



LIND Advokataktieselskab
Ved Vesterport 6, 2. sal
1612 København V
Telefon: +45 82 30 90 00
Mail: lind@lindlaw.dk
www.lindlaw.dk

CVR. 38 89 67 84
Bank: 5301-0428756

26. april 2023
J.nr. 37025240001

NOTAT

OM VURDERING AF GRUNDLAG FOR AT REJSE EN SAG OM URIMELIG AFSKEDIGELSE
FOR DM'S MEDLEM THOMAS AASTRUP RØMER

1. Indledning

DM har bedt mig om at vurdere, hvorvidt der er grundlag for i medfør af § 22 i overenskomst for akademikere ansat i staten at rejse en sag om urimelig afskedigelse i anledning af Aarhus Universitets afskedigelse af DMs medlem, Thomas Aastrup Rømer, den 16. december 2022.

2. Konklusion

Det er på nedenstående baggrund min vurdering, at der desværre ikke er grundlag for at rejse en sag om urimelig afskedigelse i anledning af Aarhus Universitets afskedigelse af DMs medlem, Thomas Aastrup Rømer, den 16. december 2022.

Jeg har ved denne vurdering navnlig lagt vægt på, at en afskedigelse begrundet i besparelser som altovervejende hovedregel anses som saglig, og at der i denne henseende ikke er udsigt til, at DM vil kunne løfte bevisbyrden for et synspunkt om, at der ved afgørelsen om at afskedige Thomas Aastrup Rømer har været inddraget usaglige eller uvedkommende hensyn (magtfordrejning).

Det er dog samtidig min vurdering, at Aarhus Universitet formentlig ikke til fulde har overholdt forvaltningslovens regler i forbindelse med gennemførelsen af afskedigelsen, dels idet man har forsømt at partshøre Thomas Aastrup Rømer om nogle faktuelle forhold, som indgår i Aarhus Universitets afgørelse, dels idet begrundelsen for afskedigelsen ikke på fyldestgørende vis redegør for, at disse faktuelle forhold har indgået i beslutningsgrundlaget. Det er imidlertid i denne sammenhæng samtidig min vurdering, at den manglende overholdelse af forvaltningslovens regler ikke konkret kan antages at have medført, at afgørelsen har fået et andet udfald, end den ville have fået, hvis man havde overholdt reglerne, hvorfor denne manglende overholdelse af forvaltningslovens regler ikke medfører, at afskedigelsen af denne årsag kan anfægtes som værende usaglig.

3. Faktum og forudsætninger

Jeg har modtaget og gennemgået følgende materiale, der dermed har dannet grundlag for min vurdering:

- Notat fra Aarhus Universitet af 24. oktober 2022 om udvælgelseskriterier for ufrivillig fratrædelse
- Partshøringsbrev om påtænkt afskedigelse af 29. november 2022 med følgende bilag:
 - Referat fra ekstraordinært LSAU-møde af 7. september 2022
 - Referat fra ekstraordinært LSAU-møde af 4. november 2022

- Notat fra Aarhus Universitet af 18. august 2022 vedrørende baggrund for udfordringer i budget 2022 og frem på DPU
- Partshørings svar ("indsigelse vedrørende varslet afskedigelse") fra Thomas Aastrup Rømer af 12. december 2022 med følgende bilag:
 - CV, prisudtalelser og professorbedømmelse
 - Publikationsliste
 - Underskriftindsamlinger og brev til ledelse
 - "Evaluation report" for Almen pædagogik (2022)
 - Udtalelser fra tidligere studerende
 - Referater fra MUS-samtaler fra 2018, 2019 og 2021
- Afgørelse fra Aarhus Universitet om endelig afskedigelse fra Aarhus Universitet af 16. december 2022
- Referat fra lokalforhandling 3. januar 2023
- Afgørelse fra Aarhus Universitet om fritstilling af 6. januar 2023
- E-mail fra DM af 14. marts 2023 med status på forhandlinger med Medarbejder- og kompetencestyrelsen

Herudover har jeg fra Thomas Astrup Rømer modtaget en række artikler fra aviser og magasiner, debatindlæg mv. samt vedtægter for Aarhus Universitet, som i et vist omfang er indgået i min vurdering.

