

**UDSKRIFT  
AF  
ØSTRE LANDSRETS DOMBOG**

---

**DOM**

Afsagt den 25. maj 2005 af Østre Landsrets 5. afdeling  
(landsdommerne Knud Knudsen, Ejler Bruun og Mads Østergaard  
(kst.)).

5. afd. nr. B-2681-03:

Ledernes Hovedorganisation

som mandatar for

**A**

(advokat Mads Lund)

mod

Udenrigsministeriet

(Kammeradvokaten ved advokat Lise Høy Falsner)

Under denne sag, der er anlagt ved Københavns Byret den 1. april 2003 og ved samme rets kendelse af 4. september 2003 henvist til behandling ved Østre Landsret i medfør af retsplejelovens § 226, stk. 1, nr. 1 og 2, har sagsøgeren, Ledernes Hovedorganisation som mandatar for **A** nedlagt påstand om, at sagsøgte, Udenrigsministeriet, tilpligtes at betale 213.491,34 kr. med tillæg af procesrente fra sagens anlæg, til betaling sker.

Beløbet, der svarer til 6 måneders løn, angives at udgøre godtgørelse for mangelfuld partshøring i forbindelse med sagsøgtes afskedigelse af sagsøgeren samt godtgørelse for usaglig afskedigelse, jf. funktionærlovens § 2 b.

Sagsøgte har påstået frifindelse.

### Sagens omstændigheder

Ved ansættelsesbrev af 26. maj 1976 blev sagsøgeren ansat som funktionær i Udenrigsministeriet. I de følgende år var han i perioder udstationeret blandt andet i Oslo fra den 1. september 1988 til den 31. august 1994 og i Caracas fra den 1. september 1997 til den 31. august 2000.

Den 1. september 2000 blev sagsøgeren ansat som ambassaderåd på ambassaden i Riyadh. Den 19. juni 2001 havde sagsøgeren en samtale med ambassadør Sven Erik Nordberg. Den 20. juni 2001 udarbejdede ambassadøren en notits, der gengav parternes drøftelser. I notitsen er blandt andet anført følgende:

"Den 19. juni d.å. havde jeg en længere samtale med ambassaderåd **A** om hans funktion på ambassaden.

Baggrund:

Forud herfor havde jeg dagen forinden haft et ca. 3 timer langt møde med alle handelsafdelingens medarbejdere (statskonsulent **X**, handelsråd **A**, eksportassistent **Y** og commercial officer **Z**) om målopfyldelse og samarbejde i handelsafdelingen. Dette møde var en opfølgning på et lignende møde den 24. april d.å., hvorunder jeg havde udtrykt bekymring over det manglende fodslag i samarbejdet i handelsafdelingen og den deraf afledede (manglende) effektivitet i indsatsen for nye opgaver under betalingsordningen. Det blev aftalt og af **A** accepteret, at hans hovedopgave var at koordinere og sikre indhentelse af nye betalingsopgaver (bortset fra fødevarerområdet, som statskonsulenten tager sig af). Der blev peget på, at de kommende reg. eksportkonsultationer vedr.

MØ i København 30.4 - 4.5.2001 frembød en god lejlighed til at markedsføre ambassaden/arabiske halvø.

...

Samtale med A

... den tidligere konstaterede uenighed mellem A og de tre øvrige handelsmedarbejdere om arbejdsindsats og -prioritering [kom] igen ... klart frem på mødet den 18. ds. og lagde sig hindrende i vejen for en udarbejdelse af konkrete aktivitetsplaner. På denne baggrund havde jeg en samtale med A den 19. ds., som kan resumeres således:

Jeg indledte med at sige, at efter 9 måneder på posten følte jeg stadig ikke, at A levede op til det ansvar for handelsafdelingens ledelse, som man kunne forvente af en erfaren handelsråd. Hans ledelsesstil var alt for udflydende, og der var ikke den rigtige balance mellem uddelegering og egen indsats i arbejdet. Jeg anførte, at A's arbejdsindsats lå under, hvad jeg mente man med rimelighed kunne forvente. Jeg pegede også på, at jeg i flere tilfælde ikke var enig i hans prioritering af arbejdstilrettelæggelsen, men frem for alt understregede jeg, at jeg savnede et personligt engagement i arbejdet og forslag til nye initiativer. Hvor A var kommet med en ny ide til firma akkvisition, som f.eks. var sket ultimo 2000, havde jeg støttet ham (mod de øvrige handelsmedarbejders skepsis), men han havde alligevel været tøvende med at sætte ideen i værk. Jeg sluttede med at understrege, at efter min mening kan man kun yde sit bedste, hvis man føler sig tilpas på en post. Mit spørgsmål til A var derfor: trives du på ambassaden og i Riyadh. Jeg bad A åbent og ærligt kommentere min ovennævnte vurdering.

A svarede, at han fra første dag på posten havde følt, at han var blevet pålagt indskrænkninger i sin arbejdsudfoldelse i den forstand, at den lokale medarbejder Z og også undertegnede havde "forbudt" ham at besøge saudiske firmaer alene. Han havde derfor ikke fået de personlige kontakter og den markedsføling, som var så vigtig for en effektiv indsats. Når han kom med nye forslag, havde han følt sig modarbejdet af de øvrige kollegaer. Saudi Arabien var et vanskeligt marked, som ikke havde høj prioritet i dansk erhvervsliv. Derfor var det en march op ad bakke at hente nye opgaver og ordrer hjem til handelsafdelingen. Skulle denne opgave lykkes, måtte organisationen i handelsafdelingen laves om. Som situationen var i dag, var det iflg. A den lokale handelsmedarbejder Z

som styrede. Der var en "joke" at tale om hans lederfunktion. **A** gjorde opmærksom på, at ministeriet pålagde ambassaden en række opgaver (markedsprofiler o.lign.) som tog tid, og som kolliderede med den direkte eksportfremme- og akkvisitionsindsats. Til spørgsmålet om han befandt sig godt på posten, svarede **A**, at han ikke kunne føle sig tilpas, så længe organisationen ikke var tilfredsstillende.

