juli 2010.

Kommunen skrev i den supplerende udtalelse af 5. oktober 2010 at institutionens leder umiddelbart inden kriterierne skulle drøftes i MED-gruppen, havde ringet til A og informeret hende om hvilke kriterier ledelsen påtænkte at lægge vægt på ved personaletilpasningen, og at A ville blive indstillet til afskedigelse. Kommunen gentog desuden at en omplacering ikke havde været mulig.

B kommenterede i en e-mail af 27. oktober 2010 kommunens udtalelse. Hun skrev bl.a. at hun forstod det sådan at kommunen havde informeret de medarbejdere der skulle afskediges, om kommunens udvælgelseskriterier før kriterierne var vedtaget. B bekræftede at A den 16. marts 2010 blev telefonisk orienteret om at hun skulle afskediges, men B skrev at A hverken ved denne telefonsamtale eller på et tidspunkt før eller efter samtalen fik oplyst hvilke kriterier der blev lagt vægt på ved udvælgelsen af de medarbejdere der skulle afskediges.

Jeg sendte den 2. november 2010 en kopi af B's e-mail af 27. oktober 2010 til X Kommune til orientering.

Den 8. juli 2011 skrev jeg til B og til X Kommune og redegjorde for min opfattelse af A's sag.

Kommunen meddelte mig den 8. august 2011 at kommunen havde indgået forlig med A. A fik som følge heraf udbetalt en godtgørelse der svarede til 3 ½ måneds løn til fuld og endelig afgørelse af ethvert mellemværende mellem hende og kommunen.

Jeg foretog mig herefter ikke mere i sagen.