Endelig har jeg den 1. marts 2023 deltaget i et telefonmøde med Thomas Aastrup Rømer og advokat Helene Grarup Schmidt fra DM, hvor sagen har været drøftet.

4. Faktiske omstændigheder

På baggrund af min gennemgang af sagen lægger jeg følgende faktum til grund:

Thomas Astrup Rømer var indtil sin afskedigelse ansat som Lektor på DPU – Danmarks institut for pædagogik og uddannelse, under Aarhus Universitet, Faculty of Arts.

På grund af den økonomiske situation på Aarhus Universitet, Faculty of Arts, blev det den 19. august 2022 af Dekanen på Faculty of Arts godkendt, at der skulle findes besparelser på Faculty of Arts, hvoraf DPU's andel ville udgøre ca. 15 mio. kr. Gennem forskellige besparelsetiltag, frivillige fratrædelsesaftaler samt opsigelser fra 3 medarbejdere, blev besparelseskrauet reduceret til 5 mio. kr., som skulle være varige årlige besparelser. På denne baggrund besluttede ledelsen at indstille i alt 8 medarbejdere fra DPU til afskedigelse.

Muligheden for omplacering af medarbejderne blev undersøgt og overvejet, men dette viste sig ikke at være muligt, idet der ikke forelå ledige stillinger.

Til brug for ledelsens vurdering af hvem der skulle indstilles til afskedigelse, blev der af ledelsen opsat 4 kriterier, som blev fremlagt på et ekstraordinært LSAU-møde den 4. november 2022. Herefter skulle institutlederen ud fra en samlet vurdering af disse kriterier, samt under inddragelse af hensynet til, at instituttet til enhver tid skulle kunne gennemføre sine opgaver inden for forskning, undervisning, formidling og administration, træffe afgørelse om, hvilke medarbejdere der skulle afskediges.

De 4 kriterier var følgende:

1. Færre uddannelsesaktiviteter vurderet ved en sammenligning med øvrige medarbejdere (kvantitativ vurdering)
2. Færre forskningsaktiviteter vurderes ved en sammenligning med øvrige medarbejdere (kvantitativ vurdering)
3. Mindre evne eller vilje til kollegialt samarbejde vurderet med en sammenligning med øvrige medarbejdere (kvalitativ vurdering)
4. Svingende eller mindre god kvalitet i opgaveløsningen inden for undervisning eller forskning vurderet ved en sammenligning med øvrige medarbejdere (kvalitativ vurdering)

Jeg lægger til grund, at disse 4 kriterier ubestridt anses som værende saglige.

Den 29. november 2022 modtog Thomas Aastrup Rømer et partshøringsbrev, hvoraf det fremgår, at ledelsen på baggrund af de nævnte 4 kriterier vurderede, at han var blandt de medarbejdere, som DPU bedst kunne undvære. Det fremgår endvidere, at vurderingen var foretaget henset til, at DPU *”skal være i stand til at varetage sine opgaver med de funktioner, kvalifikationer og forventninger til kollegialt samarbejde, som ledelsen vurderer, at der er behov for i forhold til [...] DPU's fremtidige opgavevaretagelse.”*

Partshøringsbrevet var ikke ledsaget af oplysninger om, hvordan Thomas Aastrup Rømer var blevet bedømt i forhold til de enkelte kriterier, ligesom det ej heller fremgik, hvordan Thomas Aastrup Rømer var blevet bedømt i forhold til de øvrige medarbejdere på DPU.

Den 12. december 2022 indgav Thomas Aastrup Rømer sit partshørings svar, i hvilket han imødegår den påtænkte opsigelse i forhold til hvert af de 4 kriterier, ligesom Thomas Aastrup Rømer imødegår ledelsens vurdering af, hvad der er behov for i forhold til DPU's fremtidige opgavevaretagelse. I sit partshørings svar inddrager Thomas Aastrup Rømer endvidere betragtninger vedrørende forsknings- og ytringsfrihed på Aarhus Universitet, ligesom Thomas Aastrup Rømer henleder opmærksomheden på, at den varslede afskedigelse havde affødt en offentlig debat, herunder kritik af varslingen.