Jeg replicerede til ovenstående - som jeg havde gjort det ved tidligere samtaler - at beklagelsen over, at **A** ikke måtte besøge firmaer alene, ville jeg ikke høre på mere. Selvfølgelig måtte han det. Han kunne besøge alle de firmaer, han ville. Ambassaden ville hjælpe med mødeaftaler. Hvad jeg (og den lokale handelsmedarbejder **Z**, som har et meget veludviklet markedskendskab) havde ment, var, at særlig saudisk forretningsstil, regler og kutymmer ofte talte for en særlig forberedelse af kontakten til højtrangerende saudiske forretningsledere. Nogle gange ville det være rigtigst, at det var ambassadøren, der gik, i andre tilfælde kunne han naturligvis selv gå. Dette måtte afgøres fra sag til sag - og i øvrigt var det en selvfølge, at der normalt helst skulle være noget konkret (kommerciel opgave) at tale om under firmabesøg. Jeg fandt **A's** fremhævelse af dette punkt og hans beklagelse i øvrigt over, at hans forslag til aktiviteter blev mødt med forbeholdenhed hos de øvrige, kun bekræftede mit udsagn om, at han ikke tog sit ledelsesansvar alvorligt. Hans egen bemærkninger om, at hans lederfunktion var at betragte som en "joke" var i denne sammenhæng ret sigende. Som handelsråd havde han imidlertid autoritet og charge til at sætte sine forslag i værk, hvis han ellers selv troede på dem. Han måtte fighte lidt mere for sine synspunkter. Det var ham, der havde ansvaret for at skabe resultater. Med hensyn til organisationen i handelsafdelingen spurgte jeg **A**, hvad der skulle ændres, for at den efter hans mening ville virke optimalt.

**A** svarede, at han bl.a. forestillede sig en organisation, hvor alle indkomne forespørgsler - fra Danmark og Saudi Arabien - hver dag blev drøftet af medarbejderne i handelsafdelingen i fællesskab, og at det herunder blev besluttet, hvem der skulle være ansvarlig for opgavens løsning.

Konklusion: Jeg bad **A** om at nedfælde sine tanker om en ny organisationsplan i skriftlig form og give denne til mig med henblik på endelig godkendelse."

Som følge af finanslovsforslaget for 2002 stod det klart, at sagsøgtes bevillingsmæssige situation nødvendiggjorde en række nedskæringer, herunder en lønsumsreduktion.

Den 23. januar 2002 udarbejdede chefen for sagsøgtes Fællessekretariat en notits til sagsøgtes ledelse vedrørende blandt andet den personalemæssige udmøntning af sparekrav. I notitsens konklusion er blandt andet anført følgende:

"Vi kan udmelde den lønsumsbesparelse, der skal opnås i 2002, og hvad dette tal vil svare til i stillinger. Men der kan endnu ikke sættes tal på, hvor mange stillinger der skal nedlægges inden for de enkelte personalekategorier, før sparekravene er omsat i nye normeringsplaner for de enkelte grupper i ministeriet, og vi ved, hvilke sparekrav der skal bæres af udetjenesten."

Den 25. januar 2002 udarbejdede Fællessekretariatet en notits indeholdende en redegørelse om fremgangsmåden og udvælgelsen af medarbejdere m.v. i forbindelse med den planlagte personale-reduktion. Indledningsvis er blandt andet anført følgende:

#### **"1. Procedure ved tilpasninger ved afskedigelse**

Det egentlige grundlag for proceduren i forbindelse med afskedigelser findes i tjenestemandsløven og funktionærloven suppleret med overenskomsterne. Herudover er afskedigelse en afgørelse i forvaltningsretlig forstand, hvorfor Forvaltningslovens formelle krav til partshøring, begrundelse og klagevejledning skal overholdes. ...

Proceduren for inddragelse af tillidsrepræsentanterne fremgår mestendels af SU-reglerne (aftalen mellem Staten og Centralorganisationerne), som fastslår, at SU har krav på information om alle væsentlige forhold vedrørende organisationens økonomiske og personale-mæssige forhold. SU skal endvidere "vurdere konsekvenserne af væsentlige ændringer i ... de økonomiske rammer, som gælder for driften". Endelig er SU medbestemmende ved fastlæggelse af retningslinjer for ... "principper for afskedigelse"...ligesom der i forbindelse med større omstillinger og rationaliseringer normalt i SU skal aftales retningslinjer for "gennem-

førelse af omskoling, efteruddannelse og omplacering af de medarbejdere, som berøres".

I notitsen var som oplæg til de overordnede principper for personaletilpasningerne anført følgende:

"Eksempler på principper for bemanningstilpasninger kan være:

- Vurdering af behovet for bemanningstilpasning sker under indtryk af de nye normeringer. Der skal opnås balance mellem normeringer og bemanding i de enkelte personalegrupper.
- Der vil kunne ske midlertidige konverteringer af stillinger fra en personalekategori til en anden i afventen af naturlig afgang i en personalekategori. Der forudses ikke permanente ændringer i forhold til de fastlagte nye normeringer.
- Nedlæggelse af normering er ikke ensbetydende med, at de nuværende stillingsindehavere står til afskedigelse.
- Bemanningstilpasningerne vil i størst muligt omfang blive søgt gennemført via naturlig afgang. Det vil være naturligt, at SU orienteres om, hvad naturlig afgang omfatter.
- Der vil blive givet tilbud om fratrædelsesordninger i forbindelse med frivillig fratræden for aldersgruppen over 60 år.
- Reduktioner i øvrigt vil ske i form af afskedigelser efter fastlagte retningslinjer og være suppleret med tilbud til medarbejderen om bistand fra psykolog og for nogles vedkommende tillige fra genplaceringskonsulent.
- Udpegning af medarbejdere vil ske under indtryk af alders- og anciennitetsfordelingen i de enkelte personalekategorier.
- Konditioner ved fratrædelse: (ex. frist, fritstilling, aftrædelsesordninger)."

Som oplæg til principper for udpegning af de medarbejdere, der skulle afskediges, er anført blandt andet følgende:

"Eksempler på sådanne retningslinier kan være:

- Anvender ikke "sidst ind først ud" princippet".
- Fokus på:

Specialister, hvis arbejdsområde er bortfaldet og som grundet deres kompetenceprofil vil være vanskelige at genplacere.

Medarbejdere med dokumenteret dårlig performance (fx medarbejdere med advarsler) samt medarbejdere i øvrigt med skæve/ utilstrækkelige kompetencer."

Om identifikation af de enkelte medarbejdere, der skal afskediges, er anført følgende:

"F.1-chefen udarbejder på basis i de fastlagte retningslinjer og efter indhentning af navne fra de øvrige grupper en liste over medarbejdere, der skal have besked om, at Udenrigsministeriet har i sinde at afskedige dem. Grundlaget for udpegningen af den enkelte (retningslinjerne) noteres."

