

K E N D E L S E

Afsagt 5. maj 2025

(Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen)

i

Afskedigelsesnævns sag FV2025-16

FOA – Fag og Arbejde

for

A

(advokat Rie Matilde Bjørkman)

mod

KL

for

Kommune 1

(advokat Søren Skjærbek)

1. Problemstillingen

Sagen angår, om A har krav på godtgørelse som følge af, at Kommune 1 den 29. december 2022 afskedigede ham fra hans stilling som socialpædagog.

2. Påstande

FOA – Fag og Arbejde har påstået, at Kommune 1 skal betale 565.631 kr. til A med procesrente fra sagens anlæg, subsidiært et mindre beløb.

KL har påstået frifindelse, subsidiært mod betaling af et mindre beløb.

3. Sagens behandling i afskedigelsesnævnet

Sagen blev mundtligt forhandlet den 28. april 2025 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Partudpegede medlemmer af afskedigelsesnævnet for FOA – Fag og Arbejde var Christine Bruun Brandborg og Sofia Svoldgaard Gadsbøll, begge FOA.

Partudpegede medlemmer af afskedigelsesnævnet for Kommune 1 var Rikke Bay Johansen og Flemming Heilberg, begge KL.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D og E.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede medlemmer af afskedigelsesnævnet. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

4. Sagsfremstilling

4.1. Overordnet om As ansættelse

A blev med virkning fra 1. februar 2013 ansat som socialpædagog i Kommune 1. Han havde tjenestested i den kommunale del af Center 1 og arbejdssted i Akutinstitutionen Akutinstitution Æ.

A var ansat i et afrusningsprojekt for unge med problemer med hash. Hans hovedopgave var at deltage i afrusningsforløb med de unge i en 1:1-ordning, der strakte sig over 11 døgn i en bolig i Placering 1, men således at han deltog i 3-4 døgn ad gangen. Herudover var der afsat ca. to timer til administration hver 2. uge, bl.a. til indlevering af dokumentation for afholdte udgifter.

Som led i sit arbejde under de pågældende forløb skulle A købe bl.a. dagligvarer ind til sig selv og den unge, og han havde i den forbindelse fået udleveret et firmadankort, der var knyttet til en konto i kommunen. Af kommunens vejledning vedrørende bilagsdokumentation fremgår i den forbindelse (pkt. 1.2.3.):

”Ved køb med kommunens Dankort skal dokumentationen enten opbevares i Kvantum eller i et fagsystem, herunder eDoc.

Kvittering: Der skal vedhæftes den nødvendige dokumentation i form af kvitteringer, der dokumenterer, hvad der er indkøbt og at betalingen er foretaget. Kvitteringen skal indeholde flg.:

- Varens navn
- Pris, herunder angivelse af om beløbet er inkl. eller ekskl. moms
- Købsdatoen

- Leverandørens navn samt CVR-nr.

Disse oplysninger fremgår almindeligvis af kvitteringen/fakturaen.

...

Tro- og loveerklæring: Det kan forekomme, at bilag er bortkommet eller ikke kan fremskaffes. I disse tilfælde skal der udarbejdes en tro- og loveerklæring, hvor medarbejderen og den nærmeste leder underskriver/godkender med begrundelse for manglende bilag. Skabelonen hertil kan hentes fra Serviceportalen. Det bemærkes, at det kun er ved indkøb med Dankort og Eurocard, at det er tilladt – undtagelsesvist – at anvende tro- og loveerklæring.”

Det fremgår af sagen, at A i 2018 og 2019 har fået tjenstlige advarsler. Advarslerne har ikke tilknytning til de forhold, som han er afskediget for.

Det fremgår også, at A i oktober 2022 fik et engangstillæg på 4.000 kr. for ”ekstraordinær indsats i forhold til arbejdet med de unge på institutionen.”

4.2. Tjenstlig advarsel i april 2022

Ved brev af 22. april 2022 meddelte Kommune 1 A en tjenstlig advarsel. Af brevet fremgår:

”Advarsel

Den 6. april 2022 sendte Afdeling X dig et brev om, at Afdeling X på vegne af ledelsen i Akutinstitutionen Akutinstitution Æ i Socialforvaltningen påtænkte at tildele dig en advarsel.

Ledelsen og Afdeling X har på ny vurderet din sag, og truffet endelig afgørelse om at tildele dig en advarsel.

Baggrund

Baggrund for advarslen er følgende;

Der blev den 29. marts 2022 afholdt tjenstlig samtale med dig, grundet manglende bilag for brugen af firmadankort for 2021.

Det blev under samtalen pointerede, at der løbende har været udmeldinger til personalegruppen omkring administration af firmadankort, hvor ledelsen har indskærpet gældende retningslinjer, herunder blandt andet at alle bilag skal sendes til De Administrative Fællesskaber rettidigt og med tydelig angivelse af, hvad pengene har været brugt til. Dette bekræftede du.

Din leder konstaterede, at I havde en samtale den 10. februar 2022 omkring dit brug af firmadankort for 2021, hvor det blev indskærpet, at du skulle fremsende bilag for dine transaktioner. Du sendte efterfølgende en mail, hvori du redegjorde for 38 transaktioner ud af de i alt 103 transaktioner, der er registreret på dit kort for 2021. Det blev italesat, at det er uacceptabelt, at du ikke følger gældende retningslinjer. Du beklagede, at der ikke var styr på det, og forklarede dig med, at du havde været syg, men at du ville få styr på dine bilag.

Du fik oplyst, at det er ledelsens forventning, at du selvstændigt kan administrere et firmadankort og følge de dertil tilknyttede gældende retningslinjer. Du fik oplyst, at ledelsen ser det som en tjenstefor-seelse, og det dermed vil få ansættelsesretslige konsekvenser. Det blev samtidigt påtalt, at der tidligere har været tjenstlige forløb, hvor du er blevet tildelt en advarsel, hvorfor ledelsen så det nødvendigt at indskærpe, at det forventes, at du iagttager dine pligter i ansættelsesforholdet, og sætter dig ind i de retningslinjer, der er gældende for udførelsen af dit arbejde, så du kan efterleve de krav og forventninger, som der med rette kan forventes i varetagelse af din funktion.

Efter den tjenstlige samtale har ledelsen kunnet konstatere, at du har indsendt yderligere kvitteringer, men at der forsat mangler bilag. Ved gennemgang af transaktionerne i forhold til tidspunkter og steder dit firmadankort er anvendt, er det ikke ledelsens opfattelse, at firmadankortet har været anvendt uretmæssigt, men at retningslinjerne ikke har været fulgt. Du fik oplyst, at ledelsen på denne baggrund vil tildele dig en advarsel.

Høringssvar

Du fik med høringen mulighed for at komme med dine bemærkninger til den påtænkte advarsel, inden der blev truffet afgørelse i sagen. Afdeling X har ikke modtaget nogen bemærkninger fra dig inden høringsfristen udløb.

Vurdering

Det er ledelsen i Akutinstitutionen Akutinstitution Æ og Afdeling Xs vurdering, at du ikke har levet op til de krav og forventninger, som din stilling som socialpædagog i Akutinstitutionen Akutinstitution Æ indebærer.

Ved denne vurdering er der særligt lagt vægt på, at du ikke har efterlevet gældende retningslinjer for brugen af firmadankort, hvilket ledelsen finder kritisk og uacceptabelt. Hertil er det ledelsens oplevelse, at du er bekendt med retningslinjerne, og der ikke foreligger undskyldelige årsager til grund for den manglende efterlevelse.