Den 16. december 2022 traf Aarhus Universitet endelig afgørelse om afskedigelse af Thomas Aastrup Rømer. Af begrundelsen for afskedigelsen fremgår det, at udvælgelsen af Thomas Aastrup Rømer er sket på baggrund af en samlet vurdering af de af ledelsen fastlagte kriterier. Ligeledes fremgår det af begrundelsen, at opsigelsen *"ikke er udtryk for kritik af dit arbejde eller din indsats i forhold til forskning, undervisning eller kollegialt arbejde"*. Det fremgår i denne sammenhæng, at Thomas Aastrup Rømer ikke ville være blevet afskediget, hvis ikke DPU havde været i den økonomiske situation, som var tilfældet.

Jeg har den 14. marts 2023 fra DM modtaget oplysning om, at der samme dag blev afholdt forhandlingsmøde mellem DM og Medarbejder- og kompetencestyrelsen, i hvilken forbindelse Medarbejder- og kompetencestyrelsen oplyste følgende:

Medarbejder- og kompetencestyrelsen har gennemgået vurderingsskemaerne, og medarbejderstaben er generelt meget jævnbyrdige og på højt niveau. I forhold til Thomas Aastrup Rømer kunne Medarbejder- og kompetencestyrelsen oplyse følgende:

- 1. kriterie (uddannelsesaktivitet): DPU har set på registreringer i deres registreringssystem (Vibomatic) og +/- 500 timer var normen. Thomas Aastrup Rømer lå på normalen. De 348 timer, som Thomas Aastrup Rømer har angivet, er udskudt forskning og indgår ikke i tidsregistreringen.
- 2. kriterie (forskningsaktivitet): DPU har set på publikationer og hjemtagning af eksterne forskningsmidler. Der var tale om både en kvantitativ og kvalitativ vurdering på baggrund af data, og Thomas Aastrup Rømer ligger på normalt niveau.
- 3. kriterie (kollegiale relationer): Det blev understreget, at gamle sager fra 2012 og 2015 ikke har indgået i vurderingen. Der har været nyere tilfælde, som ikke har ført til selvstændige tjenestesager, men når de i en besparelsesrunde, skal vurdere, hvem der bedst kan undværes, indgår det i vægtningen/vurderingen - den gode medarbejder. Der har været henvendelser fra 3 afdelinger om en uhensigtsmæssig tone fra Thomas Aastrup Rømer, hvor kollegaer har forsøgt dialog herom, men som Thomas Aastrup Rømer har afvist. Styrelsen oplyste, at de var i besiddelse af e-mailkorrespondance, som understøttede dette.
- 4. kriterie (svingende eller mindre god kvalitet i opgaveløsningen) blev ikke nævnt.

For så vidt angår Thomas Aastrup Rømer er det ifølge Medarbejder- og kompetencestyrelsen således navnlig vurderingen af ham i forhold til kriterie 3, som har ført til, at

Thomas Aastrup Rømer vurderes til at være blandt de medarbejdere, som bedst kan undværes.

Ifølge det over for mig oplyste, er Thomas Aastrup Rømer ikke blevet foreholdt de omtalte henvendelser fra 3 afdelinger, ligesom jeg lægger til grund, at Thomas Aastrup Rømer ikke er blevet partshørt om disse oplysninger, herunder om, at disse oplysninger indgår i grundlaget for afskedigelsen. Jeg er ikke blevet forelagt de pågældende henvendelser, men Thomas Aastrup Rømer har via egenindsigt i sin personalesag fået oplyst, at de omtalte henvendelser ikke er registreret på Thomas Aastrup Rømers personalesag.

5. Retligt grundlag

5.1 Generelle bemærkninger

Som offentligt ansat er Thomas Aastrup Rømers ansættelsesforhold underlagt det såkaldte "dobbelte retsgrundlag", idet ansættelsesforholdet ud over de almindelige ansættelses- og arbejdsretlige regler tillige er underlagt forvaltningsrettens regler. Aarhus Universitet er således forpligtet til at overholde reglerne om saglighed, lighed og proportionalitet, når der skal træffes en afgørelse om afskedigelse, hvilket bl.a. betyder, at afgørelsen, ligesom øvrige forvaltningsretlige afgørelser, skal bygge på saglige hensyn, ligesom afgørelsen ikke må inddrage uvedkommende hensyn eller ulovlige kriterier (princippet om forbud mod magtfordrejning). Hertil kommer, at Aarhus Universitet skal iagttage officialprincippet (undersøgelsesprincippet) og forvaltningslovens regler om partshøring og begrundelse.