Om gennemførelse af afskedigelserne er anført blandt andet følgende:

"F.1 udarbejder partshøringsskrivelser til de pågældende medarbejdere. (Paradigma er udarbejdet, bør checkes med Personalestyrelsens indsatsgruppe).

#### **a. Opsigelsessamtalen**

F.1-chefen/F-chefen udleverer partshøringsskrivelser til de medarbejdere, der ønskes afskediget.

Medarbejderen indkaldes skriftligt (pr. brev) til samtalen med F.1-chefen/F-chefen. Der oplyses ikke om emnet for samtalen. F.1 orienterer tillidsrepræsentanten om mødetid og sted med henblik på deltagelse, hvis medarbejderen ønsker det; det bør ikke være medarbejderen selv, som skal kontakte sin TR og arrangere deltagelse. Indkaldelse sker max. 1 døgn før samtalens afvikling. Samtalen bør ikke afvikles mandag og fredag eller på en personlig mærkedag for medarbejderen (ex. fødselsdag).

Medarbejdere, der ikke er på arbejde på det pågældende tidspunkt, modtager skrivelsen på sin bopæl (fremsendes som normalt såvel som anbefalet brev). Medarbejderen opfordres til at tage kontakt til F.1-chefen/F-chefen med henblik på motivering snarest muligt. Formålet med samtalen er:

- at overbringe partshøringsskrivelsen
- at oplyse om procedure og tidshorisont (som bør være nævnt i skrivelsen)
- at orientere om begrundelsen for partshøringsskrivelsen (som skal være nævnt i skrivelsen)
- at udlevere oversigt over ministeriets tilbud til medarbejderen i forbindelse med fratrædelsen (som også kunne være nævnt i skrivelsen)
- orientere om opfølgende samtale.

Samtalens varighed 20-30 min."

Den 29. januar 2002 blev der afholdt et ekstraordinært møde i Samarbejdsudvalget. Her redegjorde sagsøgtes direktør for ministeriets budget- og bevillingsmæssige situation og de deraf følgende personalemæssige konsekvenser. Han oplyste blandt andet, at besparelserne ville føre til en reduktion svarende til 120 faste helårsstillinger bestående af udsendte og hjemmeværende stillinger samt stillinger besat med lokale medarbejdere. Ifølge referatet af mødet oplyste direktøren blandt andet følgende:

"Det måtte være en overordnet målsætning, at personalereduktionerne blev gennemført på en sådan måde, at udenrigstjenesten som helhed stadig var bedst muligt i stand til at varetage sine opgaver. Der burde derfor ved afskedigelser ske en saglig afvejning af de enkelte medarbejders kvalifikationer i forhold til tjenestens fremtidige opgaver. Da man i 1995/96 stod over for en tilsvarende arbejdsopgave, var der i SU enighed om, at afskedigelserne først og fremmest skulle ramme de medarbejdere, der ikke yder fuldt ud. Denne gang kom der et yderligere væsentligt kriterium til, idet man også blev nødt til at se på de enkelte medarbejders kompetenceprofil i forhold til de opgaver, der ville blive tilbage efter en nøgtern prioritering."



Den 1. februar 2002 udarbejdede chefen for Fællessekretariatet en notits til Samarbejdsudvalget indeholdende en redegørelse i henhold til lov om varsling ved afskedigelser af større omfang. Heri anførtes følgende om, hvilke kriterier der påtænkes anvendt i forbindelse med afskedigelserne:

"Grundlaget for fastlæggelsen af kriterierne er den overordnede vurdering af personalestrukturen sammenholdt med den fremtidige opgavevaretagelse. Kriterierne vil derfor være, hvilke medarbejdere man ud fra en samlet vurdering af de pågældende medarbejders kvalifikationer, produktivitet og effektivitet samt hidtidige tjenesteforløb og tilknytningsforhold til Udenrigsministeriet fortsat kan indpasse under Udenrigsministeriets nye personale-normering i de kommende år.

Dette betyder, at det fortrinsvis er medarbejdere med kompetenceprofiler, som efter Udenrigsministeriets nye opgaveprioritering vil stå uden arbejdsopgaver, samt medarbejdere, som efter en samlet bedømmelse af deres kvalifikationer m.m. må betragtes som mindre egnede til at indgå i Udenrigsministeriets fremtidige opgaveløsning, der påtænkes afskediget."

Den 4. februar 2002 blev der på ny afholdt møde i Samarbejdsudvalget. På mødet blev det oplyst, at ledelsen lagde vægt på de kriterier, som fremgik af chefen for Fællessekretariatets notits af 1. februar 2002.

Samarbejdsudvalgets næstformand, N , præciserede vigtigheden af, at afskedigelsesskrivelserne ikke blev udformet for negativt for ikke at forringe de afskedigede medarbejders fremtidige ansættelsesmuligheder. Endvidere oplyste han, at fagforeningerne havde gjort opmærksom på, at Finansministeriet ville oprette en hjemmeside, hvoraf det ville fremgå, at det principielt også var tilladt at anvende mere objektive afskedigelseskriterier, eksempelvis det såkaldte SIFU-princip, dog ikke som eneste kriterium.

Direktøren oplyste, at ledelsen gerne ville bistå afskedigede medarbejdere med at formulere afskedigelsesbreve så positivt og neutralt som muligt og med at skaffe nyansættelser til de pågældende. Endvidere oplyste han, at man i Udenrigsministeriets Sydgruppe overvejede at tilbyde nogle af de midlertidigt ansatte ansættelse under JPO-programmet. Endelig oplyste han, at sagsøgte arbejdede med tanken om at etablere en pulje for unge fastansatte medarbejdere, der kunne udsendes til for eksempel Verdensbankens og UNDP's landekontorer.

Ved telefax af 5. februar 2002 til Arbejdsmarkedsrådet i Storkøbenhavn - der løbende blev holdt orienteret om afskedigelserne - meddelte sagsøgtes personalechef, Reimer R. Nielsen, at det endelige antal medarbejdere, som skulle afskediges, androg 51 samt et antal studentermedhjælpere.