Tilsidesættelse af retningslinjerne for brugen af firmadankort er egnet til at kunne opfattes som uretmæssig brug af offentlige midler, hvilket vil være bortvisningsgrund. Ledelsen har i det konkrete tilfælde vurderet, at du skulle tildeles en skriftlig advarsel for tjensteforseelse.

På den baggrund tildeles du en advarsel, og ledelsen stiller således krav om, at du fremadrettet lever op til de krav og forventninger, som stillingen som socialpædagog indebærer, herunder sætter dig ind i og efterlever de til enhver tid gældende retningslinjer for arbejdspladsen.

I gentagelsestilfælde vil det få ansættelsesretlige konsekvenser i form af en afsked eller bortvisning.”

4.3. Forløbet op til afskedigelsen

I den efterfølgende periode blev der ved bl.a. en række personalemøder mindet om pligten til at aflevere kvittering for køb med firmadankort. I den forbindelse blev der udsendt ”Regler ved brug af Firmadankort” af 17. juni 2022. Af disse regler fremgår:

”Nedenstående finder I de overordnede principper for brug af firmadankort (iblandt vores erfaring om hvor det går galt), samt krav til dokumentationen af udgifter.

...

PLIGT til:

...

- At sende dine *korrekte* kvitteringer ind til Team Firmadankort efter deres anvisninger (2 x måneden) med god dokumentation af udgifterne

Ovenstående drejer sig om brugen af firmadankort. Nedenstående drejer sig om dokumentationen af udgifter.

Krav til kvitteringen!

- Beløb, dato, butik og det købte produkt skal fremgå tydeligt. Hvis kvitteringen er udvasket og du ikke kan læse den – så kan Team Firmadankort heller ikke 😊
- En halv kvittering er ikke en hel kvittering = om igen
- En ordrebekræftelse er **ikke en kvittering!**
- Påført formål med købet, eventuel navne på deltager(e) samt underskrift

Hensigten omkring dokumentation af udgifter er, at vi altid kan stå på skud for, hvordan vi bruger skatteborgernes midler, når eksterne aktører eller Intern Revision kigger forbi – og hvem kan huske 6 måneder tilbage i tiden, når man bliver presset på citronen angående brugen af sit firmadankort?"

I den følgende tid modtog de relevante medarbejdere, herunder A, to gange om måneden kontoudtog med påmindelser om at indsende kvitteringer for brug af firmadankort.

Af en mail af 28. november 2022 fra økonomikonsulent F til A fremgår:

"Hej A,

Vi har registeret nedenstående som manglende fra dig. Har du mulighed for at (gen)fremsende kvitteringerne 😊."

Som bilag var vedhæftet en oversigt over 12 køb foretaget af A i perioden 13.-18. juli 2022.

Af As svar af 29. november 2022 fremgår:

"Hej F.

Jeg beklager og var sikker på at det regnskab var afsluttet, men det kan jeg se at det ikke er.

Jeg har mulighed for at gennemse og gensende kvitteringerne igen på tirsdag d. 6 december og jeg beklager."

Af Fs svar samme dag fremgår:

"Tak for samtalen – vedhæftet finder du bankkonto for perioden 13. juli til 18. juli – på kort x94, dem vi mangler.

Perioden omkring sommerferien er altid lidt "bumpy", men det er først nu vi får tid til at få indhentet. Enten det vi har overset/tabt på gulvet eller som aldrig er blevet indsendt. Så der er en del rykkerskrivelser der ryger ud til kolleger hist og pist på alle enhederne.

Når jeg skimmer igennem, så synes alt dog at være afleveret fra dig ellers – så det ser rigtig godt ud 😊.

Så stor tak til dig for hjælpen og din ordentlighed. Det er værdsat herfra 😊"

4.4. Afskedigelsen af A

Ved brev af 11. december 2022 indkaldte kommunen A til tjenstlig samtale. Af brevet fremgår:

"Baggrunden for samtalen er de 12 bilag i forbindelse med brugen af dit firmadankort, som du ikke kan redegøre for.

Bilagene om ovenstående er vedlagt denne indkaldelse.

...

Den 15. marts 2022 var du til tjenstlig samtale vedr. manglende bilag. Du fik en skriftlig advarsel for forseelsen, hvor det også blev indskærpet overfor dig, at ved gentagelsestilfælde vil det få ansættelsesretlige konsekvenser i form af afsked eller bortvisning.

Ledelsen vurderer, at ovenstående er så alvorligt, at der efter samtalen blive taget stilling til, hvad den ansættelsesretslig konsekvens af sagen skal være.”

Af en mail af 12. december 2022 fra faglig konsulent i Landsforeningen af Specialpædagoger (LFS) B til C og G, Kommune 1, fremgår:

”Jeg er blevet kontaktet af A i forbindelse med den tjenstlige samtale på torsdag, hvor han har bedt mig være bisidder. Jeg kan forstå, at han i forbindelse med en aftale om indsendelse af ind-skannede kvitteringer inden d. 8. december har henvendt sig til afdelingsleder for at udfylde tro og love erklæring på bortkommet kvittering og samtidig har efterladt en konvolut med de resterende kvitteringer på kontoret. Da han kommer tilbage til kontoret er konvolutten væk. Han involverer både ledelse og kollegaer heri og får hjælp til at lede efter konvolutten, da han selv skal på vagt i Afrusningen. Som følge heraf indkaldes A til tjenstlig samtale med udgangspunkt i, at han ikke kan redegøre for kvitteringerne. I mellemtiden har A fundet førromtalte konvolut første gang han havde mulighed for selv at kigge efter den efter afrusningsturen. Den var flyttet fra skrivebordet, hvor han havde siddet, den dag den forsvandt, og over i en reol. Han kan derfor redegøre for kvitteringerne. Han kan samtidig dokumentere kontakt til økonomiafdeling (F) samt kan aflevere vidneudsagn fra kollegaer om, at de har hjulpet med at lede efter den bortkomne konvolut.

Hvis der fortsat ønskes at afholde samtale med A (selvom han kan fremvise kvitteringer mm. har jeg desværre ikke mulighed for at deltage ved samtalen på torsdag og vil derfor anmode om, at samtalen rykkes. Jeg vil kunne mandag d. 19. kl. 9 eller onsdag d. 21. mellem 9-13.”

Den 19. december 2022 blev den tjenstlige samtale afholdt. Fra kommunen deltog bl.a. C og G. Af kommunens referat af mødet fremgår:

”Leders bemærkninger:

A er indkaldt til tjenstlig samtale da ledelsen kan konstatere, at han ikke har efterlevet de retningslinjer og instrukser der er givet fra ledelsen ifm. håndteringen af firmadankort og kvitteringer. A har været til tjenstlig samtale i marts 2022 om tilsvarende problematik. Hvor han fik en advarsel og fik indskærpet hvilke forventninger der er til ham ifm. håndtering af firmadankort. Det blev også indskærpet at gentagelse af dette vil have ansættelsesretlige konsekvenser i form af bortvisning eller afsked.

Det kan konstateres at du ikke respekterer Cs ledelsesret, når du ikke følger de retningslinjer hun udstikker. Når du ikke lever op til dit ansvar og følger de givne retningslinjer, så belaster det også ledelsen, da hun har det overordnede ansvar for at vi efterlever retningslinjerne for økonomi.

Ledelsen har ikke længere tillid til at du kan løse dine opgaver som vedrører firmadankort forsvarligt. Det kan konstateres, at A ikke har fulgt retningslinjerne, som ikke må tilsidesættes, og at der er tale om gentagelser – hvorfor ledelsen ikke har tillid til, at A vil følge retningslinjerne fremadrettet.