I henhold til Højesteretspraksis absorberes manglende overholdelse af forvaltningslovens regler (sagsbehandlingsfejl) i sager om afskedigelse af offentligt ansatte imidlertid i vidt omfang af de ansættelsesretlige regler om beskyttelse mod uberettiget opsigelse (jf. herved bl.a. Mette Søsted Hemme, Afskedigelse, 1. udg. 2022, s. 24 ff., samt UfR.2007.537H og UfR.2008.636H). Manglende overholdelse af de forvaltningsretlige regler kan således have indflydelse på vurderingen af, hvorvidt en afskedigelse må anses for at være saglig, men må antages kun i begrænset omfang at føre til andre resultater end de arbejdsretlige regler, jf. herved tillige nedenfor under afsnit 5.3.3.

5.2 Arbejdsretlige regler

Thomas Aastrup Rømer var ansat i henhold til overenskomsten for akademikere i staten, som i forhold til opsigelser indeholder følgende regler:

"§ 20. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)

For funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer gælder funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse.

(...)

Stk. 3. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.

(..)

[§ 21], stk. 3. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelses-myndigheden i mere end 5 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed.”

Når der er tale om en afskedigelse, som er begrundet i arbejdsgiverens forhold, er det det ansættelsesretlige udgangspunkt, at domstolene godkender ethvert rimeligt hensyn til virksomhedens (her uddannelsesinstitutionens) økonomi og organisation som begrundelse for en afskedigelse. Det følger i denne forbindelse af den juridiske litteratur og af fast retspraksis, at hvis en arbejdsgiver står over for valget mellem afskedigelse af forskellige medarbejdere, må arbejdsgiveren træffe en afgørelse efter sit bedste (saglige) skøn, og domstolene vil som den klare hovedregel ikke (dvs. kun i ekstreme tilfælde) tilsidesætte dette skøn (jf. herved bl.a. H. G. Carlsen, Funktionærret 8. udg. s. 369 ff., og Jens Kristiansen, Ansættelsesret 2020, s. 574f.)

Bevisbyrden for, at en afskedigelse - trods dette klare udgangspunkt – hviler på et usagligt grundlag, påhviler den medarbejder, som hævder dette.

Det bemærkes i denne sammenhæng, at når en arbejdsgiver i forbindelse med en afskedigelse begrundet i arbejdsgiverens forhold skal foretage et valg mellem flere forskellige medarbejdere, vil arbejdsgiveren uundgåeligt som led i sit skøn også skulle tage de enkelte medarbejders egne forhold i betragtning. At de enkelte medarbejders egne forhold herefter indgår i grundlaget for arbejdsgiverens skøn, bevirker imidlertid ikke, at man herved kan hævde, at afskedigelserne er begrundet i medarbejdernes forhold. I en sådan situation er der således som hovedregel ikke grundlag for at anfægte arbejdsgiverens skøn, medmindre arbejdsgiveren herved har inddraget uvedkommende hensyn eller ulovlige kriterier i sit skøn (princippet om forbud mod magtfordrejning), jf. herved nedenfor.

5.3 Forvaltningsretlige regler

5.3.1 Saglighedskravet og lighedsgrundsætningen

Eftersom en afskedigelse er en (skønsmæssig) afgørelse, skal denne afgørelse, ligesom øvrige forvaltningsretlige afgørelser, bygge på saglige hensyn, ligesom afgørelsen ikke må inddrage uvedkommende hensyn eller ulovlige kriterier.

I afskedigelsessager hører saglighedskravet tæt sammen med lighedsgrundsætningen, idet lighedsgrundsætningen indebærer, at der skal kunne påvises en saglig grund til at vælge at afskedige en ansat frem for en anden i en besparelsessituation.

Det må imidlertid på baggrund af retspraksis lægges til grund, at domstolene ikke stiller store krav til den individuelle begrundelse bag udvælgelsen, når afskedigelsen er driftsmæssigt begrundet. Såfremt myndigheden kan påvise, at der ved udvælgelsen er lagt vægt på saglige kriterier, anføres det således i præmisserne i den righoldige praksis herom som oftest blot, at der ikke findes grundlag for at tilsidesætte arbejdsgiverens skøn.

