

**UDSKRIFT**  
**AF**  
**ØSTRE LANDSRETS DOMBOG**

---

D O M

Afsagt den 21. februar 2018 af Østre Landsrets 15. afdeling  
(landsdommerne Joachim Kromann, Norman E. Cleaver og Anders Thøgersen (kst.)).

15. afd. nr. B-1804-16:

A

(advokat Karoly Laszlo Németh)

mod

Transport-, Bygnings- og Boligministeriet

(advokat Lene Damkjær Christensen)

Københavns Byrets dom af 8. juli 2016 (BS 7C-1537/2015) er anket af A med påstand som for byretten om, at Transport-, Bygnings- og Boligministeriet skal anerkende, at appellants stilling er nedlagt, og at appellanten har krav på en rådighedsløn i 3 år fra 1. januar 2015 med tillæg af procesrente fra de respektive forfaldstidspunkter.

A har subsidiært påstået, at Transport-, Bygnings- og Boligministeriet skal anerkende, at den afskedigelse, der skete ved skrivelse af 11. juni 2013, med udgangen af december 2014 i henhold til tjenestemandsløvens § 28, stk. 1, 1. pkt., er uberettiget, hvorfor A har krav på godtgørelse svarende til 1 års løn beregnet på grundlag af den løn, der blev udbetalt sidste lønudbetaling, med tillæg af procesrente fra sagens anlæg.

Indstævnte, Transport-, Bygnings- og Boligministeriet, har påstået stadfæstelse, subsidiært at betaling af forfaldne ydelser på rådighedsløn fra 1. januar 2015 skal ske med fradrag af den til A udbetalte pension i samme periode, og således at rente beregnes af forskellen mellem de to beløb.

A har taget bekræftende til genmæle over for Transport-, Bygnings- og Boligministeriets subsidiære påstand.

### Forklaringer

Der er i landsretten afgivet supplerende forklaring af A, C, D, E, F, G, H og I.

A har forklaret blandt andet, at den daværende chef for Havarikommissionen, B, 14 dage før, A skulle begynde at arbejde i kommissionen i 2006, ringede til ham og oplyste, at der skulle afholdes et seminar om samarbejdsproblemer. Han mødtes med B, som orienterede ham om det dårlige psykiske arbejdsmiljø. B nævnte bl.a., at C var en del af problemet.

A blev valgt som arbejdsmiljørepræsentant i 2007. I perioden fra 2006 til 2011 havde han ingen konflikter med ledelsen. Da C blev leder, skete der ændringer. Det virkede som om, at C ville betale noget tilbage, navnlig i relation til luftfartsenheden. IC3-rapporten var ikke færdig, da C blev chef i 2011. I blev ansat i 2010, og kom i sidemandsoplæring hos ham. Da han tiltrådte, var der ingen procedurehåndbog, som beskrev arbejdsprocesserne i jernbaneafdelingen. Han nævnte det for C, som ikke syntes, det var et problem. Det var han helt uenig i, og det afstedkom en del konflikter mellem dem.

Han blev syg på grund af arbejdsrelateret stress. Da han kom tilbage, blev der holdt en lang række møder. Hans indtryk var, at formålet med møderne var at få ham kørt op i et hjørne med henblik på at få ham afskediget. På mødet den 29. november 2011 var der meget forskellige opfattelser af, hvad der var konstruktivt.

Mens han var på kursus i Canada i januar 2012, blev han orienteret om, at der skulle ske en reduktion af personalet i kommissionen. C drøftede på intet tidspunkt med ham,

hvem der skulle afskediges. Han var den eneste i jernbaneenheden, som efter 2012 er blevet afskediget. Han sagde på et tidspunkt i 2012 eller 2013 til I, at han var indforstået med at stoppe i kommissionen, hvis han fik rådighedsløn.

C har forklaret blandt andet, at arbejdet med at gøre jernbanedelen EU-konform gik i stå i 2014 og først kom i gang igen ved udgangen 2014. Lovforslaget blev vedtaget i 2015.

G og I havde aldrig nævneværdige kommentarer til referaterne af de ugentlige møder, de holdt med A, efter at han kom tilbage efter sin sygdom. Møderne blev holdt, fordi det var aftalt i mulighedserklæringen. A's konfliktsøgende adfærd resulterede i, at der ikke var fremdrift i tingene. Tonen var altid dårlig på møderne.