Ved skrivelse af 6. februar 2002 til sagsøgeren varslede personalechef Reimer R. Nielsen, at sagsøgte agtede at afskedige ham. I skrivelsen er blandt andet anført følgende:

"Udenrigsministeriet beklager at måtte meddele dig, at man i forbindelse med de mindre bevillinger til lønsum i år og de kommende år påtænker at afskedige dig med udgangen af august måned 2002. En del af den nødvendige lønsumsreduktion søges gennemført ved naturlig afgang og en reduktion af merarbejdsbevillingen, men desværre har det måttet konstateres, at dette ikke vil være tilstrækkeligt til at møde de nye krav. Bevillingsmanglen medfører således, at Udenrigsministeriet er nødt til at afskedige et antal medarbejdere.

Samarbejdsudvalget er løbende blevet orienteret af ledelsen om bevillingssituationen for Udenrigsministeriet og de personalemæssige implikationer heraf, ligesom man i Samarbejdsudvalget er blevet gjort bekendt med tilpasningen af udenrigstjenestens organisation til de nye bevillingsrammer. Man har i SU endvidere drøftet retningslinjerne og kriterierne for udvælgelsen af de personer, som man ser sig nødsaget til at afskedige.

Grundlaget for fastlæggelsen af kriterierne er den overordnede vurdering af personalestrukturen sammenholdt med den fremtidige opgavevaretagelse. Afgørende for udvælgelsen af de medarbejdere, som er indstillet til afskedigelse, har derfor været, hvorledes de ud fra en samlet vurdering af de pågældende medarbejders kvalifikationer, produktivitet og effektivitet samt hidtidige tjenesteforløb i øvrigt passer til de krav, som udenrigstjenestens tilpassede organisation må stille til sine medarbejdere. Dette har man ikke fundet i dit tilfælde.

I henhold til Forvaltningsloven skal du, inden der træffes endelig afgørelse om afskedigelse, have mulighed for at udtale dig om både de faktiske omstændigheder og de juridiske aspekter i sagen, således at dine synspunkter kan indgå i beslutningsgrundlaget, når den endelige afgørelse skal træffes. Din eventuelle udtalelse bedes afgivet til undertegnede skriftligt senest den 20. februar 2002. Opmærksomheden henledes på, at den endelige afgørelse kan træffes efter denne dato, uanset om du har afgivet en udtalelse eller ej."

Ved e-mail af 15. februar 2002 til personalechefen fremkom sagsøgeren med sine bemærkninger til varslingskrivelsen. Han anførte blandt andet følgende:

"Det fremgår ikke af brevet, hvorvidt min stilling i Riyadh nedlægges, eller om den vil blive genbesat. Dette ønsker jeg oplyst.

Indledningsvis nævnes det i brevet af 6. februar 2002, at der er tale om en generel lønsumsreduktion, som medfører, at Udenrigsministeriet er nødt til at skille sig af med en række medarbejdere. Senere i brevet anføres det, at man ved vurderingen af, hvilke medarbejdere, der skal afskediges, har lagt vægt på følgende kriterier: Kvalifikationer, produktivitet, effektivitet samt hidtidige tjenesteforløb. Det er i den forbindelse anført, at disse parametre i mit tilfælde ikke er forenelige med et fortsat samarbejde. Dette stiller jeg mig særdeles uforstående overfor!

Jeg har fungeret i udenrigstjenesten i snart 28 år og er ikke tidligere blevet mødt med kritik vedrørende overstående parametre. Af samme grund skal jeg derfor anmode om at få indsigt i min personale-file, således at jeg kan få et indtryk af Udenrigsministeriets vurderingsgrundlag.

Udover min meget lange anciennitet og min alder, snart 58 år, finder jeg det særdeles beklageligt, at man tilsyneladende ikke har behov for min arbejdsindsats længere. Jeg er af den opfattelse, at Udenrigsministeriet kan have stor gavn af mit fortsatte virke i Udenrigstjenesten i yderligere nogle år.

Under alle omstændigheder mener jeg, at Udenrigsministeriet ved vurderingen af, om der er et opsigelsesgrundlag til stede, i høj grad må lægge vægt på min anciennitet og min alder. Jeg mener derfor ikke, at der for mit vedkommende foreligger et sagligt opsigelsesgrundlag."

Ved en udateret skrivelse (formentlig af 22. februar 2002) fremkom personalechefen med sine bemærkninger til sagsøgerens e-mail. Han anførte blandt andet følgende:

"I din e-mail af 15. ds. har du bl.a. anført, at du må lægge til grund, at alder og anciennitet må have spillet usagligt ind i Udenrigsministeriets afgørelse om, at du skulle varsles til afskedigelse. Dette må jeg bestemt afvise.

I Udenrigsministeriets skrivelse af 6. ds. til dig er der redegjort for baggrunden for de påtænkte afskedigelser. Som bekendt har man i SU aftalt de retningslinier, som er lagt til grund. Bevillingsmangel og omstrukturering nødvendiggør udvælgelse af et antal medarbejdere, som man må afskedige, også selv om de er fuldt kvalificerede. Dette vanskelige valg skal naturligvis træffes på grundlag af nogle saglige kriterier. Ledelsen har omhyggeligt vurderet, hvordan Udenrigsministeriets fremtidige organisation skal se ud, hvilke opgaver der skal løses fremover, og hvem af medarbejderne der er bedst egnede til det. Ud fra det har ledelsen så set på hver enkelt medarbejders kvalifikationer osv. i bred forstand, som der også er henvist til i varslingskrivelsen. Der tegner sig et billede af hver og en hos ledelsen. Ledelsen har så på dette grundlag måttet foretage det pinefulde valg at udpege dem, som man mener - ud fra de overordnede kriterier - bedst at kunne undvære.

Det er således ikke konkrete, enkeltstående aspekter, som eksempelvis fremgår af b-akter eller anden direkte kritik eller utilfredshed med dit virke, som giver anledning til varslingskrivelsen, men en samlet vurdering, der tager sit udgangspunkt i den mest hensigtsmæssige bemanding og bemandingsstruktur med hen-

blik på Udenrigsministeriets nuværende og fremtidige opgavevaretagelse.

...  
Spørgsmålet om, hvorvidt din stilling nedlægges, kan jeg besvare bekræftende."

Den 12. marts 2002 udarbejdede Fællessekretariatet en notits til sagsøgtens ledelse. Heri er blandt andet anført følgende:

"Udenrigsministeriet indledte med skrivelse af 6. februar 2002 afskedigelsesproceduren for 51 medarbejdere med overdragelse af en partshøringskrivelse. I den efterfølgende periode er der modtaget partshøringssvar fra en række af de varslede. For at afskedigelserne af disse medarbejdere kan effektueres korrekt efter forvaltningsretten, skal der igen tages individuel stilling til de sager, hvor der er modtaget partshøringssvar.

