

TILKENDEGIVELSE

i

Faglig voldgiftssag FV 2011.0061 (Afskedigelsesnævns sag):

Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF) som mandatar for

A

(advokat Lene Hallenberg)

mod

B

(advokat Jørgen Vinding)

Efter 17 års ansættelse som kommunaldirektør i B blev A afskediget den 29. juni 2010. Afskedigelsen, der skete med 12 måneders varsel, var begrundet med ”de væsentlige driftsmæssige gener, som dit fravær fra arbejdet som kommunaldirektør medfører for en lille organisation som B”. Hans fravær skyldtes, at han var sygemeldt.

Sagen angår spørgsmålet, om afskedigelsen var rimeligt begrundet i As eller Bs forhold.

Sagen er af DJØF som mandatar for A indbragt for denne faglige voldgiftsret (afskedigelsesnævn) ved klageskrift af 21. december 2010, jf. § 23, stk. 5, i Overenskomst for akademikere ansat i kommuner. Voldgiftsretten har bestået af advokat Rami Christian Sørensen og chefkonsulent Steffen Schmidt, udpeget af DJØF, kontorchef Karsten Thystrup og sektionsleder Niels Nørby Pedersen, udpeget af B, og – som opmand – forhenværende højesteretsdommer Per Sørensen.

Sagen blev forhandlet den 22. august 2012.

PÅSTANDE

Klager, DJØF for A, har nedlagt påstand om, at B til A skal betale en godtgørelse, der fastsættes efter voldgiftsrettens skøn, med procesrente fra sagens anlæg, jf. overenskomstens § 23, stk. 7.

Indklagede, B, har påstået frifindelse.

SAGEN

As opgaver og kompetence som kommunaldirektør

A, der er uddannet cand.oecon. blev den 1. november 1993 ansat som kommunaldirektør i B. Ansættelsen var en varig ansættelse på overenskomstvilkår. I henhold til § 18, stk. 2, i Aftale mellem KL og bl.a. DJØF om aflønning af chefer havde han et opsigelsesvarsel på 12 måneder.

Den 3. december 2002 fremkom en konsulentrapport, der indeholdt en analyse af den fremtidige kommunale organisation i B. Ifølge rapporten var der behov for to i praksis ligestillede direktører, der sammen med borgmesteren skulle udgøre kommunens øverste ledelse. Den ene direktør skulle bistå borgmesteren vedrørende det politiske og lovmæssige arbejde ("ydre forhold"), mens den anden direktør skulle bistå borgmesteren vedrørende budget og personaleledelse ("indre forhold"). I overensstemmelse med rapportens anbefaling har der siden den 1. april 2003 været dels en kommunaldirektør – A – dels en driftsdirektør – Alice Steenor.

Den opgave- og kompetencefordeling, der var anbefalet i konsulentrapporten, blev kun opretholdt i ca. 6 måneder, hvorefter kommunens økonomiudvalg den 6. april 2004 besluttede at indføre følgende i opgave- og kompetencebeskrivelsen for kommunaldirektøren:

- "at forestå kvalitetssikring af økonomistyringen omkring budgetudarbejdelse, budgetrevisioner, økonomiske bevillinger, likviditetsoversigt, låne- og leasing portefølje samt omkring regnskabsafslutning, herunder at samle materiale og udfærdige bemærkninger med baggrund i afdelingsledernes tilbagemeldinger, så materialet kan indgå som en del af kommunens årsberetning/ årsregnskab.

- at være kontaktperson for afdelingernes henvendelser vedr. forsikringer, dækninger samt varetage udbud."

Ændringen af opgavefordelingen blev godkendt efter forslag fra direktionen. Baggrunden for ændringen var et ønske om at sikre en mere ligelig fordeling af arbejdsbyrden mellem de to direktører. Hertil kom, at A var økonomiuddannet, hvad Alice Steenor ikke var.

Forløbet op til As sygemelding

I en uge frem til den 19. marts 2010 var A sygemeldt på grund af et mavetilfælde. Af hans forklaring under sagen fremgår, at der i den pågældende periode var blevet indført en stor mængde regneark, der efterhånden indeholdt så mange tal, at det påvirkede ham på en sådan måde, at han fik stresssymptomer. Dette påvirkede hele hans måde at reagere på. Den 26. marts 2010 fortalte han under en samtale med borgmester Jørn C. Nissen, at han på grund af arbejdsbetinget stress havde behov for en nedsat opgaveportefølje. Under samtalen gav han bl.a. udtryk for, at der havde været et hav af e-mails, der havde lagt stort beslag på hans arbejdskraft. Det drejede sig navnlig om for mange e-mails fra Alice Steenor. Han har forklaret, at han blev "grænseløst irriteret" herover. I det hele taget var han gennem de senere år blevet inddraget i stort set alle økonomiopgaver vedrørende driften, ligesom han deltog ikke blot i alle politiske møder, men også i forberedelsen af disse, og forestod kontrol af økonomiske sammenlægninger, som ifølge hans opfattelse henhørte under Alice Steenors arbejdsopgaver.