A tager ikke ansvar og han tager ikke dine forpligtelser alvorligt trods utallige indskærpelser. Derfor har ledelsen besluttet at indstille A til afsked.

Medarbejders bemærkninger:

B oplyser at hun er glad for ærligheden fra ledelsen ift. indstilling til afsked. Hun oplyser også at de er uenige i beslutningen og vil køre sagen videre i LFS.

Der gives tilsagn til at referat kan sendes direkte til B mhp. videre behandling hen over julen.

A oplyser at han har været i dialog med F fra Center 2 Økonomi vedr. kvitteringerne, som har sagt at der kun har været en fejl i den sidste periode. Dette har han på skrift.

Aftaler og eventuelle fremadrettede handleplaner

Referat vil blive sendt til A i hans e-boks, hvor han har mulighed for at tilføje sine kommentarer. A indstilles til afsked – hvorfor han vil modtage en partshøring via e-boks fra Afdeling X, som herefter vil træffe afgørelse.”

Ved brev af 20. december 2022 partshørte Kommune 1 A over påtænkt afskedigelse. Af brevet fremgår:

”Påtænkt afsked

Afdeling X påtænker på vegne af ledelsen i Akutinstitutionen Akutinstitution Æ, at afskedige dig fra din stilling som socialpædagog i Akutinstitutionen Akutinstitution Æ i Socialforvaltningen, Kommune 1.

En eventuel afskedigelse vil ske med overenskomstmæssigt varsel, jf. overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv. (5.64.01), på 6 måneder, så du fratræder ved udgangen af juni måned 2023.

Dit opsigelsesvarsel er beregnet ud fra, at du har været uafbrudt ansat som socialpædagog siden den 1. februar 2013, og du har derfor et opsigelsesvarsel på 6 måneder.

...

Baggrund

Baggrunden for den påtænkte afsked er utilstrækkelig og utilfredsstillende varetagelse af funktionen som socialpædagog i Akutinstitutionen Akutinstitution Æ.

Den 22. april 2022 fik du tildelt en skriftlig advarsel på baggrund af, at du ikke levede op til de krav og forventninger, som din stilling som socialpædagog i Akutinstitutionen Akutinstitution Æ indebærer. Advarslen blev givet, idet du ikke havde afleveret bilag for de transaktioner, som du havde foretaget på dit firmadankort, og du derved havde tilsidesat retningslinjerne for brugen af firmadankort.

I forbindelse hermed gav du udtryk for, at du var fuldt ud bekendt med retningslinjerne, og du beklagede, at der ikke var styr på dine bilag, men at du ville få styr på dine bilag fremadrettet. Du fik indskærpet vigtigheden i at efterleve retningslinjerne, og at gentagelsestilfælde kunne medføre ansættelsesretlige konsekvenser i form af en afsked eller bortvisning.

Efter endt afrusningstur den 17. juli 2022 gik du på ferie, hvorfor det aftaltes, at kvitteringerne skulle sendes efter endt ferie. Kvitteringerne blev ikke indleveret.

Center 2-Økonomi sender hver måned 2 påmindelser ud til medarbejderne om at indlevere kvitteringer for de transaktioner, der er foretaget på firmadankort. Den 28. november 2022 blev du af Center 2-Økonomi gjort opmærksom på, at du ikke havde afleverede kvitteringer for dine transaktioner.

Den 30. november 2022 afsluttede du en afrusningstur, hvor der var afsat 2 ekstra timer til administration, herunder blandt andet firmadankort-kvitteringer. Du indleverede ikke kvitteringerne.

Under personalemødet den 6. december 2022 påmindede ledelsen, at kvitteringer skal indleveres inden den 7. december 2022, og der blev afsat tid til at få det bragt i orden. Idet dine kvitteringer ikke blev indleveret inden for tidsfristen, blev du kontaktet. Her forklarede du, at du havde fundet kvitteringerne frem, men at de efterfølgende var forsvundet fra pædagogkontoret. Det blev italesat, at det er yderst problematisk, at du igen ikke har indleveret dine kvitteringer og inden for tidsfristen.

På baggrund heraf blev der den 19. december 2022 afholdt tjenstlig samtale med dig. Ledelsen problematiserede, at retningslinjerne for brugen af firmadankort ikke var blevet fulgt, og du derved ikke har taget ledelsens instrukser og dine forpligtelser alvorligt, trods adskillige indskærpelser. Du fik oplyst, at ledelsen ikke længere nærer tillid til, at du fremadrettet vil følge de gældende retningslinjer, og ledelsen derfor ikke længere kan stå inde for din varetagelse af funktionen, hvorfor ledelsen indstillede dig til afsked.

Det skal i øvrigt bemærkes, at der den 17. juni 2022 er udsendt retningslinjer fra Center 2-Økonomi omkring brugen af firmadankort til alle medarbejdere. Disse blev ligeledes gennemgået på personalemøde med MED-status den 28. juni 2022, hvor det blev italesat, at manglende overholdelse af retningslinjerne kunne få ansættelsesretslige konsekvenser. Referat af personalemødet er sendt til alle medarbejdere den 29. juni 2022.

Foreløbig vurdering

Det er ledelsen i Akutinstitutionen Akutinstitution Æ og Afdeling Xs foreløbige vurdering, at du ikke lever op til de krav og forventninger, som din stilling som socialpædagog i Akutinstitutionen Akutinstitution Æ indebærer.

Ved denne vurdering er der særligt lagt vægt på, at du ikke har efterlevet gældende retningslinjer for brugen af firmadankort, hvilket ledelsen finder kritisk og uacceptabelt. Hertil er det ledelsens opfattelse, at du er fuldt ud bekendt med retningslinjerne, men du til trods herfor ikke har formået at efterleve retningslinjerne.

Tilsidesættelse af retningslinjerne for brugen af firmadankort er egnet til at kunne opfattes som uretmæssig brug af offentlige midler, hvilket vil være bortvisningsgrund. Det er imidlertid ledelsens vurdering, at der ikke er tale om uretmæssig brug af firmadankort, men at du ikke rettidigt har indleveret dine kvitteringer, hvilket er en tjenesteforseelse.

En tjenesteforseelse, som du tidligere har begået, og fået en skriftlig advarsel for. Det er indskærpet over for dig, hvilke ansættelsesretlige konsekvenser det kunne få, hvis ikke du efterlever gældende retningslinjer og ledelsesanvisninger, som sætter rammerne for udførelsen af din funktion.

Ledelsen har på baggrund af ovenstående ikke længere en tro på, at du fremadrettet lever op til de krav og forventninger, som stillingen som socialpædagog indebærer, herunder sætter dig ind i og efterlever de til enhver tid gældende retningslinjer for arbejdspladsen, og du derved ikke er i stand til at varetage funktionen på tilstrækkelig og tilfredsstillende vis, hvorfor du påtænkes afskediget fra din stilling."

Ved brev af 23. december 2022 afgav Landsforeningen for Socialpædagoger bemærkninger til referatet af den tjenstlige samtale. Af brevet fremgår:

"LFS fremsender hermed kommentarer til referat fra tjenstlig samtale d. 19.12.22. Indledningsvis skal det understreges, at LFS finder referatet mangelfuldt og ikke fyldestgørende i forhold til vigtige udtalelser fra A/LFS men også fra ledelses side. Der er endvidere dele af referatet, som LFS ikke kan genkende er blevet sagt ved den tjenstlige samtale.