Idet de enkelte partshøringssvar samt evt. efterfølgende brevveksling med enkelte af de pågældende vedlægges i kopi, udbedes ledelsens endelige resolution med hensyn til følgende medarbejdere:

...  
I alt 20 sager.

Det er nødvendigt, at ledelsens resolution er F.1 i hænde senest med udgangen af uge 11, da afskedigelseskrivelserne skal udfærdiges i weekenden 16.-17. marts med henblik på fordeling umiddelbart efter finanslovens vedtagelse. For at forvaltningslovens krav til individuel begrundelse kan opfyldes bedst muligt, vil det af afskedigelseskrivelserne skulle fremgå, at der er taget individuel stilling til partshøringssvarene. F.1 anmoder derfor også om ledelsens eventuelle supplerende bemærkninger til disse, uanset at konklusionen måtte være uændret."

Ved skrivelse af 21. marts 2002 blev sagsøgeren afskediget til fratræden med udgangen af september samme år. Af skrivelser fra personalechefen fremgår blandt andet følgende:

"Folketinget har den 20. marts 2002 ved tredjebehandling vedtaget finansloven for 2002, der som ventet fastlægger de formindskede økonomiske rammer, indenfor hvilke Udenrigsministeriet fremover har mulighed for at aflønne sit personale.

Med Udenrigsministeriets partshøringsskrivelse af 6. februar 2002 fik du meddelelse om, at man på baggrund af Udenrigsministeriets utilstrækkelige bevillinger til lønsum i 2002 påtænkte at afskedige dig. Begrundelsen er som nævnt i partshøringsskrivelsen, at det ud fra en samlet vurdering af dine kvalifikationer, produktivitet og effektivitet samt hidtidigt tjenesteforløb ikke fandtes, at du passede til de nye krav, som udenrigstjenestens tilpassede organisation må stille til sine medarbejdere.

Meddelelsen om Udenrigsministeriets hensigt hvilede på den forudsætning, at finanslovsforslaget for 2002 ville blive vedtaget i uændret form, for så vidt angår bevillingerne til Udenrigsministeriets lønsum, hvilket nu er sket.

Du har i e-mail af 15. februar 2002 kommenteret partshøringsskrivelsen af 6. februar 2002. Jeg svarede med e-mail af 22. februar 2002. Der ses ikke at være modtaget yderligere bemærkninger fra din side. Brevvekslingen har været forelagt ledelsen, som efter en nøje gennemgang af dine anbringender har besluttet ikke at ændre sin indstilling."

I Personalestyrelsens vejledning af 24. april 2002 om personaletilpasninger i staten anføres i punkt 4.2, der indeholder en redegørelse for forvaltningsretlige principper og procedureregler, blandt andet følgende:

"Afskedigelse er en afgørelse i forvaltningslovens forstand, og de forvaltningsretlige principper og procedureregler skal derfor følges i forbindelse med afskedigelser.

Det er myndigheden, der har ansvaret for, at en sag er korrekt og tilstrækkeligt oplyst, jf. den såkaldte officialmaksime.

Det forvaltningsretlige forbud mod at sætte "skøn under regel" betyder, at der ved skønsmæssige afgørelser ikke må opstilles regler, der udelukker skønnet. Det er således ikke tilladt udelukkende at lægge vægt på ét kriterium med den konsekvens, at andre saglige kriterier udelukkes. Det er f.eks. ikke tilladt udelukkende at lægge vægt på ansættelsestidspunktet (SI-FU-princippet).

...

#### **Partshøring**

Forvaltningsloven indeholder regler om myndighedens pligt til at foretage partshøring.

Partshøringen skal sikre, at den, der er part i en sag, får mulighed for at gøre sig bekendt med og kommentere myndighedens beslutningsgrundlag, inden der træffes afgørelse. Partshøring bør være skriftlig. Da der ikke kan træffes afgørelse om afskedigelse, før parten er hørt, bør myndigheden fastsætte en frist for afgivelsen af udtalelsen. Parten bør samtidig orienteres om, at myndigheden kan træffe afgørelse uden at afvente den pågældendes svar, hvis fristen overskrides. Hvis parten ønsker fristen forlænget, bør myndigheden normalt imødekomme dette ønske, medmindre det væsentligt strider mod de hensyn, der lå til grund for fastsættelse af fristen.

I visse typer sager gælder desuden en ulovbestemt grundsætning om partshøring, der går videre end forvaltningslovens regler. Denne videregående pligt til partshøring gælder dog ikke i sager om uansøgt afskedigelse udelukkende begrundet i arbejdsmangel, besparelser og lignende.

#### **Begrundelse**

En opsigelse skal være skriftlig og skal derfor i henhold til forvaltningsloven være ledsaget af en begrundelse.

Begrundelsen skal indeholde en henvisning til de relevante retsregler, f.eks. tjenestemandsløvens § 28, 1. pkt., afskedsbestemmelserne i den enkelte overenskomst eller funktionærlovens § 2, og en kort redegørelse for de faktiske omstændigheder i sagen, der er tillagt væsentlig betydning for afgørelsen.

I sager om afsked på grund af arbejdsmangel eller nedskæringer skal der gives oplysning om årsagen til arbejdsmanglen. Der skal desuden gøres rede for, hvori arbejdsmanglen/nedskæringerne består.

Herudover skal der i begrundelsen være en redegørelse for de hovedhensyn, der har været bestemmende for udøvelsen af skønnet, dvs. de kriterier, der er lagt til grund for afgørelsen.

I sager om afsked på grund af arbejdsmangel eller nedskæringer, hvor der er tale om valg mellem flere ansatte, skal der i begrundelsen redegøres for de kriterier, der har ført til at afskedige netop denne person, også selv om det måske ikke er særligt flatterende for den pågældende. I afskedssager kan myndigheden i givet fald vedlægge en "neutral" attestation svarende til tjenesteattesten efter funktionærlovens § 17.

I begrundelsen skal der tillige i fornødent omfang taget stilling til evt. partsanbringender, dvs. argumenter og synspunkter, som parten har fremført i sagen. Hvis parten har anført argumenter, som myndigheden anser for uvæsentlige eller irrelevante, men som parten selv tillægger stor vægt, bør det kort angives, at disse ikke er tillagt betydning, således at

den pågældende kan se, at myndigheden har været opmærksom på argumenterne."