Af As og Jørn Nissens forklaringer under sagen fremgår, at de under samtalen den 26. marts 2010 også talte om muligheden af, at A kom på en seniorordning. En sådan ordning skulle i givet fald drøftes med DJØF.

Med henblik på at lette arbejdet for A gik Alice Steenor den 13. april 2010 med til foreløbigt selv at varetage stort set samtlige direktionsopgaver, herunder den økonomiske kvalitetssikring, som ellers henhørte under As arbejdsområde.

I løbet af april måned fandt borgmesteren, at situationen var blevet tilspidset. Han fik ikke den nødvendige støtte fra A, og adskillige opgaver blev ikke løst. Samtidig blev arbejdspresset for stort for Alice Steenor. Jørn Nissen havde derfor en ny samtale med A, hvorunder han foreslog, at parterne blev enige om en senioraftale, således at der kunne findes en ny kommunaldirektør. Ifølge Jørn Nissen var As reaktion herpå, at han gerne ville benytte sig af tilbuddet om at indgå en senioraftale. A har forklaret, at han under samtalen gav udtryk for, at det var i orden, at borg-

mesteren gik videre med overvejelser herom, idet han på ny tilkendegav, at en sådan ordning skulle godkendes af DJØF.

På baggrund af denne samtale udarbejdede Alice Steenor et internt notat til brug for økonomiudvalgets drøftelse og beslutning angående den nye situation i direktionen. Af notatet fremgår, at A havde oplyst, at han ønskede at overgå til en seniorordning, idet han havde besluttet at fratræde for at gå på efterløn fra den 1. juni 2011, således at han skulle ophøre i kommunen den 1. april. I notatet blev det samtidig foreslået, at kommunaldirektørstillingen omgående blev opslået til besættelse så hurtigt som overhovedet muligt.

Ved en e-mail den 4. maj 2010 kl. 08.36 sendte Alice Steenor notatet til A. Ca. kl. 10 fik han udleveret en papirudgave af e-mailen, og ca. kl. 12 havde han en kort samtale med Jørn Nissen og Alice Steenor om notatets indhold, idet notatet skulle drøftes på økonomiudvalgets møde samme dag kl. 13. Om denne samtale har A forklaret, at han ikke gav udtryk for, at han "nikkede ja" til papirets indhold, idet hans stress tværtimod var blevet forøget. Jørn Nissen og Alice Steenor har forklaret, at A ikke havde nogen bemærkninger til indholdet af notatet bortset fra, at han bemærkede, at hans fratræden skulle være den 1. juli og ikke den 1. juni 2011, og at han gentog sin tidligere bemærkning om, at DJØF skulle ind i billedet.

På baggrund af forløbet af samtalen med A og den følgende drøftelse i økonomiudvalget gik Jørn Nissen i gang med at udarbejde en konkret aftale om en senioraftale for A. I denne forbindelse udarbejdede chefkonsulent i KL, Sten Ballegaard, et udkast til en senioraftale, der sendtes til Jørn Nissen den 20. maj 2010.

As sygdomsmelding den 10. maj 2010

Mandag den 10. maj 2010 meldte A sig syg på grund af arbejdsbetinget stress.

Samme dag sendte chefkonsulent i DJØF, Louise Ascanius, en e-mail til Jørn Nissen, hvori hun bl.a. skrev:

"DJØF henvender sig til dig på vegne kommunaldirektør A, fordi vi har fået oplyst, at økonomiudvalget i B i morgen tirsdag d. 11. maj på baggrund af et internt notat udarbejdet af kommunens driftsdirektør behandler en sag omkring bemanning af og arbejdsdeling i kommunens direktion m.v.

Der fremgår følgende af notatets side 1 vedrørende kommunaldirektør A:

"Det er oplyst, at A ønsker at overgå til en seniorordning, idet han har besluttet at fratræde til efterløn d. 1. juni 2011 med ophør d. 1. april. Seniorordningen skal gerne bestå af særlige konsulentopgaver efter aftale med borgmesteren. A ønsker dog sin fagforening inddraget."