Det fremgår ikke af referatet, at G indleder med at fortælle om vigtigheden af at have respekt for, at det er kommunens penge, man forvalter som ansat. Derfor stilles der krav, når borgernes penge benyttes. Dette giver A G ret i. Herefter nævner G, at A ikke efterlever strukturen. "Når noget skal efterleves, skal man gøre det." Dermed siges der ikke direkte, at A "...ikke respekterer Cs ledelsesret".

Derudover fremgår det ikke af referatet, at G i forlængelse heraf oplyser A, at man derfor har valgt at indstille A til afsked på grund af manglende tillid i forhold til økonomi. Han understreger, at der ikke er nogen i ledelsen, der tror, at "A har taget af kassen".

Formuleringen "B oplyser at hun er glad for ærligheden fra ledelsen ift. indstilling til afsked" er ikke korrekt. Der kvitteres for, at G er ærlig i sin udmelding, og at LFS vil være lige så ærlig ved at understrege, at der er foretaget en vurdering af sagen, og at en afsked findes usaglig, hvorfor der vil begæres forhandling og evt. oversendelse af sagen til FOA Forbund, såfremt den ikke løses anderledes end en afsked. I den forbindelse nævnes det endvidere, at man må gå ud fra, at A vil være fritaget fra tjeneste i afskeden ud fra ledelsens formuleringer om manglende tillid såfremt afskeden opretholdes. Hertil svarer G, at det kun er et lille hjørne af As arbejde, alt vedr. økonomi, der ikke er tillid til. Han kender ikke A, men er sikker på, at han rent pædagogisk kan varetage jobbet. Her oplyser G, at han har siddet til mange tjenstlige samtaler, og der har været ansatte, som han ikke har ment kunne varetage jobbet som pædagog noget sted. Dette er ikke tilfældet med A. Han vil derfor slet ikke tale om fritagelse eller fritstilling, da han vil lade det være op til juristerne.

Det fremgår ikke af referatet, at A spørger til, om det, han har at sige, slet ikke har betydning, hvilket bekræftes. Det vil ikke have indflydelse på indstillingen til afskeden. Da han alligevel nævner, at han har været i dialog med F fra økonomi gennem hele forløbet svarer C, at "Der var ikke styr på det." Det understreges, at det heller ikke har betydning, at kvitteringerne er fremkommet."

Ved brev af 28. december 2022 afgav landsforeningen hørings svar over den påtænkte afskedigelse. Af brevet fremgår:

"LFS finder ikke, at der er saglig grund for afskeden og gør hermed indsigelse. Samtidig begæres allerede nu forhandling, såfremt afskeden fastholdes.

Det skal endvidere understreges, at LFS finder det uhørt, at der udsendes høring om påtænkt afsked, før høringsperioden for referatet fra den tjenstlige samtale er udløbet. Dette referat har LFS fundet stærkt mangelfuldt, hvorfor LFS har indsendt en længere skrivelse hertil. Denne skrivelse vedhæftes ligeledes dette hørings svar (bilag 1). Som tillæg til indsigelsen skal det understreges, at det ikke findes sagligt, at der i høringsbrevet nævnes at A påtænkes afskediget med baggrund i en "... utilstrækkelig og utilfredsstillende varetagelse af funktionen som socialpædagog." A har ikke været indkaldt til tjenstlig samtale om utilstrækkelig eller utilfredsstillende varetagelse af socialpædagogfunktionen, og det har ikke været nævnt ved den tjenstlige samtale. Derfor mener LFS ikke, at det er sagligt at koble manglende redegørelse for kvitteringer til en begrundelse om påtænkt afsked med baggrund i ovenstående. Især ikke når der kan redegøres for selv samme kvitteringer.

A indkaldes d. 11.12 til tjenstlig samtale på baggrund af 12 bilag, som han ikke "... kan redegøre for." Allerede den 12.12 kontakter LFS ledelsen med besked om, at bilagene er fundet på kontoret (se bilag 2) og altså kan redegøres for. Ledelsen ønsker alligevel at fastholde den tjenstlige samtale, hvor han meddeles, at ledelsen har valgt at indstille ham til afsked på grund af manglende tillid, og at hans forklaringer ikke har nogen indvirkning på beslutningen. En reel partshøring finder altså ikke sted ved den tjenstlige samtale.

Hertil skal nævnes, at så vidt LFS er oplyst, er A hverken blevet bedt om at aflevere firmadankort eller blevet fritaget fra tjeneste, hvorfor LFS ikke finder begrundelsen om manglende tillid fra ledelsens side godtgjort. Deres handlinger (eller mangel på samme) afspejler simpelthen ikke deres udmeldinger. Derudover kan A fremvise mail fra økonomiansvarlige i de administrative fællesskaber, hvor C er sat på cc, hvor A undervejs har været i dialog om indsending af kvitteringer samt er blevet rost for sin ordentlighed i indleveringen (bilag 3)."

Ved brev af 29. december 2022 afskedigede Kommune 1 A. Af brevet fremgår:

"Afsked

Den 20. december 2022 modtog du et brev om, at Afdeling X på vegne af ledelsen i Akutinstitutionen Akutinstitution Æ, påtænkte at afskedige dig fra din stilling som socialpædagog i Akutinstitutionen Akutinstitution Æ i Socialforvaltningen, Kommune 1.

Ledelsen og Afdeling X har på baggrund af din faglige organisations hørings svar på ny vurderet din sag og truffet endelig afgørelse om, at du afskediges fra din stilling som socialpædagog.

Afskedigelsen sker med overenskomstmæssigt varsel på 6 måneder, jf. overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv. (5.64.01), så du fratræder ved udgangen af juni måned 2023.

Dit opsigelsesvarsel er beregnet ud fra, at du har været uafbrudt ansat som socialpædagog siden den 1. februar 2013, og du har derfor et opsigelsesvarsel på 6 måneder.

Baggrund

Baggrunden for afskedigelsen er utilstrækkelig og utilfredsstillende varetagelse af funktionen som socialpædagog i Akutinstitutionen Akutinstitution Æ.

Den 22. april 2022 fik du tildelt en skriftlig advarsel på baggrund af, at du ikke levede op til de krav og forventninger, som din stilling som socialpædagog i Akutinstitutionen Akutinstitution Æ indebærer. Advarslen blev givet, idet du ikke havde afleveret bilag for de transaktioner, som du havde foretaget på dit firmadankort, og du derved havde tilsidesat retningslinjerne for brugen af firmadankort.

I forbindelse hermed gav du udtryk for, at du var fuldt ud bekendt med retningslinjerne, og du beklagede, at der ikke var styr på dine bilag, men at du ville få styr på dine bilag fremadrettet. Du fik indskærpet vigtigheden i at efterleve retningslinjerne, og at gentagelsestilfælde kunne medføre ansættelsesretlige konsekvenser i form af en afsked eller bortvisning.

Efter endt afrusningstur den 17. juli 2022 gik du på ferie, hvorfor det aftaltes, at kvitteringerne skulle sendes efter endt ferie. Kvitteringerne blev ikke indleveret.

Center 2-Økonomi sender hver måned 2 påmindelser ud til medarbejderne om at indlevere kvitteringer for de transaktioner, der er foretaget på firmadankort. Den 28. november 2022 blev du af Center 2-Økonomi gjort opmærksom på, at du ikke havde afleveret kvitteringer for dine transaktioner.

Den 30. november 2022 afsluttede du en afrusningstur, hvor der var afsat 2 ekstra timer til administration, herunder blandt andet firmadankort-kvitteringer. Du indleverede ikke kvitteringerne.