Ved skrivelse af 10. september 2002 til sagsøgte gjorde Ledernes Hovedorganisation på vegne sagsøgeren gældende, at afskedigelsen af ham var sket på et usagligt grundlag, hvorfor han var berettiget til godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b.

Ved skrivelse af 11. september 2002 til Ledernes Hovedorganisation bestred sagsøgtes personalechef, at sagsøgeren havde krav på godtgørelse som påstået, og henviste Ledernes Hovedorganisation til at forfølge sagen ved domstolene.

#### Forklaringer

Der er under sagen afgivet forklaring af .. **A**  
og Birger Riis-Jørgensen.

          **A**           har forklaret, at han afsluttede sin uddannelse på Handelshøjskolen - HD i afsætningsøkonomi - i 1972, hvorefter han i en årrække var ansat i forskellige private virksomheder. Han blev ansat i Udenrigsministeriet i 1976 og arbejdede der, indtil han blev afskediget. Han har i flere omgange været udstationeret som enten handelsråd eller ambassaderåd blandt andet i Oslo og Caracas. Da hans stilling som ambassaderåd i Caracas blev nedlagt i 2000, blev han i november samme år ansat i en tilsvarende stilling på ambassaden i Riyadh. Hans arbejde bestod navnlig i at skaffe danske virksomheder markedsandele på det saudi arabiske marked. I begyndelsen var han glad for at arbejde der, men efterhånden oplevede han, at han havde svært ved at komme igennem med sine ideer. Dette skyldtes i særdeleshed hans kollega **Z**, der var lokalt ansat og gerne ville tage sig af al kontakt til saudi arabiske virksomheder. Det betød, at **Z** kom til at virke som en flaskehals, hvilket var et problem. Sagsøgeren konfronterede ambassadøren



hermed og foreslog ham at ansætte en yderligere handelsmedarbejder. Dette var 2 dog imod.

Ambassadør Sven Erik Nordborgs notits af 20. juni 2001 er i store træk en korrekt gengivelse af, hvad der blev drøftet på mødet den 19. juni 2001. Mødet mundede ud i, at sagsøgeren skulle fremkomme med et forslag til en ny organisationsplan. Hans samarbejdsproblemer med 2 fortsatte imidlertid, og sagsøgeren besluttede sig for i større udstrækning at sige fra. Dette betød, sammenholdt med at hans forslag til en ny organisationsplan blev godkendt, at hans arbejdsvilkår blev forbedret væsentligt. Det kom derfor som et chok, da han fik meddelelse om, at sagsøgte agtede at afskedige ham. Han fik overrakt høringskrivelsen af ambassadøren, der tilbød sagsøgeren en samtale. Han fik endvidere tilbudt psykologhjælp, hvilket han afslog. Ambassadøren havde ikke i øvrigt noget med afskedigelsen at gøre, og de drøftede ikke baggrunden for afskedigelsen. Ambassadøren gav udtryk for, at han var ked af, at sagsøgte agtede at afskedige sagsøgeren. Sagsøgte reagerede ikke på hans ønske om at få indsigt i sin personale-file.

Siden afskedigelsen har han været arbejdsløs og modtaget dagpenge. Han har søgt mere end 200 stillinger og deltaget i en række kursusforløb. Hans dagpengeret udløber den 1. maj 2005, hvorefter han overgår til efterløn.

Birger Riis-Jørgensen har forklaret, at han blev ansat i Udenrigsministeriet i 1971. Han er ambassadør og chef for Danmarks Eksportråd og var det også, da sagsøgeren blev afskediget. Han var da sagsøgerens øverste chef, idet ambassadernes handelsafdelinger refererer til Danmarks Eksportråd vedrørende handelsspørgsmål.

I forbindelse med finanslovsforhandlingerne for 2002 stod det klart, at sagsøgtes budget ville blive beskåret væsentligt, hvorfor en reduktion af repræsentationer i udlandet og af medarbejderstaben var uundgåelig. Dette var baggrunden for, at sagsøgte indledte den omhandlede afskedigelsesrunde. Inden for Danmarks Eksportråds område skulle der afskediges 5 personer. Det blev blandt andet besluttet at nedlægge sagsøgtens stilling i Riyadh, hvilket i sig selv ville føre til en besparelse på ca. 1 mio. kr. i lønudgift. Allerede på dette tidspunkt var sagsøgte en organisation under forandring med henblik på at effektivisere arbejdet og øge sagsøgtes egen indtjening pr. medarbejder. Forandringerne havde blandt andet udmøntet sig i en aftale med Finansministeriet, hvorefter antallet af udstationerede medarbejdere skulle reduceres og erstattes af åremålsansatte og lokalt ansatte. Det betød, at der blev stillet stadig større krav til de ansattes effektivitet og til, at de ansatte passede til sagsøgtes fremtidige opgavevaretagelse. Det var disse generelle hensyn, der dannede grundlag for udvælgelsen af 5 medarbejdere, som skulle afskediges inden for Danmarks Erhvervsråds område.

Bemandingen på ambassaden i Riyadh var stærk i kommerciel henseende, idet et flertal af de ansatte var handelsuddannede. Z , der var lokalt ansat, havde gode kontakter og var overordentlig effektiv. Ambassadøren havde tilkendegivet, at han om nødvendigt ville vælge Z . frem for sagsøgeren.

Udvælgelsen af de medarbejdere, der skulle afskediges, forløb således, at Eksportrådets øverste ledelse på grundlag af oplæg fra de pågældendes øverste chefer identificerede de medarbejdere, som skulle afskediges. Udvælgelsen blev endvidere drøftet med de relevante kontorchefer. Efter udvælgelsen gennemgik vidnet medarbejdernes personalemapper for at sikre sig, at der ikke forelå oplysninger, som kunne føre til en

ændret vurdering. Denne gennemgang resulterede i, at en af de medarbejdere, som var indstillet til afskedigelse, alligevel ikke blev afskediget. Som det fremgår af Fællessekretariatets notits af 12. marts 2002 blev de afskedigede medarbejders partshøringsvar forelagt de relevante chefer, inden afskedigelserne blev effektueret.