Jeg skal på vegne A præcisere, at A ikke har forholdt sig til om han ønsker at overgå til en seniorordning eller om han ønsker at fratræde med udgangen af maj 2011. A har i dag mandag d. 10. maj 2010 oplyst kommunen om, at han er sygemeldt."

Ifølge Jørn Nissen kom bemærkningen om, at A ikke havde forholdt sig til, om han ønskede at overgå til en seniorordning eller at fratræde i foråret 2011, meget overraskende. Der var nu sket et alvorligt tilbageskridt i forhold til planerne om at finde en varig løsning på problemerne i direktionen, og borgmesteren valgte derfor allerede dagen efter – den 11. maj 2010 – at indkalde A til en "mulighedssamtale". I indkaldelsen hedder det bl.a.:

"Kære A

Efter din tilkendegivelse af, at du havde behov for kraftig aflastning/fritagelse for de fleste af dine opgaver efter nærmere aftale, blev [der] truffet mundtlig aftale om en stærkt nedsat opgaveløsning, der har fungeret omgående siden din tilbagevenden fra sygdom den 19. marts 2010.

Det er derfor med beklagelse, at jeg i dag den 10. maj 2010 har modtaget meddelelse om dit sygefravær.

Jeg indkalder dig herved til samtale torsdag den 20. maj 2010 kl. 13.00 på borgmesterkontoret.

Formålet med samtalen [er] at fastholde dig i arbejdet samt, at vi drøfter mulighederne for, at du kan vende tilbage til arbejdet. I en begrænset periode kan du eventuelt vende delvist tilbage og eventuelt med ændrede funktioner.

...

Du er velkommen til at medbringe bisidder, en repræsentant for din faglige organisation, din ægtefælle eller en god bekendt."

Mulighedserklæringen

Samtalen fandt som varslet sted den 20. maj 2010 med deltagelse af Jørn Nissen, konsulent i KL, Niels Nørby Pedersen, og A, der ikke havde nogen ledsager med, fordi DJØF var forhindret i at sende en repræsentant. På mødet redegjorde A for sin reducerede arbejdsevne, og han fremkom

selv med forslag til opgaver, som han fremadrettet ville kunne varetage. På grundlag heraf blev der udarbejdet en mulighedserklæring, som blev underskrevet af Jørn Nissen den 21. maj 2010 og af A den 26. maj 2010. I erklæringen hedder det bl.a.:

"Mulighedserklæring

ved tidsbegrænsede helbredsbedingede problemer med at varetage arbejdet

Mulighedserklæringen anvendes, hvor medarbejderens helbredsforhold har ført til sygefravær. Attesten giver arbejdsgiveren og medarbejderen mulighed for at få lægens vurdering af, hvorvidt medarbejderen fremover kan varetage relevante arbejdsfunktioner, uden at helbredet forværres. Formålet er at fastholde medarbejderen i arbejdet.

Medarbejderen tager den underskrevne mulighedserklæring med til sin læge.

...

3. Medarbejderens funktionsnedsættelser

Beskrives kort, gerne i punktform

- kan ikke tåle arbejdsrelaterede stresssituationer, kan ikke lave nogen form for sagsbehandling, herunder bl.a. i forhold til økonomiopgaver og kan ikke overskue at modtage, håndtere og ekspedere mails i særdeleshed mails fra driftsdirektør.

4. Påvirkede jobfunktioner

Anfør jobfunktioner, der påvirkes af funktionsnedsættelserne, gerne i punktform

- kan ikke deltage i den almindelige daglige drift
- kan ikke varetage en række sekretærfunktioner for udvalg mv.
- kan ikke deltage i møder o.lign., hvor RR har ansvaret for mødets tilrettelæggelse og afvikling

5. Vurdering af de aktuelle forhold

Arbejdsgiver og medarbejder ønsker lægens vurdering alene på grundlag af forholdene oplyst i punkterne 3 og 4, pkt. 6 udfyldes ikke (Sæt X): _____

6. Arbejdsgivers og medarbejders forslag til ændringer i arbejdsfunktioner

Forslag, der sigter på at imødegå funktionsnedsættelses betydning for arbejdet, anføres her, gerne i punktform. Det kan fx være om transport til og fra arbejde, omplacering, arbejdets tilrettelæggelse og omfang, hjemmearbejde, arbejdsstedets indretning, kollegahjælp, ledelsesstøtte, fysisk træning. Ændringernes forventede varighed anføres.