Det er rigtigt, at A på et tidspunkt i 2012 eller 2013 tilbød at stoppe i kommissionen, hvis han kunne få rådighedsløn, men det kunne de ikke tilbyde ham, fordi der da ikke forelå klarhed over, hvilke besvarelser der skulle gennemføres. Han skrev notatet af 6. juni 2012 under den forudsætning, at arbejdet med at gøre kommissionen EU-konform skulle fortsætte, men arbejdet hermed i departementet gik som nævnt i stå. Efter maj 2015 er kommissionen blevet reduceret med ét årsværk i jernbaneenheden. A blev afskediget på grund af uegnethed. Det var samarbejdsvanskelighederne, der var afgørende herfor. Han kan ikke huske, om han har drøftet med F eller H, om det var muligt at lade A få rådighedsløn.

D har forklaret blandt andet, at han stoppede i kommissionen i juli 2017, fordi han skulle overflyttes til Trafikstyrelsen. Da han ikke ønskede at blive overflyttet, sagde han op. J var souschef i luftfartsenheden. K var operativ medarbejder. K afløste ham som arbejdsmiljørepræsentant i 2013. K var tæt knyttet til C. Han har på fællesmøder nævnt, at der foregik en polarisering, som ikke var hensigtsmæssig.

J følte, at vidnet og E talte om, at det var J's skyld, at L blev afskediget. Der var blevet dannet et Løsningsråd, som skulle løse problemer med mobning. C var formand, og halvdelen af medarbejderne i kommissionen sad med i rådet. Han blev beskyldt for sammen med

E at have mobbet J . Det blev han meget ked af, og derfor blev han sygemeldt.

E har forklaret blandt andet, at han gik på pension, fordi C i marts 2017 ringede til ham og fortalte, at han havde besluttet, at han skulle flyttes til Trafikstyrelsen. Han opfattede det som en fyring, og han underskrev derfor en fratrædelsesaftale. Der blev først dårligt arbejdsklima i Havarikommissionen, da C blev chef. Efter han havde afgivet forklaring i byretten, begyndte C at komme med kritik af og kommentarer til hans rapporter. Det havde han ikke oplevet før. Han var forundret over, at kommissionen nedsatte et Løsningsråd, og at C blev formand for det. Mens han var sygemeldt, lavede C en rapport om mobning, hvori han skrev, at alle berørte var blevet hørt, men han var ikke blevet hørt, selv om han var nævnt i rapporten. Han havde ikke direkte faglig kontakt med A , men de havde almindelig kollegial kontakt.

F har forklaret blandt andet, at han ikke var enig med CO10 i, at afskedigelsen af A var berettiget, og derfor fortsatte han sagen under henvisning til tillidsrepræsentantreglerne. Han forsøgte at få fastslået, at afskedigelsen var usaglig, men det lykkedes ikke. Så vidt han husker, var der ingen fra hverken ministeriet eller Havarikommissionen, der nævnte rådighedsløn.

Han havde på et tidspunkt et møde med C og HK om besparelserne. Der kom ikke noget konkret ud af dette møde.

Han har ikke dokumentation for, at C gennemførte en hævnakt over for A , men det virkede sådan på ham. Det var hans indtryk, at problemstillingen med "lagerhotellet" fyldte utroligt meget.

G har forklaret blandt andet, at M's efternavn er , og ikke som anført i dommen. Hun deltog ikke i alle møderne med A , efter han kom tilbage fra sygdom. Hvis hun ikke var enig i det, som C havde skrevet, skrev hun sine rettelser ind i hans notat. I Jernbaneenheden var der samarbejdsvanskeligheder. Det overordnede problem var formentlig, at I ikke kunne svare på de faglige spørgsmål, som medarbejderne i jernbaneenheden stillede. De havde f.eks. en lang diskussion om faglige termer i forbindelse med IC3-rapporten. Hun havde ofte drøftelser med C om ledelsesmæssige problemer, herunder at samarbejdet mellem A

og I ikke fungerede. Det er hendes indtryk, at det hovedsagelig var I's skyld. Hun tror, at det var, fordi I ikke var fagligt klædt på til at tage diskussionerne. Hun ved ikke, om C nævnte det for I. Hun er nu ansat i Trafik, Bolig- og Byggestyrelsen.