5.3.2 Partshøring og begrundelse

Partshøring skal ske, når parten ikke kan antages at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af bestemte oplysninger om en sags faktiske grundlag eller eksterne faglige vurderinger. Dette gælder dog kun, hvis oplysningerne eller vurderingerne er til ugunst for den pågældende part og er af væsentlig betydning for sagens afgørelse, jf. herved forvaltningslovens § 19, stk. 1.

I sager om afskedigelse på grund af disciplinære forhold, uegnethed og samarbejdsproblemer gælder den forvaltningsretlige grundsætning om udvidet partshøringspligt. Den udvidede partshøringspligt betyder, at der skal partshøres ikke kun om sagens faktiske omstændigheder, men også om arbejdsgiverens retlige og bevismæssige vurderinger i forhold til oplysningerne i sagen.

Det forhold, at en arbejdsgiver i en situation, hvor en opsigelse er begrundet i besparelser, og hvor arbejdsgiveren skal vælge en medarbejder blandt flere medarbejdere, som nævnt uundgåeligt vil tage medarbejderens egne forhold i betragtning, medfører ikke, at opsigelsen skifter karakter, således at man kan hævde, at opsigelsen er begrundet i medarbejderens forhold. I en sådan situation er der derfor ikke en forpligtelse for arbejdsgiveren til at iagttage en udvidet partshøringspligt (jf. herved bl.a. Vestre Landsrets dom af 23. september 2004)

Ved afsked af et større antal kvalificerede medarbejdere som følge af nedskæringer, skal de medarbejdere, som påtænkes afskediget, høres over årsagen hertil. Der skal

endvidere ske partshøring om de kriterier, som myndigheden lægger vægt på, samt hvorfor medarbejderne på baggrund af disse kriterier påtænkes afskediget.

Der kræves imidlertid ikke herudover en uddybning af myndighedens vurdering af de pågældende medarbejdere i forhold til andre medarbejdere, jf. UfR.2007.537H, hvor det af dommens præmisser fremgår, at:

"(...) Ved afskedigelse af et større antal medarbejdere som følge af nedskæringer begrundet i lønsumsmangel er arbejdsgiveren tillagt en vid skønsbeføjelse med hensyn til udvælgelsen af de medarbejdere, der bedst kan undværes.(...) da en uddybning af sagsøgtes relative vægtning i forhold til andre kvalificerede medarbejdere findes at ligge uden for begrundelseskravet i forvaltningslovens § [22], findes partshøringen af sagsøgeren at være sket i overensstemmelse med de begrundelseskrav, som forvaltningslovens § [22] i øvrigt opstiller i forbindelse med afskedigelse af et større antal medarbejdere begrundet i nedskæringer som følge af manglende bevillinger."

En uddybning af en medarbejders relative vægtning i forhold til andre kvalificerede medarbejdere ligger således uden for begrundelseskravet i forvaltningslovens §§ 22 - 24.

5.3.3 Konsekvensen af manglende overholdelse af forvaltningsloven

Af tidligere retspraksis kan det udledes, at retstilstanden førhen var således, at manglende overholdelse af de forvaltningsretlige sagsbehandlingsregler indebar, at medarbejderen blev tildelt økonomisk kompensation herfor.

Højesteret har med sin ovenfor anførte afgørelse i UfR.2007.537H, som senere er fulgt op af UfR.2008.636H, imidlertid anlagt en ny linje, hvorefter manglende overholdelse af de forvaltningsretlige sagsbehandlingsregler ikke i sig selv resulterer i økonomisk kompensation. Ifølge Højesterets præmisser skal de forvaltningsretlige regler om sagsbehandling medvirke til, at der træffes saglige afskedigelsesbeslutninger, hvorfor det alene er relevant at inddrage de forvaltningsretlige mangler, hvis en manglende overholdelse af de forvaltningsretlige regler, må antages at have haft en så væsentlig indflydelse på beslutningen, at den manglende overholdelse i givet fald har medført, at afgørelsen har fået et andet udfald, end den ville have fået, hvis forvaltningsretten var overholdt (jf. herved bl.a. Oluf Emborg og Peer Schaumburg-Müller, offentlig arbejdsret, 2. udg., s 59ff.)