RR har foreslået, at

- han kan være sekretær for økonomiudvalg og kommunalbestyrelse
- han kan deltage i forhandlinger med Indenrigsministeriet omkring ø-kommuner og i forhandlinger med Transportministeriet omkring færge spørgsmål
- samarbejdet med driftsdirektøren foregår på et ugentligt møde

RR har foreslået, at han starter på halv tid den 1. juni 2010, men kan ikke pt. vurdere tidshorisonten i forhold til ændringer i arbejdsopgaverne."

Erklæringen blev den 26. maj 2010 attesteret af As læge. I attesteringsens rubrik 9 hedder det:

"9. Varighed

Lægens skøn over den periode, regnet fra attestdato, hvor ændrede arbejdsfunktioner eller fravær fra arbejdet anses for påkrævet

kan ikke anføres"

Forløbet frem til afskedigelsen af A

På grundlag af mulighedserklæringen fandt Jørn Nissen, at de foreslåede arbejdsopgaver, som A ville kunne påtage sig, udgjorde en meget begrænset del af hans opgaveportefølje. Jørn Nissen valgte derfor indtil videre at betragte A som sygemeldt, hvilket blev meddelt A i et brev af 28. maj 2010, hvoraf tillige fremgik, at hans ansættelsesforhold ville blive drøftet på det førstkomende kommunalbestyrelsesmøde den 15. juni 2010.

Ved en e-mail af 31. maj 2010 til Jørn Nissen spurgte Louise Ascanius fra DJØF, om brevet af 28. maj 2010 skulle betragtes som en tjenestefritagelse. I en e-mail af 1. juni 2010 svarede Jørn Nissen:

"Tak for din mail

Som jeg nævnte i vores telefonsamtale i går, skal kommunalbestyrelsen den 15. juni 2010 tage stilling til As ansættelsesforhold bl.a. på baggrund af den udfyldte mulighedserklæring. Jeg finder det derfor rigtigst, at vi afventer As eventuelle tilbagevenden til arbejdet indtil kommunalbestyrelsen har behandlet sagen.

Når jeg i brevet af 28. maj 2010 skrev til A, at vi fortsat betragtede ham som syg, så er det jo fordi, at han rent faktisk er sygemeldt fra sin stilling som kommunaldirektør. Det ændrer mulighedserklæringen jo sådan set ikke ved. Der ligger således ikke andet og mere i det. Jeg ser derfor ikke nogen grund til at ændre på det henset til, at tidshorizonten for en endelig stillingtagen til As fremtidige ansættelsesforhold er forholdsvis kort.

Jeg skal for en god ordens skyld også oplyse, at en beslutning om tjenestefrihed af kommunaldirektøren i givet fald skulle ske i kommunalbestyrelsen."

Den 9. juni 2010 sendte Louise Ascanius et udkast til senioraftale for A til Jørn Nissen. Udkastet lyder således:

"1. Med virkning fra d. 1. oktober 2010 overgår kommunaldirektør A til en seniorstilling

- som chefkonsulent/kommitteret i kommunen med reference til borgmesteren. Arbejdsopgaverne i stillingen aftales nærmere mellem borgmesteren og A.
2. Løn- og pensionsforhold i stillingen som kommunaldirektør videreføres i den periode, hvor A er ansat i seniorstillingen.
 3. A fratræder med udgangen af december 2011.
 4. I forbindelse med fratrædelsen indbetaler B et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 3 måneders løn.
 5. I forbindelse med fratrædelsen udbetales en fratrædelsesgodtgørelse på 3 måneders løn med tillæg af pension, jfr. rammeaftale om seniorpolitik § 12.
 6. I forbindelse med fratrædelsen udbetales en godtgørelse på 3 måneders løn med tillæg af pension, jfr. bestemmelsen i funktionærlovens § 2 a.
 7. A ydes tjenestefrihed med løn i perioden fra d. 1. juli 2011 og til udgangen af december 2011.
 8. Aftale om aflønning af chefer og AC-overenskomsten er gældende for ansættelsesforholdet."

I et brev af 14. juni 2010 til A skrev Jørn Nissen bl.a.:

"Vedr. henvendelse fra DJØF om din tilbagevenden til arbejde / indgåelse af senioraftale

Kære A

B har den 11. juni 2010 modtaget mail henvendelse fra DJØF vedr. din tilbagevenden til arbejde samt at du genoptager dit arbejde på de vilkår der er anført i den mulighedserklæring der er udarbejdet.

DJØF har tidligere den 9. juni 2010, på dine vegne rettet henvendelse med forslag til en indgåelse af en senioraftale på nærmere fastsatte betingelser

Som tidligere oplyst bliver dit ansættelsesforhold drøftet på kommunalbestyrelses møde den 15. juni 2010.