Under personalemødet den 6. december 2022 påmindede ledelsen, at kvitteringer skulle indleveres inden den 7. december 2022, og der blev afsat tid til at få det bragt i orden. Idet dine kvitteringer ikke blev indleveret inden for tidsfristen, blev du kontaktet. Her forklarede du, at du havde fundet kvitteringerne frem, men at de efterfølgende var forsvundet fra pædagogkontoret. Det blev italesat, at det var yderst problematisk, at du igen ikke havde indleveret dine kvitteringer og inden for tidsfristen.

På baggrund heraf blev der den 19. december 2022 afholdt tjenstlig samtale med dig. Ledelsen problematiserede, at retningslinjerne for brugen af firmadankort ikke var blevet fulgt, og du derved ikke havde taget ledelsens instrukser og dine forpligtelser alvorligt, trods adskillige indskærpelser. Du fik oplyst, at ledelsen ikke længere nærer tillid til, at du fremadrettet vil følge de gældende retningslinjer, og ledelsen derfor ikke længere kan stå inde for din varetagelse af funktionen, hvorfor ledelsen indstillede dig til afsked.

Det skal i øvrigt bemærkes, at der den 17. juni 2022 er udsendt retningslinjer fra Center 2-Økonomi omkring brugen af firmadankort til alle medarbejdere. Disse blev ligeledes gennemgået på personale-

møde med MED-status den 28. juni 2022, hvor det blev italesat, at manglende overholdelse af retningslinjerne kunne få ansættelsesretslige konsekvenser. Referat af personalemødet er sendt til alle medarbejdere den 29. juni 2022.

Høringssvar

Afdeling X har den 28. december 2022 modtaget din faglige organisations høringssvar med dertilhørende bilag til den påtænkte afsked.

Det fremgår indledningsvis høringssvaret, at LFS ikke finder, at der er saglig grund for afskedigelsen, samt at LFS begærer forhandling, såfremt afskedigelsen fastholdes. Hertil understreges det, at LFS finder det uhørt, at der blev udsendt høring om påtænkt afsked før høringsperioden for referatet fra den tjenstlige samtale var udløbet.

Hernæst fremgår det af høringssvaret, at LFS finder referatet fra den tjenstlige samtale stærkt mangelfuldt og henviser til det medsendte bilag med bemærkninger til referatet, dateret den 23. december 2022. Det fremgår overordnet af disse bemærkninger, at LFS ikke mener at referatet er fyldestgørende i forhold til vigtige udtalelser fra både dig, LFS og ledelsen under den tjenstlige samtale, samt at der er dele af referatet, som LFS ikke kan genkende. I bemærkningerne fremføres LFS' udlægning af de udtalelser, der skønnes mangelfulde og uigenkendelige.

Endvidere fremgår det af høringssvaret, at LFS ikke finder det sagligt, at det i høringsbrevet nævnes at du påtænkes afskediget med baggrund i en "utilstrækkelig og utilfredsstillende varetagelse af funktionen som socialpædagog", da du ikke har været til tjenstlig samtale herom. LFS mener således ikke, at det er sagligt at koble manglende redegørelse for kvitteringer til begrundelsen om påtænkt afsked med baggrund i utilstrækkelig eller utilfredsstillende varetagelse af socialpædagogfunktionen. I øvrigt bemærkes det, at du godt kan redegøre for de manglende kvitteringer, hvilket LFS også skrev til ledelsen i en e-mail af den 12. december 2022 – dagen efter du blev indkaldt til tjenstlig samtale på baggrund af de manglende kvitteringer. LFS har i denne forbindelse vedhæftet e-mailen som bilag til høringssvaret.

Endeligt fremgår det af høringssvaret, at du til den tjenstlige samtale blev oplyst om, at ledelsen indstillede dig til afsked på grund af manglende tillid, og at dine forklaringer ikke havde nogle indvirkninger på denne beslutning. Således mener LFS ikke, at en reel partshøring fandt sted ved den tjenstlige samtale. Hertil nævnes, at du hverken er blevet bedt om at aflevere firmadankort eller er blevet fritaget for tjeneste, hvorfor LFS ikke finder begrundelsen om manglende tillid fra ledelsens side godtgjort. Det nævnes også, at du kan fremvise en e-mail fra den økonomiansvarlige i de administrative fællesskaber, hvor din institutionsleder er sat på cc. Af disse e-mails, som også er vedhæftede som bilag til høringssvaret, fremgår at du har været i dialog med medarbejderen fra Center 2-Økonomi om indsending af kvitteringer samt er blevet rost for din ordentlighed i indleveringen.

Ledelsen i Akutinstitutionen Akutinstitution Æ og Afdeling X har forholdt sig til høringssvaret og de dertilhørende bilag, men disse har ikke givet anledning til at ændre afgørelsen om at afskedige dig fra din stilling som socialpædagog.

Det skal i denne forbindelse bemærkes, at formålet med en høringsperiode er at give dig og din faglige organisation mulighed for at komme med bemærkninger til den påtænkte afsked. I samme periode har du og din faglige organisation haft mulighed for at komme med bemærkninger til referatet fra den tjenstlige samtale. Der er ikke blevet truffet en afgørelse i sagen før udløbet af disse høringsfrister, og ved den endelige vurdering af sagen har ledelsen og Afdeling X forholdt sig til både høringssvaret med bemærkninger til den påtænkte afsked samt bemærkningerne til referatet fra den tjenstlige samtale.

I forhold til bemærkningerne til referatet fra den tjenstlige samtale bemærkes det, at disse overordnet indeholder tilføjelser og omformuleringer af udtalelser fra den tjenstlige samtale. Bemærkningerne er journaliseret på din personalesag som tilføjelser til referatet.

I forhold til høringssvaret bemærkes det, at ledelsen ikke kan genkende, at du ikke blev hørt til den tjenstlige samtale. Ledelsen havde ved samtalen en oplevelse af, at både du og din bisidder var enige i at der ikke var mere at tale om ved samtale afslutning. Endvidere skal det bemærkes, at du ikke har været på arbejde siden den 11. december 2022 grundet afholdelse af fridage og ferie. På denne baggrund er dit firmadankort ikke blevet inddraget. Hertil kommer at ledelsen – som også oplyst i høringsbrevet om påtænkt afsked – ikke mistænker, at der er tale om misbrug af firmadankortet, men at afskedigelsen sker på baggrund af det faktum at du ikke rettidigt har indleveret de fornødne kvitteringer – trods adskillige rykkere og indskærpelser, herunder også en skriftlig advarsel for samme forhold. I øvrigt har både du og LFS oplyst, at kvitteringerne er fundne, men du har fortsat ikke taget initiativ til at indsende kvitteringerne. Ledelsen har således ikke længere har tillid til, at du fremadrettet vil være i stand til at efterleve de gældende retningslinjer for brugen af firmadankort, hvilket er en væsentlig del af varetagelsen af din funktion som socialpædagog. I denne forbindelse skal det også bemærkes, at det er din institutionsleder, der har ledelsesansvaret for dig – og ikke medarbejderen fra Center 2-Økonomi, som du har haft en emailkorrespondance med vedrørende de manglende kvitteringer. Således er det også din institutionsleders vurdering af om tilliden til dig kan genoprettes fremadrettet, der er afgørende.

Vurdering

Det er ledelsen i Akutinstitutionen Akutinstitution Æ og Afdeling Xs vurdering, at du ikke lever op til de krav og forventninger, som din stilling som socialpædagog i Akutinstitutionen Akutinstitution Æ indebærer.

Ved denne vurdering er der særligt lagt vægt på, at du ikke har efterlevet gældende retningslinjer for brugen af firmadankort, hvilket ledelsen finder kritisk og uacceptabelt. Hertil er det ledelsens opfattelse, at du er fuldt ud bekendt med retningslinjerne, men du til trods herfor ikke har formået at efterleve retningslinjerne.