6. Vurdering

6.1 Grundlæggende betragtninger

Indledningsvis bemærkes det, at jeg i min vurdering lægger til grund, at det er ubestridt, at den økonomiske situation på Aarhus Universitet i 2022 medførte, at der var behov for besparelser, og at der derfor var grundlag for at nedlægge 8 stillinger, samt at disse stillinger de facto også er nedlagt. Jeg lægger endvidere til grund, at det er ubestridt, at der ikke var mulighed for omplacering.

Eftersom det som udgangspunkt, jf. pkt. 5.2 ovenfor, er sagligt at opsiges en medarbejder som følge af besparelshensyn, når der ikke er mulighed for omplacering, og idet arbejdsgiverens skøn over, hvem der bedst kan undværes i denne henseende som alt-overvejende udgangspunkt ikke vil blive anfægtet af domstolene, vil det være afgørende for, om der – trods dette klare udgangspunkt - alligevel er grundlag for i medfør af § 22 i overenskomst for akademikere ansat i staten at rejse en sag om urimelig afskedigelse i anledning af afskedigelsen af Thomas Aastrup Rømer:

- i) om der er konkret bevismæssigt grundlag for at antage, at de anførte kriterier ikke har været anvendt, herunder, at der er inddraget andre usaglige kriterier eller hensyn i Aarhus Universitets afgørelse (forbuddet mod magtfordrejning) og/eller
- ii) om der kan konstateres (væsentlige) forvaltningsretlige mangler ved afgørelsen, og at disse mangler i givet fald må antages at have medført, at afgørelsen har fået et andet udfald, end den ville have fået, hvis de forvaltningsretlige sagsbehandlingsregler var overholdt.

6.1.1 Ad i) - Inddragelse af usaglige kriterier.

Af den endelige afgørelse om afskedigelse af 16. december 2022 fremgår det, at afgørelsen om afskedigelse er truffet på grundlag af:

”en samlet vurdering af de af ledelsen fastlagte saglige kriterier, og du ville ikke være blevet afskediget, hvis DPU ikke stod i den aktuelle alvorlige økonomiske situation. Afskedigelsen af dig er således ikke udtryk for kritik af dit arbejde eller din indsats i forhold til forskning, undervisning eller kollegialt samarbejde, ligesom de klager, du omtaler fra 2012 og 2015, ikke har haft betydning for den samlede vurdering.

(...) ledelsen [er] også nødt til at interessere sig for, hvordan de opgaver, der forventes at skulle varetages fremadrettet, kan løses. Dette

bagvedliggende hensyn indgår også – ud over de fastsatte kriterier – i den samlede vurdering.”

At disse kriterier ville danne grundlag for Aarhus Universitets afgørelse fremgår i overensstemmelse hermed af partshøringsbrevet af 29. november 2022, hvoraf det – ud over de 4 kriterier – fremgår, at det i den samlede vurdering indgår, at:

”DPU som helhed skal være bedst muligt i stand til at varetage sine opgaver med de funktioner, kvalifikationer og forventninger til kollegialt samarbejde, som ledelsen vurderer, at der er behov for i forhold til Faculty of Arts, DPU’s fremtidige opgavevaretagelse.”

Endelig fremgår det af referatet fra LSAU-mødet den 4. november 2022, at dette femte kriterium/bagvedliggende hensyn er blevet drøftet på LSAU-mødet, således at den samlede vurdering af, hvem der bedst kan undværes, ud over de 4 anførte kriterier, ville omfatte hensynet til, at instituttet til enhver tid skulle kunne gennemføre sine opgaver inden for forskning, undervisning, formidling og administration.

Som nævnt ligger en uddybning af Thomas Aastrup Rømers relative vægtning i forhold til andre kvalificerede medarbejdere i forbindelse med afskedigelse af et større antal medarbejdere begrundet i nedskæringer uden for begrundelseskravet i forvaltningslovens § 22. Aarhus Universitet er således i den foreliggende situation ikke forpligtet til nærmere at redegøre for baggrunden for det udøvede skøn.