I lyset heraf og det nu fremsatte forslag kan jeg oplyse, at vi betragter dig som sygemeldt indtil der foreligger en afklaring af din fremtid."

På et møde den 15. juni 2010 besluttede kommunalbestyrelsen ikke at acceptere DJØF's forslag til en seniorordning for A. Beslutningen blev fulgt op af et brev af 16. juni 2010 til A, hvori kommunen meddelte, at man påtænkte at afskedige ham. Begrundelsen herfor var

"de væsentlige driftsmæssige gener, som dit fravær fra arbejdet medfører for en lille organisation som B og hvor samtale den 20. maj 2010 om dine muligheder har vist, at du kun kan varetage meget få opgaver og over en periode kun kan vende delvist tilbage med en væsentlig ændret opgavefunktion".

Desuden henviste borgmesteren til, at As læge havde bekræftet hans oplysninger og tilkendegivet, at der ikke kunne siges noget om, hvornår han ville være i stand til at genoptage arbejdet fuldt ud.

I brevet til A anførtes endvidere, at kommunalbestyrelsen ikke havde kunnet godkende DJØF's forslag til en senioraftale, men at kommunalbestyrelsen var indstillet på at tilbyde ham en senioraftale med ændret opgavefunktion og vilkår som nævnt i et vedlagt forslag til en aftale. I forslaget hedder det bl.a.:

- "1. Med virkning fra 1. juli 2010 overgår kommunaldirektør A i en nyoprettet seniorstilling som direktørrådgiver, jf. § 5 i Rammeaftalen
2. Stillingen som direktørrådgiver aflønnes i henhold til § 13, stk. 2 i Aftale om aflønning af chefer på løntrin 52 + et pensionsgivende tillæg på 8.500 kr. Tillægget er anført i grundbeløb i 31. marts 2000-niveau
3. Ud over den i pkt. 2 anførte løn ydes i henhold til Rammeaftalens § 6, stk. 1 et udligningstillæg, som modsvarer forskellen mellem den til enhver tid gældende aflønning af stillingen som kommunaldirektør i B, jf. § 8, stk. 2 i Aftale om aflønning af chefer og den under pkt. 2 anførte løn
4. A bevarer i henhold til Rammeaftalens § 7 retten til pensionsbidrag efter lønnen i stillingen som kommunaldirektør
5. Indholdet i stillingen som direktørrådgiver fastsættes af borgmesteren efter oplæg fra og drøftelse med A. I stillingen som direktørrådgiver refererer A til kommunaldirektøren (indtil ny kommunaldirektør er tiltrådt: til borgmesteren)
6. A fratræder stillingen som direktørrådgiver og dermed sit ansættelsesforhold ved B ved udgangen af juni måned 2011"

I et høringsvar af 25. juni 2010 meddelte DJØF kommunen, at A "efter den seneste udvikling i sagen" ikke ønskede en senioraftale med kommunen. I svaret anførte DJØF desuden bl.a., at As sygefravær havde været af særdeles kort varighed, og at det sammenholdt med mulighedserklæringen ikke på nogen måde berettigede til en opsigelse. DJØF lagde herved dels vægt på, at A, som havde lang anciennitet i kommunen, havde haft et særdeles begrænset sygefravær i løbet af sin karriere som kommunens kommunaldirektør, og at hans korte sygefravær i 2010 var arbejdsbettinget. En afskedigelse af A ville derfor være usaglig, og såfremt den blev gennemført, havde forbundet til hensigt at få efterprøvet opsigelsens saglighed.

Afskedigelsen af A

Ved kommunens brev af 29. juni 2010 blev A afskediget. I brevet hedder det bl.a.:

"I brev af 16. juni 2010 meddelte vi, at B påtænker at afskedige dig fra din stilling som kommunaldirektør med 12 måneders varsel til fratræden ved udgangen af juni måned 2011, som følge af de væsentlige driftsmæssige gener, som dit fravær fra arbejdet som kommunaldirektør medfører for en lille organisation som B, og hvor samtale den 20. maj 2010 om dine muligheder har vist, at du kun kan varetage meget få opgaver og over en uvis periode kun kan vende delvist tilbage med en væsentligt ændret opgavefunktion.

Du blev samtidig givet tilbud om en seniorordning, hvor det accepteredes, at du til din nuværende løn kunne fortsætte med kun de opgaver du ønskede og kunne magte, ca. 25% indtil fratrædelsestidspunktet.