Tilsidesættelse af retningslinjerne for brugen af firmadankort er egnet til at kunne opfattes som uretmæssig brug af offentlige midler, hvilket vil være bortvisningsgrund. Det er imidlertid ledelsens vurdering, at der ikke er tale om uretmæssig brug af firmadankort, men at du ikke rettidigt har indleveret dine kvitteringer, hvilket er en tjenesteforseelse.

En tjenesteforseelse, som du tidligere har begået, og fået en skriftlig advarsel for. Det er indskærpet over for dig, hvilke ansættelsesretlige konsekvenser det kunne få, hvis ikke du efterlever gældende retningslinjer og ledelsesanvisninger, som sætter rammerne for udførelsen af din funktion.

Ledelsen har ikke længere en tro på, at du fremadrettet lever op til de krav og forventninger, som stillingen som socialpædagog indebærer, herunder sætter dig ind i og efterlever de til enhver tid gældende retningslinjer for arbejdspladsen, og du derved ikke er i stand til at varetage funktionen på tilstrækkelig og tilfredsstillende vis.

På baggrund af ovenstående afskediges du fra din stilling som socialpædagog, så du fratræder ved udgangen af juni måned 2023.

Du gøres opmærksom på, at du er fritaget for tjeneste indtil videre.

Den forhandlingsberettigede, faglige organisation, FOA – Fag og Arbejde, har fået underretning om sagen, men har på grund af reglerne om tavshedspligt ikke modtaget en kopi af dette brev.

Hvis du ønsker at inddrage din faglige organisation yderligere i sagen, kan du sende denne tekst til organisationen. Du kan enten udskrive denne tekst, eller du kan videresende e-mailen, som denne tekst er vedhæftet.”

Af referat af et møde den 18. januar 2023 mellem Kommune 1 og A fremgår, at A fortsat er fritaget for tjeneste, at det ikke er lykkedes at finde et nyt tjenestested i opsigelsesperioden, og at der stadig søges efter et sådant tjenestested.

4.5. Efterfølgende forhandlinger

Sagen har efterfølgende været forhandlet mellem parterne. Der har ikke i den forbindelse kunnet opnås enighed.

4.6. Andre oplysninger

Der er fremlagt en række yderligere bilag i sagen. Det gælder bl.a. nærmere retningslinjer for dokumentation ved brug af kommunens firmadankort og referat af sygefraværssamtaler med A.

5. Retsgrundlag for afskedigelsesnævnet

Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv., indgået mellem FOA – Fag og Arbejde og KL, indeholder i § 20, stk. 8-10, disse bestemmelser:

”Stk. 8

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i Kommunen i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA - Fag og Arbejde kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 7. Et sådant krav skal fremsættes over for Kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 9

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af FOA - Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 10

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden, idet afskedigelsesnævnet er omfattet af bestemmelserne i kapitel 2 i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

For afskedigelsesnævnet kan afhøres parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis afskedigelsesnævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges den ansættende myndighed, såfremt den pågældende og den ansættende myndighed ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af afskedigelsesnævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved institutionen. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Afskedigelsesnævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af afskedigelsesnævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.”

6. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han er uddannet socialpædagog. Han blev ansat i Akutinstitution Æ i februar 2013, og de var tre medarbejdere om at dele de enkelte afrusningsture. Han havde normalt en tur hver 14. dag, hvor han var afsted i 3-4 dage. De unge var glade for ham. Hans nærmeste leder var C, men han var ikke tryk ved

hende, idet hans oplevelse var, at hun ikke havde tillid til ham. Han havde i 2021 og 2022 svære perioder, da han mistede både sin bror og sin far og selv blev diagnosticeret med prostatitis. Han blev medicineret og havde mange smerter.

Han havde på afskedigelsestidspunktet haft firmadankort i et par år. Han har ikke deltaget i alle personale-møder eller læst alle retningslinjer om dokumentation og indsendelse af kvitteringer, men han vidste overordnet godt, hvad han skulle gøre, og han fik hjælp af sine kolleger, når der var brug for det. Man skulle sende kvitteringerne ind, når man fik sin 14 dages-mail med opgørelser. Han vidste, at ledelsen anså det for vigtigt, men han fik aldrig at vide hvorfor. Der var afsat tid til det på personalemøder, og der var typisk 20-40 kvitteringer efter en tur. Det fyldte nok ca. 5 % af hans samlede arbejde. Hvis man ikke havde kvitteringerne, kunne man afgive tro- og loveerklæringer.

Da han i april 2022 havde fået en advarsel, begyndte han at aflevere alle kvitteringer, og han har herefter afleveret dem alle rettidigt bortset fra de 12 kvitteringer fra 13.-18. juli 2022. Han havde inden sommerferien aftalt med C, at han kunne vente med at aflevere disse kvitteringer til efter ferien, men dér var han ikke opmærksom på det, fordi han skulle afsted på en afrusningstur. Han blev først opmærksom på det, da han fik Fs mail af 28. november 2022, og så svarede han hurtigt. Han foreslog at aflevere kvitteringerne den 6. december, fordi det var næste gang, han var på arbejde. F havde sagt, at det var OK. Han talte ikke med C om det.

Da han kom til personalemødet den 6. december, havde han 10 af de 12 kvitteringer med i en kuvert. Han skulle ned i kælderen og underskrive tro- og loveerklæringer på de to sidste kvitteringer, som han ikke havde kunnet finde, og imens lagde han kuverten på kontoret. Han havde travlt, da han skulle afsted på tur. Da han kom tilbage fra kælderen, kunne han ikke finde kuverten. Under turen ringede han til F og spurgte, om han i stedet kunne betale af egen lomme, men det kunne han ikke. F sagde, at der skulle være plads til at lave fejl. Han blev under turen ringet op af C, der i mellemtiden var blevet orienteret om problemet. C råbte meget, og han kunne ikke komme til orde og forklare sig. Da han efter turen kom tilbage til kontoret, fandt han kuverten. Han blev glad og kørte herefter hjem, hvor han igen blev ringet op af C. Han prøvede at forklare, men kom på ny ikke til orde. C spurgte ikke selv, om kvitteringerne var blevet fundet, og hun tilbød ikke, at han i stedet kunne skrive under på tro- og loveerklæringer. Et par dage senere sagde B der bistod ham, at hun havde forklaret C, at kvitteringerne var blevet fundet.

Ved den tjenstlige samtale den 19. december 2022 håbede han, at han kunne få lov at beholde sit arbejde. Han havde medbragt kuverten med kvitteringer og sad med den i hånden. B tilbød, at de kunne aflevere den, men C og G ville ikke tage imod den. De forklarede ikke hvorfor. Han fik indtryk af, at det allerede var besluttet at afskedige ham. Han spurgte, om der var noget, han kunne gøre for ikke at miste sit arbejde, men det var der ikke. Han afleverede heller ikke kvitteringerne i den efterfølgende periode frem mod afskedigelsen. Han troede ikke, at C nu var interesseret i at få dem. Han afleverede dem i februar via en kollega. Han fik under samtalen at vide, at han skulle arbejde i opsigelsesperioden. I dag kører han for Wolt, men har ikke i øvrigt fast arbejde. Det er ikke let at få noget nyt, når man ikke kan få en positiv anbefaling fra sin hidtidige arbejdsgiver.

B har forklaret bl.a., at hun er tidligere faglig konsulent i Landsforeningen for Socialpædagoger, hvor hun sad med ansættelsesret. Hun mødte A i forbindelse med en tjenstlig samtale i 2018. Hun talte også i øvrigt løbende med A, bl.a. fordi han ikke oplevede samarbejdet med C som trygt.