Medarbejder- og kompetencestyrelsen har desuagtet på forhandlingsmødet den 14. marts 2023 uddybet baggrunden for det udøvede skøn, idet det på baggrund af det på mødet oplyste må lægges til grund, at medarbejderstaben generelt er meget jævnbrydige og på højt niveau. I den samlede vurdering har det ifølge det oplyste indgået, at der er nyere tilfælde/henvendelser fra et uoplyst antal medarbejdere fra 3 afdelinger, som – uden at have ført til selvstændige tjenestesager – har klaget over en uhensigtsmæssig tone fra Thomas Aastrup Rømer, hvor kollegaer har forsøgt dialog herom, men som Thomas Aastrup Rømer har afvist. Disse henvendelser indgår ifølge Medarbejder- og kompetencestyrelsen i vurderingen af kriterie 3.

Idet der ikke er konkret bevismæssigt grundlag for at antage andet, har jeg ikke grundlag for at anfægte/tilsidesætte Medarbejder- og kompetencestyrelsens oplysninger om, at de pågældende medarbejdere har oplevet en uhensigtsmæssig tone fra Thomas Aastrup Rømer. Dette gælder, uanset om Thomas Aastrup Rømer ikke måtte være enig i, at han har anvendt en uhensigtsmæssig tone eller at han har afvist dialog herom.

Jeg må dog samtidig lægge til grund, at disse henvendelser ikke har været af en karakter, som kan betegnes som egentlige samarbejdsvanskeligheder, idet det i så fald må antages, at det ville have ført til egentlige tjenestesager, hvilket ikke har været tilfældet.

Om end det kan diskuteres, hvorvidt Thomas Aastrup Rømer burde have været parts-hørt om disse faktuelle forhold, herunder om, det forhold at disse faktuelle forhold indgår i afgørelsesgrundlaget, jf. herved mine bemærkninger nedenfor i afsnit 6.1.2, falder disse oplysninger klart ind under det anførte kriterium 3. Det er desuden min opfattelse, at det under alle omstændigheder klart ligger inden for Aarhus Universitets ledelsesret at inddrage disse oplysninger i det – meget vide – skøn, som Aarhus Uni-versitet er berettiget til at udøve, når afskedigelsen er driftsmæssigt begrundet.

Det må herved erindres, at en arbejdsgiver i forbindelse med en afskedigelse begrundet i arbejdsgiverens forhold, når denne skal foretage et valg mellem flere forskellige medarbejdere, som led i sit skøn også vil skulle tage de enkelte medarbejders egne forhold i betragtning (uden at dette bevirker, at man herved kan hævde, at afskedigel-serne er begrundet i medarbejdernes forhold), og at man som hovedregel ikke har mu-lighed for at anfægte arbejdsgiverens skøn i denne forbindelse.

Inddragelsen af de anførte henvendelser om den (angivelige) uhensigtsmæssige tone, er således ikke udtryk for, at Aarhus Universitet har inddraget uvedkommende hensyn i sin afgørelse.

Idet Aarhus Universitet herudover har afvist, at Thomas Aastrup Rømers kritiske udtal-elser om ledelsen i 2012 og 2015 har indgået i vurderingen, og idet der ikke foreligger konkret bevismæssigt grundlag for at kunne anfægte dette udsagn, er det min vurde-ring, at der ikke under en retlig prøvelse af grundlaget for afskedigelsen er udsigt til at få medhold i et synspunkt om, at de anførte kriterier i henholdsvis partshøringsbrevet af 29. november 2022 og afgørelsen af 16. december 2022 ikke har været anvendt, herunder, at der er inddraget andre usaglige kriterier eller hensyn i Aarhus Universitets afgørelse.

6.1.2 Ad ii) - forvaltningsretlige mangler ved afgørelsen

Som anført skal partshøring ske, når medarbejderen ikke kan antages at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af bestemte oplysninger om en sags faktiske grundlag, hvis oplysningerne er til ugunst for medarbejderen og er af væsentlig betyd-ning for sagens afgørelse, jf. herved forvaltningslovens § 19.

I denne forbindelse lægger jeg til grund, at Thomas Aastrup Rømer ikke var klar over, at Aarhus Universitet var i besiddelse af oplysningerne om, at en række medarbejdere har oplevet en uhensigtsmæssig tone fra Thomas Aastrup Rømer, ligesom jeg lægger til grund, at disse oplysninger har haft – om ikke væsentlig – så i hvert fald en vis be-tydning for Aarhus Universitets afgørelsen om afskedigelsen af Thomas Aastrup Rømer.