Vi ønskede en tilkendegivelse, om du var interesseret i seniorordningen, idet vi fremførte, at vi alternativt så os nødsaget til at indlede en afskedigelsessag. Vi gav dig i givet fald mulighed for at udtale dig til den påtænkte afskedigelse, jf. Forvaltningslovens § 19.

I brev af 25. juni 2010 har din faglige organisation DJØF, efter drøftelse med dig og på dine vegne, afgivet udtalelse om den påtænkte afskedigelse. Brevet er ikke i øvrigt vedlagt udtalelser fra dig.

DJØF meddeler, at du ikke ønsker den tilbudte seniorordning med en indsats på 25 % med samme løn som nu.

Herefter anfører foreningen, man ikke finder den påtænkte afskedigelse sagligt begrundet, hvorfor foreningen opfordrer kommunen til at trække den påtænkte opsigelse tilbage.

DJØF's hovedsynspunkter i relation til kommunens begrundelse for al afskedige dig fra stillingen som kommunaldirektør, kan sammenfattes i følgende:

- Du er uforstående overfor de driftsmæssige gener, som dit sygefravær medfører.
- Du er forundret over, at kommunen ikke vælger at benytte sig af muligheden for at lade dig genoptage arbejdet med virkning fra d. 1. juni 2010.

idet DJØF på dine vegne har uddybet ovenstående punkter i høringssvaret.

B har hertil følgende bemærkninger:

Driftsmæssige gener

Vurderingen af, hvornår der opstår driftsmæssige gener af sygefravær, afgøres konkret og efter en individuel vurdering i forhold til stillingsområdet og arbejdets karakter og dialogen med den sygemeldte medarbejder.

Sygefraværets længde er derfor ikke alene afgørende for de driftsmæssige gener.

Du har ved mulighedssamtalen den 20. maj 2010 foreslået, at du fremover kan varetage opgaver som sekretær for økonomiudvalget og kommunalbestyrelsen, at du kan deltage i forhandlinger med Indenrigsministeriet omkring ø-kommuner og i forhandlinger med Transportministeriet omkring færge-spørgsmål.

Du har i øvrigt tilkendegivet, at

- du ikke kan deltage i den almindelige daglige drift
- du ikke kan lave nogen form for sagsbehandling, herunder bl.a. i forhold til økonomiopgaver
- et samarbejde med driftsdirektøren kun kan foregå på ét ugentligt møde og du kan ikke overskue at "modtage, håndtere og ekspedere mails" - i særdeleshed mails fra driftsdirektør.
- du kan ikke varetage en række sekretærfunktioner for udvalg mv.
- du kan ikke deltage i møder o. lign., hvor du har ansvaret for mødets tilrettelæggelse og afvikling.

Lægen har bekræftet dine oplysninger og tilkendegiver samtidig, at det ikke kan anføres for hvor lang tid, de ændrede arbejdsfunktioner med nedsat funktion til 25% anses for påkrævet.

B er en lille kommune, hvor der i sagens natur er behov for både fuld og anderledes indsats fra alle.

De foreslåede opgaver udgør en meget lille del af topledelsens og kommunaldirektørarbejdet, hvor der udover en del andre eksterne opgaver også indgår sagsbehandling af særlige opgaver samt ikke mindst ansvaret for og arbejdet med budget og regnskab, hvor det samtidig er væsentligt og nødvendigt, at håndteringen af kommunens samlede aktiviteter varetages i et tæt og koordinerende samarbejde de kun to direktører imellem.

Evt. delvis genoptagelse af arbejdet med virkning fra d. 1. juni 2010

Vurderingen af, hvorvidt din stilling som kommunaldirektør kan videreføres eller afprøves med så få opgaver, tilkommer kommunalbestyrelsen.

Kommunalbestyrelsen lagde i sin afgørelse af 15. juni 2010 særlig vægt på, at du endnu en gang skulle tilbydes en senioraftale med ændrede opgavefunktioner, idet du allerede i marts 2010 meldte ud, hvilke opgaver du fremover ikke kunne varetage.

Du havde således allerede indgået en mundtlig aftale med borgmesteren om en seniorordning, hvor du kun skulle varetage stærkt nedsatte arbejdsopgaver efter nærmere aftale med borgmesteren indtil det fratrædelsestidspunkt med udgangen af juni måned 2011, som du ligeledes havde udmeldt åbent i andre sammenhænge kommunen, som tidspunktet, hvor du ønskede at overgå til efterløn.

På baggrund heraf havde driftsdirektøren udarbejdet et notat til økonomiudvalget til møde 11. maj 2010 bl.a. om kommunens pressede situation.