Hendes mail af 12. december 2022 byggede på en samtale med A, der var meget bekymret. Hun troede, at den tjenstlige samtale ville blive aflyst, men kommunen fastholdt den. Ved samtalen havde A de manglende kvitteringer med i en kuvert, og det sagde hun til C og G, men fik at vide, at det ikke længere var relevant, fordi sagen nu handlede om kommunens mangel på tillid til A. Hun fik ikke lov at forklare om forløbet den 6. december, hvor kuverten var blevet væk.

Hun er enig i, at hverken referatet af den tjenstlige samtale eller partshøringen om afskedigelse nævner noget om, at hun under samtalen skulle have tilbudt, at A kunne aflevere de manglende kvitteringer. Hun er også enig i, at hun ikke kommenterede dette i sine svar af henholdsvis 23. og 28. december 2022.

C har forklaret bl.a., at hun er institutionsleder i Kommune 1. Hun er uddannet socialrådgiver og har diplomuddannelse i ledelse. Hun lærte A at kende i 2016, men havde først personaleansvar for ham fra 2021. Der har altid været regler i kommunen om dokumentation ved køb med firmadankort, og A nævnte aldrig, at han skulle være i tvivl om, hvad de gik ud på. Hun fremhævede ved mange lejligheder vigtigheden af, at reglerne blev overholdt, og bortset fra A har hun aldrig oplevet, at medarbejderne havde væsentlige problemer med at overholde dem.

Det var først i november 2022, hun blev opmærksom på, at der var problemer med As kvitteringer fra juli. Hun havde inden sommerferien aftalt med ham, at han kunne vente med aflevere kvitteringerne til efter ferien. Hun blev meget overrasket over, at det ikke var sket, da han var blevet advaret om samme problem tidligere på året. Den 6. december 2022 fik hun ad omveje at vide, at A havde mistet de manglende kvitteringer på kontoret. Hun ringede til A, der var på tur, og sagde til ham, at det var rigtig alvorligt. Hun kan ikke genkende, at hun skulle have råbt ad ham. Hun husker, at han forklarede noget om, at de var blevet væk. Det var på den baggrund, de indkaldte ham til en tjenstlig samtale, og de fastholdt samtalen uanset Bs mail af 12. december 2022. Det skyldtes, at det var et tillidsproblem, at A ikke havde afleveret kvitteringerne.

Den tjenstlige samtale den 19. december 2022 var kort. G forklarede, at kommunen havde mistet tilliden til A, og B sagde, at hun var glad for kommunens ærlighed og ikke ønskede at fortsætte mødet. Hun erindrer ikke, at B skulle have tilbudt, at A kunne aflevere kvitteringerne, og det ville formentlig ikke have gjort nogen forskel, da de under alle omstændigheder ikke længere havde tillid til A. Hun spurgte ikke selv ind til dem. I opsigelsesperioden prøvede de at få A i arbejde. Det havde ikke noget med tillid at gøre, men de ville gerne have, at han udførte arbejde for sin løn. De endte med at fritstille ham.

D har forklaret bl.a., at han er enhedschef for økonomistyring i Kommune 1.

Normalt har medarbejderne i kommunen ikke problemer med at overholde retningslinjerne for aflevering af kvitteringer ved køb med firmadankort. F havde ikke noget referenceforhold til A.

E har forklaret bl.a., at han er områdechef i Kommune 1. Han var fra 2018-2025 centerchef, men havde ikke A under sig.

Der er mange ansatte i kommunen, der har firmadankort, bl.a. på grund af praktiske problemer ved brug af kontanter. Han har aldrig hørt om problemer med aflevering af kvitteringer, der kan sammenlignes med den foreliggende sag. Han har heller ikke hørt om tilsvarende sager, hvor en medarbejder har siddet en advarsel overhørig.

7. Parternes argumenter

FOA – Fag og Arbejde har overordnet anført, at afskedigelsen af A er usaglig.

Den tidligere advarsel fra april 2022 var på afskedigelsestidspunktet forældet, og kommunen burde have givet A lejlighed til at rette op på kritikpunkterne. Det understøttes også af, at der i perioden mellem advarsel og afskedigelsen kun var tale om et enkelt forhold vedrørende 12 kvitteringer fra juli 2022, og A havde ved afskedigelsen fundet disse kvitteringer frem. Hans forklaring om forløbet den 6. december 2022 må lægges til grund, og det må også lægges til grund, at han og B ved den tjenstlige samtale den 19. december 2022 tilbød at aflevere de manglende kvitteringer, men at kommunen afviste at tage imod dem. Hertil kommer, at indlevering af kvitteringer ingen betydning havde for kvaliteten af hans daglige arbejde som socialpædagog. Hans faglige arbejde var påskønnet, hvilket bl.a. fremgår af begrundelsen for hans engangstillæg i oktober 2022.

Kommunen kunne have løst situationen ved mindre indgribende foranstaltninger, f.eks. ved at fratage A firmadankortet eller ved at lade ham underskrive tro- og loveerklæringer. Det må indgå, at A i den pågældende periode havde stået i vanskelige situationer i sit privatliv, bl.a. som følge af sygdom og tabet af sin far og sin bror. Endvidere må der lægges vægt på Fs mail af 29. november 2022 til A.

Parthøringen af A er ikke gennemført korrekt. Kommunen afventede således ikke hans bemærkninger til referatet af den tjenstlige samtale, før man skred til partshøring over påtænkt afskedigelse. Det viser, at kommunen reelt på forhånd havde truffet afgørelse om afskedigelse. Endvidere viser referatet af mødet den 18. januar 2023, at kommunen havde tillid til, at A kunne varetage et arbejde i opsigelsesperioden.

Godtgørelsen kan passende fastsættes til 12 måneders løn, svarende til det påståede beløb. Den bør i hvert fald fastsættes til 1 ½ uges løn pr. ansættelsesår, dvs. 150.000 kr.

KL har overordnet anført, at afskedigelsen af A er saglig.

Kun tre måneder efter, at A i april 2022 havde fået en advarsel, undlod han igen at følge de enkle og klare retningslinjer for aflevering af kvitteringer, og dette stod på i de næste 5 måneder. Det kan under disse omstændigheder ikke tillægges betydning, at A til sidst fandt kvitteringerne. Der er tale om retningslinjer til udmøntning af centrale principper om dokumentation for saglig brug af offentlige midler, og det kan ikke tillægges betydning, at A i øvrigt udførte sit arbejde tilfredsstillende. Det kan ikke lægges til grund, at B og A under den tjenstlige samtale den 19. december 2022 tilbød at aflevere de manglende kvitteringer.

Det var ikke muligt at løse sagen med mindre indgribende midler. Kommunen kunne ikke bare fratage A firmadankortet, da det var en nødvendig del af hans arbejde at købe ind, og man kunne heller ikke bare lade ham underskrive tro- og loveerklæringer, da de ikke generelt kunne udgøre dokumentation for sagligheden i de pågældende indkøb, og da de efter kommunens regler kun kunne anvendes i undtagelsestilfælde. Der kan ikke lægges vægt på mailen af 29. november 2022 fra F, der var menig økonomimedarbejder uden ledelsesansvar.

Partshøringen forud for afskedigelsen er gennemført korrekt, idet A havde lejlighed til at fremkomme med bemærkninger til grundlaget for den påtænkte afskedigelse og faktisk gjorde det. Kommunen tog As bemærk-

ninger i betragtning, inden man afskedigede ham. Det spiller ingen rolle, at kommunen iværksatte partshøringen, inden fristen for bemærkninger til referatet af den tjenstlige samtale var udløbet. Referatet af mødet den 18. januar 2023 kan heller ikke tillægges betydning, idet overvejelserne gik på at finde en funktion til A, hvor den manglende tillid til ham ikke ville være afgørende.