H har forklaret blandt andet, at det ikke som nævnt i dommen var to, men fem af de seks afskedigelsessager, der var verserende. For ham er det tydeligt, at A efter sin tilbagevenden faldt tilbage i sin tidligere rolle. Det fremgår bl.a. af referatet af mødet den 29. november 2013. Det undrede ham, at advarslen ikke havde hjulpet. Han kunne på baggrund af mødereferaterne mv. konstatere, at A ikke havde ændret adfærd. Hvis man bliver afskediget disciplinært, får man først pension, når pensionsalderen indtræder.

Han var ikke personaleansvarlig for Havarikommissionen, og det var først, da han var i byretten, at han blev opmærksom på det store sygefravær, som havde været i Havarikommissionen. C havde ikke orienteret ham herom, og det havde C heller ikke pligt til.

I har forklaret blandt andet, at når A sagde, at han ville gøre det vanskeligt for vidnet at få sit arbejde igennem, hentydede han til IC4-rapporten. På mødet den 28. oktober 2013, hvor de lavede mulighedserklæringen, var der en god stemning. Det var kun A og ham, som deltog i mødet. De blev enige om blandt andet at holde et ugentligt møde. På mødet den 19. december 2013 blev A ved med at spørge, om vidnet "ville A". Han er enig i referaterne af møderne. A var uenig i mange ting, herunder i den praksis kommissionen havde med at lave vagtplaner for et år ad gangen. A holdt fast i, at tidshorizonten kun skulle være 3 måneder. Han mener ikke, at han havde problemer med at besvare faglige spørgsmål. Han prøvede at tage hensyn til, at A skulle have ro, og derfor synes han ikke, at A skulle deltage i enhedsmøderne, men A var helt uenig. Situationen spidsede til, og til sidst kunne de ikke tale sammen uden at komme til at skændes. Han er ikke enig i G's vurdering af, at han var den, som skabte problemer i relation til A. Han har været chef i jernbaneenheden fra 2010. Han var klar over, at der var mange sygemeldinger i kommissionen, og at nogle medarbejdere havde problemer på grund af det psykiske arbejdsmiljø. Fra 2012 iværksatte ledelsen forskellige initiativer for at forbedre arbejdsmiljøet. Fra april 2017,

hvor der skete en organisationsændring, har der været et godt arbejdsklima i kommissionen.

### **Procedure**

Parterne har for landsretten til støtte for de af dem nedlagte påstande i det væsentlige taget deres anbringender for byretten og har procederet i overensstemmelse hermed.

### **Landsrettens begrundelse og resultat**

Også efter bevisførelsen for landsretten kan det lægges til grund, at der i en længere periode var betydelige samarbejdsvanskeligheder mellem A og hans foresatte C og I, og at ledelsen efter advarslen og A's raskmelding den 28. oktober 2013 forgæves udviste store bestræbelser på at løse disse vanskeligheder.

C, I og G er efter deres forklaringer enige i referaterne af de møder, de afholdt med A som følge af mulighedserklæringen. Efter indholdet af disse referater og sagens oplysninger i øvrigt findes det godtgjort, at de konkrete samarbejdsproblemer i det væsentlige skyldtes A's forhold, idet han ikke fulgte de instrukser, som ledelsen havde givet for arbejdets udførelse samt for adfærd og kommunikation.

Landsretten tiltræder herefter af de grunde, som er anført i byrettens dom, at Transport-, Bygnings- og Boligministeriet er frifundet. Den omstændighed, at der på afskedigelsestidspunktet var overvejelser om en reduktion af personalet i kommissionen, kan ikke føre til et andet resultat.

Landsretten stadfæster derfor byrettens dom.

Efter sagens udfald skal A i sagsomkostninger for landsretten betale 70.000 kr. til Transport-, Bygnings- og Boligministeriet til dækning af udgifter til advokatbistand. Ved fastsættelsen af beløbet er der ud over sagens værdi taget hensyn til sagens omfang og forløb.

**T h i k e n d e s f o r r e t :**

Byrettens dom stadfæstes.

I sagsomkostninger for landsretten skal A betale 70.000 kr. til Transport-,  
Bygnings- og Boligministeriet.

Det idømte skal betales inden 14 dage efter denne doms afsigelse.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.

(Sign.)

— — —

**Udskriftens rigtighed bekræftes. Østre Landsret, den 21-02-2018**

**Maria Jensen**  
**kontorfuldmægtig**