Beslutningen om, hvem der skulle afskediges, var naturligvis vanskelig, idet der var tale om i øvrigt kvalificerede medarbejdere, der skulle vurderes i forhold til hinanden. Medarbejdernes anciennitet indgik også i vurderingen, selv om dette kriterium ikke var nævnt på mødet i Samarbejdsudvalget den 4. februar 2002. Efter at udvælgelsesprocessen var tilendebragt, var der på intet tidspunkt tvivl om, at sagsøgeren skulle afskediges. Sagsøgeren havde efterladt sig "negative spor" efter sin ansættelse ved ambassaden i Oslo, hvorimod hans ansættelse i Caracas forløb mere tilfredsstillende. Ambassadøren i Riyadh var betænkelig, da han fik at vide, at sagsøgeren skulle arbejde på ambassaden. Ambassadøren var bekymret for, om sagsøgerens arbejdsmetoder og arbejdsindsats kunne matche ambassadens behov. Ambassadørens notits af 20. juni 2001 havde ikke afgørende betydning for udvælgelsen af sagsøgeren, men notitsen afspejlede sagsøgtes generelle opfattelse af ham.

Vidnet er ikke klar over, hvor mange stillinger der blev nedlagt på de danske repræsentationer som følge af besparelserne. Visse medarbejdere, hvis stillinger blev nedlagt, blev tilbudt ansættelse andetsteds under sagsøgtes område. Sagsøgerens stilling i Riyadh blev ikke genbesat, men i 2003 blev der ansat en lokal medarbejder i ambassadens handelsafdeling.

#### **Procedure**

Sagsøgeren har til støtte for sin påstand anført, at sagsøgtes partshøring af 6. februar 2002 ikke opfylder kravene i

forvaltningslovens § 19. Tilsvarende gør sig gældende med hensyn til sagsøgtets besvarelse af sagsøgerens e-mail af 15. februar 2002. I afskedigelsessager begrundet i besparelser skal der redegøres for netop de kriterier, som har ført til den påtænkte afskedigelse af den enkelte medarbejder, således at medarbejderen har reel mulighed for at imødegå begrundelsen for den påtænkte afskedigelse. Det anførte er da også kommet til udtryk i Personalestyrelsens vejledning af 24. april 2002, som blandt andet redegør for den administrative praksis, der var gældende herom, da sagsøgeren blev afskediget.

Det fremgår ikke af sagsøgtets høringsskrivelse, hvilke faktiske og individuelle forhold der blev lagt vægt på i forbindelse med den påtænkte afskedigelse. Der må stilles særlige krav til begrundelsen, når afskedigelsen - som i den foreliggende sag - vedrører en medarbejder, som har lang anciennitet. Sagsøgte burde derfor have anført, hvilke af de overordnede kriterier, som sagsøgte havde opstillet som retningsgivende, der var lagt vægt på ved afskedigelsen af sagsøgeren. Den mangelfulde begrundelse fratog således sagsøgeren muligheden for at vurdere, hvorfor han var blevet udvalgt til afskedigelse frem for andre.

Endvidere undlod sagsøgte at give sagsøgeren indsigt i personalemappen, selv om han bad herom i sin svarsskrivelse af 15. februar 2002. Dette var årsagen til, at det ikke kom frem, at ambassadør Sven Erik Nordbergs notits indgik i grundlaget for afskedigelsen. Uanset at sagsøgeren var bekendt med notitsen, burde han derfor have haft lejlighed til at fremkomme med sine bemærkninger til den i forbindelse med afskedigelsen. Det kan ikke udelukkes, at han derved ville kunne have påvirket sagsøgtets beslutning om afskedigelse.

Afskedigelsen var endvidere usaglig, fordi sagsøgte ikke i forbindelse med afskedigelsen lagde vægt på sagsøgerens lange anciennitet. Selv om det ved opmandskendelse af 8. december 2004 i sagen HK/STAT mod Finansministeriet, Personalestyrelsen, er antaget, at princippet om særlig anciennitetsbeskyttelse efter 25 års anciennitet på det private arbejdsmarked ikke gælder for offentligt ansatte, betyder dette ikke, at offentligt ansatte kan stilles ringere end medarbejdere på det private arbejdsmarked.

Der var i øvrigt ikke konkrete grunde til, at sagsøgeren blev afskediget. Ambassadør Sven Erik Nordbergs notits af 20. juni 2001 kan ikke bevirke, at afskedigelsen er saglig, hvilket støttes af, at sagsøgte netop har anført, at der ikke blev lagt afgørende vægt på denne notits i forbindelse med afskedigelsen.

Med hensyn til kravets størrelse har sagsøgeren anført, at det under hensyn til sagsøgerens anciennitet og manglende udsigt til beskæftigelse samt til karakteren af de af sagsøgte begåede fejl bør fastsættes til 6 måneders løn, idet der bør gives både kompensation for tilsidesættelse af partshøringspligten og godtgørelse for usaglig afskedigelse i henhold til funktionærlovens § 2 b.

Sagsøgte har anført, at der ikke gjaldt et udvidet partshøringsprincip i relation til afskedigelsen af sagsøgeren. Sagsøgtes procedure i forbindelse med afskedigelsesrunden samt begrundelsen for afskedigelsen af sagsøgeren levede op til de krav, der efter retspraksis blev stillet ved massefyringer på grund af arbejdsmangel. I sagsøgtes høringsskrivelse var det anført, at der ved den påtænkte afskedigelse var lagt vægt på produktivitets- og effektivitetshensyn. Ifølge Birger Riis-Jørgensens forklaring må det lægges til grund, at det også i realiteten var disse hensyn, der efter nøje og konkrete over-

vejelser blev lagt vægt på i forbindelse med afskedigelsen af sagsøgeren. Det bør herved også tillægges vægt, at sagsøgte stilling rent faktisk blev nedlagt. Udformningen af høringskrivelsen skal også ses i lyset af, at man i Samarbejdsudvalget var enige om at udforme høringskrivelserne så neutralt og positivt som muligt for at øge de fremtidige ansættelsesmuligheder for de afskedigede medarbejdere.

Sagsøgeren var bekendt med, at hans hidtidige ansættelsesforløb indgik i beslutningsgrundlaget. Sagsøgeren var endvidere bekendt med ambassadør Sven Erik Nordbergs notits, idet han i sin tid fik udleveret genpart heraf. Sagsøgeren måtte derfor gå ud fra, at notitsen lå på hans personalesag og indgik som led i vurderingen af hans hidtidige ansættelsesforløb. Under alle omstændigheder var notitsen ikke afgørende for afskedigelsen.

Uanset om høringskrivelsen måtte være mangelfuld i relation til forvaltningslovens § 19, var manglen ikke konkret væsentlig. Derfor var afskedigelsen ikke ugyldig, og sagsøgeren har som følge heraf ikke krav på kompensation.