Da partshøringen af Thomas Aastrup Rømer ikke afspejler, at disse faktiske forhold indgår i beslutningsgrundlaget for Aarhus Universitet, hvorfor Thomas Aastrup Rømer af gode grunde ikke i sit partshørings svar havde mulighed for at forholde sig til disse medarbejderes oplevelse af en uhensigtsmæssig tone fra Thomas Aastrup Rømers side, er det min vurdering, at Thomas Aastrup Rømer burde have været partshørt om disse faktiske forhold. Af samme grund burde det fremgå af begrundelsen i afgørelsen, at disse faktiske forhold indgår i afgørelsen.

Som anført ovenfor i afsnit 5.3.3, vil en manglende overholdelse af de forvaltningsretlige regler imidlertid alene give anledning til at rejse en sag om urimelig afskedigelse, hvis det må antages, at den manglende overholdelse har medført, at afgørelsen har fået andet udfald, end den ville have fået, hvis forvaltningsretten var overholdt. Det vil således være afgørende, om det forhold, at Thomas Aastrup Rømer i sit partshørings svar ikke havde mulighed for at forholde sig til disse medarbejderes oplevelse af en uhensigtsmæssig tone fra Thomas Aastrup Rømers side, *i sig selv* må antages at have medført, at afgørelsen har fået andet udfald, end den ellers ville have fået.

En partshøring – hvis den havde været gennemført korrekt – ville antageligvis have medført, at Thomas Aastrup Rømer ville forklare nærmere om de enkelte episoder, og at han i denne sammenhæng ville bestride, at han har anvendt eller har haft til hensigt at anvende en uhensigtsmæssig tone eller at han har afvist dialog herom.

Aarhus Universitet ville dog – uanset en sådan imødegåelse fra Thomas Aastrup Rømers side, og uanset at en uhensigtsmæssig tone eller afvisning af dialog herom ikke har været tilsigtet fra Thomas Aastrup Rømers side – være forpligtet til samtidig at lægge til grund, at de pågældende medarbejdere rent faktisk har oplevet en uhensigtsmæssig tone fra Thomas Aastrup Rømer. Selv hvis en partshøring om disse forhold var blevet gennemført, ville Aarhus Universitet således blot have været bibragt oplysninger om, at Thomas Aastrup Rømer og de pågældende medarbejdere ikke har opfattet situationerne ens.

I denne sammenhæng bemærker jeg, at det fremgår af partshøringsbrevet af 29. november 2022, at det indgår som et led i Aarhus Universitets vurdering, hvorledes Aarhus Universitets skønner medarbejdernes evne eller vilje til kollegialt samarbejde vurderet med en sammenligning med øvrige medarbejdere, og at denne vurdering er en kvalitativ vurdering. En sådan kvalitativ vurdering vil i sagens natur under alle omstændigheder være en skønspregt vurdering.

På denne baggrund og idet det forhold, at Thomas Aastrup Rømer og de pågældende medarbejdere ikke har opfattet situationerne ens, ikke er overraskende (men snarere selvfølgelig), er det min vurdering, at der ikke under en retlig prøvelse af grundlaget for afskedigelsen er udsigt til at få medhold i et synspunkt om, at en partshøring – hvis

den havde været gennemført korrekt – ville have medført, at Aarhus Universitets afgørelse ville have været en anden.

7. Konklusion

På ovenstående baggrund er det min samlede vurdering, at:

- i) idet det er sagligt at opsiges en medarbejder som følge af besparelshensyn, når der ikke er mulighed for omplacering, og
- ii) idet jeg ikke finder, at der er bevismæssigt grundlag for at for at gøre et synspunkt gældende om, at der er inddraget usaglige kriterier eller hensyn i Aarhus Universitets afgørelse (forbuddet mod magtfordrejning), samt
- iii) idet jeg ikke finder, at de konstaterede forvaltningsretlige mangler ved afgørelsen kan antages at have medført, at afgørelsen har fået et andet udfald, end den ville have fået, hvis de forvaltningsretlige sagsbehandlingsregler var overholdt,

er der ikke grundlag for at rejse en sag om urimelig afskedigelse i anledning af Aarhus Universitets afskedigelse af DMs medlem, Thomas Aastrup Rømer, den 16. december 2022.

København, den 26. april 2023

Frederik Brocks
Advokat (H), partner