Heri henvistes bl.a. til den mundtlige aftale, du havde indgået med borgmesteren om seniorordning med stærkt nedsatte opgaver til samme lønniveau indtil dit ønskede fratrædelsestidspunkt.

Du havde fået notatet forelagt til evt. kommentarer inden økonomiudvalgsmødet. I den forbindelse fremførte du overfor borgmesteren og driftsdirektøren, at du kun havde kommentar til det aftalte fratrædelsestidspunkt som var ultimo juni 2011.

Det var derfor med overraskelse, at du via din hustru sygemeldte dig den 10. maj 2010, og at kommunen den 11. maj 2010 modtog brev fra din fagforening DJØF, hvori fremførtes, at du

var sygemeldt indtil videre, at du ikke havde indgået nogen mundtlig aftale med borgmesteren om en seniorordning med stærkt nedsatte opgaver, og at du aldrig havde fremført, at du under alle omstændigheder ville gå på efterløn ultimo juni 2011.

Kommunalbestyrelsen besluttede således ligeledes den 15. juni, at det af DJØF den 9. juni 2010 på dine vegne, fremsendte forslag til en indgåelse af en senioraftale på nærmere fastsatte betingelser - betingelser som var meget anderledes end den med borgmesteren indgåede mundtlige aftale - ikke kunne godkendes.

B finder herefter ikke grundlag for at ændre sin opfattelse af, at du skal afskediges fra din stilling som kommunaldirektør.

I den anledning afskediges du herved i henhold til § 18, stk. 2 i Aftale om aflønning af chefer fra din stilling som kommunaldirektør med 12 måneders varsel til fratreden ved udgangen af juni måned 2011 med den i det påtænkte afskedigelsesbrev anførte begrundelse.

Som konsekvens af kommunalbestyrelsens afgørelse vil du af de ovenfor nævnte grunde, være fritaget for arbejde i opsigelsesperioden."

Efter afskedigelsen

Den 6. juli 2010 afgav A erklæring om "Raskmelding/Genoptagelse af arbejde".

I et brev af 9. juli 2010 til kommunen bad DJØF om en forhandling af sagen. I brevet hedder det bl.a.:

"Med hensyn til den påstand brevet indeholder om at A skulle have indgået en mundtlig aftale med borgmesteren om en seniorordning bestrider DJØF dette.

A har overfor forbundet oplyst, at der ikke har været ført drøftelser med borgmesteren om de nærmere vilkår for en seniorordning, og at han ikke har indgået en mundtlig aftale med borgmesteren herom. Han blev derfor meget overrasket, da han erfarede at kommunens driftsdirektør Alice Stenoer uden hans vidende i maj 2010 havde udarbejdet et internet notat til økonomiudvalget, hvori det blev oplyst, at han ønskede at overgå til en seniorordning

DJØF stiller sig derfor uforstående overfor påstanden om, at DJØF's forslag til en seniorordning som er fremsendt d. 9. juni 2010, indeholder "betingelser som var meget anderledes en[d] den med borgmesteren indgåede aftale" – netop fordi der ikke er indgået en mundtlig aftale om en seniorordning mellem borgmesteren og A."

FORKLARINGER OG PARTERNES PROCEDURER

Foruden af A er der afgivet forklaring af borgmester Jørn Nissen, driftsdirektør Alice Steenor, afdelingsleder i kommunen Ingrid Lankstead, Sten Ballegaard fra KL og chefkonsulent i DJØF, Louise Ascanius.

Parterne er indforstået med, at denne afgørelse ikke indeholder en gengivelse af forklaringerne eller af parternes procedurer.

OPMANDENS BEGRUNDELSE OG KONKLUSION

B har ca. 3.800 indbyggere, og der er ca. 40 personer ansat i administrationen på Rådhuset. I vurderingen af sagen må indgå, at der i forhold til alle andre kommuner i landet er tale om en lille kommune med et lille budget og få ansatte. B kan derfor hurtigere end andre kommuner komme i en situation, hvor de driftsmæssige gener ved fraværet af en medarbejder, ikke mindst hvis denne ledelsesmæssigt sidder i en nøgleposition, bliver så betydelige, at kommunen kan blive nødsaget til at afskedige den pågældende.

Af Alice Steenors og Ingrid Lanksteads forklaringer, der må lægges til grund, havde A gennem 1-1½ år forud for samtalen med borgmester Jørn Nissen den 26. marts 2010 ved adskillige gange (det var et ”stående tema”) at komme med udtalelser om, at han for sidste gang havde deltaget i varetagelsen af diverse opgaver tilkendegivet, at han havde til hensigt at gå på efterløn, når han fyldte 60 i juni 2011. I denne periode havde han i stigende omfang uddelegeret opgaver til andre medarbejdere.