En eventuel godtgørelse skal fastsættes til et væsentlig mindre beløb end påstået.

8. Opmandens begrundelse og resultat

8.1. Sagens baggrund og problemstilling

A blev i 2013 ansat som socialpædagog i Kommune 1. Den 29. december 2022 blev han afskediget.

Sagen angår, om afskedigelsen var rimeligt begrundet, jf. § 20, stk. 10, i Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv. Hvis dette ikke er tilfældet, angår sagen endvidere, hvilken godtgørelse A er berettiget til.

8.2. Partshøringen af A

Kommune 1 havde efter forvaltningslovens § 19 og almindelige forvaltningsretlige regler pligt til at partshøre A, inden kommunen traf afgørelse om afskedigelse.

Jeg finder, at der ikke er begået partshøringsfejl som følge af, at kommunen iværksatte høring om afskedigelse, inden man havde modtaget bemærkninger til referatet af den tjenstlige samtale. Det fremgår således af referatet, at A på grundlag af samtalen ville blive indstillet til afskedigelse, og at han i den forbindelse ville blive partshørt. Kommunen traf først afgørelse, efter at Landsforeningen af Socialpædagoger havde afgivet bemærkninger til såvel referatet af den tjenstlige samtale som partshøringen over påtænkt afskedigelse, og der er ikke grundlag for at antage, at kommunen på forhånd havde truffet beslutning om at afskedige A.

Det er ikke gjort gældende, at der i øvrigt skulle være begået partshøringsfejl.

8.3. Selve afskedigelsen

8.3.1. Betydningen af kommunens retningslinjer om dokumentation ved brug af firmadankort

Kommune 1s retningslinjer om aflevering af kvitteringer ved brug af firmadankort har til formål at sikre dokumentation for, at kommunen anvender offentlige midler til saglige formål.

Den omstændighed at aflevering af kvitteringer målt i tid var en begrænset del af As arbejde, har derfor ikke betydning for, om manglende overholdelse af kommunens retningslinjer kunne begrunde afskedigelse. Det var en integreret del af As arbejde som socialpædagog at overholde retningslinjerne.

8.3.2. Bevismæssig vurdering af hændelsesforløbet.

Det må lægges til grund, at A overordnet var bekendt med retningslinjerne for aflevering af kvitteringer ved brug af kommunens firmadankort. Det må også lægges til grund, at han efter den tjenstlige advarsel af 22. april 2022 har afleveret alle kvitteringer rettidigt, bortset fra de 12 kvitteringer fra perioden 13.-18. juli 2022.

Om disse kvitteringer må det lægges til grund, at A fik tilladelse til først at aflevere dem efter sommerferien 2022, men at han glemte det på grund af en forestående afrusningstur. Efter As forklaring, der ikke er bestridt, må det endvidere lægges til grund, at han efter at have modtaget Fs mail af 28. november 2022 – og

efter aftale med F– den 6. december 2022 mødte på arbejde med 10 af kvitteringerne, at kvitteringerne blev væk, mens han skulle underskrive tro- og loveerklæringer for de to sidste kvitteringer, og at han umiddelbart efter at være vendt tilbage fra en forestående afrusningstur fandt kvitteringerne igen.

Efter at Kommune 1 ved brev af 11. december 2022 havde indkaldt A til tjenstlig samtale, redegjorde Landsforeningen af Socialpædagoger ved brev af 12. december 2022 i hovedtræk for det nævnte forløb og anførte i den forbindelse, at kvitteringerne var fundet, og at A ville kunne fremvise dem.

Det må anses for uklart, hvordan den tjenstlige samtale den 19. december 2022 nærmere forløb, herunder om B udtrykkeligt nævnte, at A havde medbragt de 10 kvitteringer, og at han på stedet ville kunne aflevere dem. Det følger imidlertid af det anførte vedrørende landsforeningens brev af 12. december 2022, at kommunen ved samtalen må have været bekendt med disse forhold.

8.3.3. Ansættelsesretlig vurdering af hændelsesforløbet

A fik i april 2022 en tjenstlig advarsel for ikke at overholde kommunens retningslinjer om dokumentation ved brug af firmadankort. Det blev i advarslen tilkendegivet, at der i gentagelsestilfælde ville blive tale om ansættelsesretlige konsekvenser i form af afsked eller bortvisning.

Retsvirkningen af denne advarsel var, at kommunen i sådanne tilfælde ville være berettiget til at afskedige A, medmindre der forelå særlige omstændigheder.

A overtrådte på ny reglerne, da han efter sommerferien 2022 ikke som aftalt afleverede de 12 kvitteringer fra perioden 13.-18. juli 2022. Det kan ikke tillægges betydning, at han personligt havde været igennem en vanskelig periode.

Spørgsmålet er herefter, om der foreligger særlige omstændigheder, som indebærer, at kommunen ikke burde været skredet til afskedigelse, men f.eks. have givet A en ny advarsel. Jeg bemærker, at det af de grunde, som KL har anført, ikke kunne anses for en mulighed at fratage A hans firmadankort eller generelt at lade ham underskrive tro- og loveerklæringer.

Kommunens brev af 29. december 2022 om afskedigelse må forstås således, at afskedigelsesgrundlaget ikke var, at A havde glemt at aflevere de 12 kvitteringer efter sommerferien 2022, men at han ikke – som aftalt med F– afleverede dem den 6. december 2022. Det må således lægges til grund, at kommunen ikke ville have afskediget ham, hvis han havde afleveret kvitteringerne denne dag (dvs. afleveret de 10 kvitteringer og underskrevet tro- og loveerklæringer for de to sidste).

Som anført gjorde Landsforeningen af Socialpædagoger den 12. december 2022 – dvs. dagen efter indkaldelsen til tjenstlig samtale – kommunen opmærksom på, at A havde medbragt kvitteringerne den 6. december 2022, at de kortvarigt var blevet væk, at de nu var fundet igen, og at han ville kunne aflevere dem. I realiteten var afskedigelsesgrundlaget således, at de 10 kvitteringer i nogle få dage var blevet væk på arbejdspladsen. Det skal ses i sammenhæng med, at A i de ca. 8 måneder, der var forløbet siden den tjenstlige advarsel, i øvrigt havde afleveret alle kvitteringer rettidigt.

Det er forståeligt, at kommunen anså navnlig forløbet den 6. december 2022 for utilfredsstillende. Under de nævnte omstændigheder finder jeg imidlertid, at afskedigelsen af A – uanset den tidligere tjenstlige advarsel – var en overreaktion og dermed ikke rimeligt begrundet. Kommunen burde efter min opfattelse i stedet have givet A en ny advarsel.

8.4. Udmåling af godtgørelse

Som følge af det anførte er A berettiget til godtgørelse.

Efter en samlet vurdering, herunder af hændelsesforløbet og As anciennitet på afskedigelsestidspunktet, finder jeg, at godtgørelsen passende kan fastsættes til 100.000 kr., svarende til ca. en uges løn pr. ansættelsesår.

8.5. Konklusion

Jeg tager FOA – Fag og Arbejdes påstand delvist til følge, således at Kommune 1 skal betale 100.000 kr. til A.

T h i b e s t e m m e s:

Kommune 1 skal inden 14 dage betale 100.000 kr. til A.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 5. maj 2025

Jørgen Steen Sørensen