I relation til spørgsmålet, om sagsøgeren har krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, må sagsøgerens krav herom efter retspraksis anses for subsidiært i forhold til kravet om kompensation som følge af mangelfuld partshøring.

Efter retspraksis havde sagsøgte en vid skønsbeføjelse, idet afskedigelsen skete som led i en større afskedigelsesrunde som følge af manglende bevillinger. Ved den refererede opmandskendelse af 8. december 2004 blev det fastslået, at princippet om særlig anciennitetsbeskyttelse efter 25 år ikke gælder for ansatte i det offentlige. Baggrunden herfor må antages at være, at der ikke gælder det samme nedslidningssyn som for ansatte på det private arbejdsmarked. Endvidere

ville 25-års reglen føre til et problem i forhold til grund-  
sætningen om, at en offentlig myndighed ikke må sætte sit  
skøn under en regel. Efter kendelsen og øvrig retspraksis kan  
det herefter alene udledes, at ancienniteten skal indgå på  
lige fod med andre hensyn ved vurderingen af, hvem der skal  
afskediges. Birger Riis-Jørgensen har netop forklaret, at an-  
cienniteten indgik som et moment i vurderingen af, om sagsøg-  
te skulle afskediges. Herefter har sagsøgeren ikke godtgjort,  
at sagsøgte beslutning om at afskedige sagsøgeren hvilede på  
et usagligt grundlag.

Det bestrides i øvrigt, at sagsøgeren har krav på 6 måneders  
løn.

#### **Landsrettens begrundelse og resultat**

Afskedigelsen af sagsøgeren skete som led i en større afske-  
digelsesrunde som følge af reducerede bevillinger på finans-  
loven for 2002.

Ved afskedigelse af et større antal medarbejdere som følge af  
nedskæringer begrundet i lønsumsmangel er arbejdsgiveren til-  
lagt en vid skønsbeføjelse med hensyn til udvælgelsen af de  
medarbejdere, der bedst kan undværes.

Ifølge høringsskrivelsen af 6. februar 2002 var grundlaget  
for fastlæggelsen af kriterierne for udvælgelsen af de medar-  
bejdere, der skulle afskediges, den overordnede vurdering af  
personalestrukturen sammenholdt med den fremtidige opgaveva-  
retagelse. Afgørende for udvælgelsen af medarbejdere til af-  
skedigelse var, hvorledes den enkelte medarbejder ud fra en  
samlet vurdering af medarbejdernes kvalifikationer, produkti-  
vitets og effektivitet samt hidtidige tjenesteforløb i øvrigt  
passede til de krav, som udenrigstjenestens tilpassede orga-  
nisation måtte stille til sine medarbejdere. Det var herefter

anført, at det ikke fandtes at være tilfældet for sagsøgerens vedkommende.

Efter indholdet af sagsøgtets afskedigelsesbrev af 21. marts 2002, hvorefter de af sagsøgeren i høringssvaret af 15. februar 2002 anførte synspunkter om blandt andet anciennitet og alder ikke førte til en ændret vurdering af, om sagsøgeren skulle afskediges, lægges det til grund, at sagsøgerens anciennitet tillige indgik som et moment i sagsøgerens besluttingsgrundlag.

Blandt andet på grundlag af Birger Riis-Jørgensens forklaring finder landsretten ikke anledning til at betvivle, at det var de ovenfor anførte - i øvrigt sagligt begrundede - kriterier, der også i realiteten var afgørende ved vurderingen af, om sagsøgeren skulle afskediges.

Herefter, og da landsretten ikke finder, at sagsøgerens lange anciennitet burde være tillagt afgørende vægt frem for andre saglige kriterier, findes det ikke godtgjort, at sagsøgtets afskedigelse af sagsøgeren var båret af usaglige hensyn. Sagsøgeren har derfor ikke krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b.

Sagsøgerens lange anciennitet findes ikke i sig selv at stille skærpede krav til den pligtmæssige begrundelse, der følger af forvaltningslovens § 19.

Efter indholdet af sagsøgtets høringsskrivelse, personalechefens efterfølgende besvarelse af sagsøgerens høringssvar og Birger Riis-Jørgensens forklaring lægges det til grund, at udvælgelsen af sagsøgeren skete ud fra en samlet og generel bedømmelse af hans kvalifikationer, uden at der kunne peges på enkeltstående hændelser, der gav anledning til kritik eller utilfredshed med hans hidtidige tjenesteforløb. Det læg-



ges endvidere til grund, at udvælgelsen skete på grundlag af en relativ vurdering af sagsøgeren og andre medarbejdere, set i forhold til de overordnede udvælgelseskriterier, som fremgik af høringsskrivelsen. Det lægges endelig til grund, at den notits, som Sven Erik Norberg udarbejdede efter mødet den 19. juni 2001 med sagsøgeren, ikke blev tillagt selvstændig betydning ved vurderingen af, om sagsøgeren skulle afskediges, men indgik i den generelle vurdering af sagsøgerens hidtidige tjenesteforløb.

Under disse omstændigheder finder landsretten ikke anledning til at kritisere, at sagsøgte ikke særskilt henviste til notitsen i sin høringsskrivelse eller i øvrigt iværksatte høring over denne. Der lægges herved tillige vægt på, at sagsøgeren efter mødet den 19. juni 2001 fik udleveret genpart af notitsen, som han ikke har anfægtet indholdet af, og at det efter notitsens karakter må have stået sagsøgeren klart, at en genpart tillige ville tilgå sagsøgte som arbejdsgiver og således indgå i sagsøgtes generelle bedømmelsesgrundlag i forbindelse med afskedigelsen.

Af disse grunde, og da en uddybning af sagsøgtes relative vægtning i forhold til andre kvalificerede medarbejdere findes at ligge uden for begrundelseskravet i forvaltningslovens § 19, findes partshøringen af sagsøgeren at være sket i overensstemmelse med de begrundelseskrav, som forvaltningslovens § 19 i øvrigt opstiller i forbindelse med afskedigelse af et større antal medarbejdere begrundet i nedskæringer som følge af manglende bevillinger.

Herefter tages sagsøgtes frifindelsespåstand til følge.

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

Sagsøgte, Udenrigsministeriet, frifindes.

I sagsomkostninger skal Ledernes Hovedorganisation inden 14 dage betale 25.000 kr. til sagsøgte.

(Sign.)

— — —  
Udskriftens rigtighed bekræftes. Østre Landsrets kontor, den 25.5.05

P.j.v.

  
Charlotte Landmose  
Overretsskriver