Under samtalen den 26. marts 2010 tilkendegav A over for Jørn Nissen, at han ikke havde det godt på grund af stress. Dette stress skyldtes hans varetagelse af opgaver, der henhørte under hans arbejdsområde. Også over for borgmesteren havde A tidligere været inde på, at han kunne tænke sig at gå på efterløn. På borgmesterens foranledning blev dette tema taget op under samtalen, og A ville ikke udelukke, at han ville gå på efterløn, idet han dog gjorde opmærksom på, at DJØF skulle ind i billedet, hvis der skulle indgås en aftale om en seniorordning. Under samtalen sagde A intet om, at hans stress – som forklaret af ham selv – skyldtes samarbejdsproblemer med Alice Steenor.

Efter samtalen blev As arbejdsopgaver reduceret i et betydeligt omfang, og fra den 13. april 2010 overgik næsten alle hans arbejdsopgaver til Alice Steenor.

Ifølge Jørn Nissen og Alice Steenor blev situationen i den følgende tid stadig mere tilspidset, hvilket førte til udarbejdelsen af notatet af 4. maj 2010. A læste notatet forud for økonomiudvalgets møde senere samme dag, og efter Jørn Nissens og Alice Steenors forklaringer lægges det til grund, at han ikke havde bemærkninger til dets indhold, idet han dog gentog sin bemærkning om, at DJØF skulle ind i billedet ved udarbejdelsen af en aftale om en seniorordning.

A har forklaret, at hans stress blev forøget i de følgende dage, og den 10. maj 2010 sygemeldte han sig. På denne baggrund blev han indkaldt til samtalen den 20. maj 2010 med henblik på udarbejdelsen af mulighedserklæringen. Af As egne forslag under erklæringens pkt. 6 fremgår, at han efter en tilbagevenden til arbejdet kun i meget begrænset omfang ville kunne varetage sine arbejdsopgaver. Selv foreslog han, at han genoptog sit arbejde på halv tid den 1. juni 2010, men af lægens attestering under pkt. 9 ses, at der ikke kunne siges noget om, hvornår han igen ville være fuldt arbejdsdygtig.

Et af As forslag i erklæringen gik ud på, at samarbejdet med driftsdirektøren kun skulle foregå på et enkelt ugentligt møde. Først ved fremkomsten af erklæringen gik det op for Jørn Nissen og Alice Steenor, at A selv var af den opfattelse, at der var samarbejdsproblemer mellem ham og Alice Steenor. Under sin forklaring har hun "uprofessionelt udtrykt" sagt, at As oplysning for hende var som at "få en kniv i ryggen", og at hun slet ikke forstod, hvorfor hun skulle inddrages i As sygdomsbillede.

Ved afskedigelsesskrivelsen af 16. juni 2010 iværksatte kommunen afskedigelsesproceduren, men skrivelsen gav ikke A anledning til at komme med yderligere oplysninger om sin stresssygdom og dens formodede varighed. Da A derefter blev afskediget den 29. juni 2010, havde han reelt haft en stærkt reduceret opgaveportefølje i perioden fra den 26. marts til sygemeldingen den 10. maj 2010, og han havde været sygemeldt i 50 dage – som sagen er oplyst uden at orientere kommunen om, hvornår han kunne vende tilbage til arbejdet.

På den anførte baggrund, og når henses til, at A som kommunaldirektør havde en central position i Bs administration, at det af kommunen måtte anses som en umulig situation, at han efter en tilbagevenden til arbejdet ikke ønskede at samarbejde med driftsdirektøren på sædvanlig måde, og

at hans sygdom på afskedigelsestidspunktet havde medført og også måtte forventes at ville medføre store driftsmæssige vanskeligheder for kommunen, finder jeg ikke grundlag for at tilsidesætte dens vurdering af, at det var nødvendigt at afskedige A, således at han blev fritstillet fra afskedigelsestidspunktet.

Det skal bemærkes, at jeg ikke finder grundlag for at bebrejde kommunen, at den efter modtagelsen af DJØF's forslag af 9. juni 2010 til en seniorordning for A fandt, at parterne var for langt fra hinanden til, at der ad denne vej kunne opnås en løsning af sagen.

Afskedigelsen kan herefter ikke anses for usaglig, og kommunen frifindes.

Hver part skal bære egne omkostninger og betale halvdelen af opmandens honorar og udgifter.

Skodsborg den 30. august 2012.

Per Sørensen