
X Kommune

Djøf og HK's kritik af Bech-Bruuns advokatundersøgelse af borgmester A's adfærd over for medarbejderne i X Kommunes whistleblowerenhed

21.11.2022



Indholdsfortegnelse

Redegørelsens struktur og inddeling	3
1. Baggrund for sagen og denne redegørelse	4
1.1. Overblik over sagens forløb	4
1.2. Økonomi- og Erhvervsudvalgets møde den 30. september 2022 og undersøgelsens omfang	7
1.3. X Kommunes valg af eksisterende samarbejdspartner Advokatfirmaet Bech-Bruun som undersøger	8
1.4. Advokatrådets vejledning om retningslinjer for gennemførelsen af undersøgelsen	10
1.5. Borgmesterens ansvar som forvaltningschef	11
1.6. Medarbejdere med ansvar for kommunens whistleblowerordning	11
1.7. Almindelige regler om arbejdsmiljø i relation til fremsættelse af kritik m.v.	12
2. Grundlaget for Bech-Bruuns rapport	12
2.1. Skriftligt materiale	12
2.2. Interviews	14
2.3. Manglende gengivelse af og opfølgning på oplysninger, der ikke blev medtaget som en del af Bech-Bruuns rapport.....	15
3. Bevisvurdering i rapporten	18
3.1. Generelt.....	18
3.2. Bech-Bruuns anvendelse af forsigtighedsprincippet.....	19
3.3. Den anvendte metode for bevisvurdering	20
3.4. Medarbejdernes forklaringer	21
3.5. Borgmesterens forklaringer i relation til medarbejderne	23
3.6. Kommunaldirektørens forklaring	24
4. Kritik af rapportens grundlag og konklusioner	25
5. Djøfs og HK's konklusion	30
Bilag	31

Redegørelsens struktur og inddeling

Denne redegørelse er ikke opbygget som en punkt-for-punkt kommentar til Bech-Bruuns rapport, men fremstiller de kritikpunkter, der efter organisationernes opfattelse kan rettes mod undersøgelsen fra dens start og frem til rapportens konklusioner.

De tre medarbejders navne er anonymiserede, og der refereres i stedet til Medarbejder 1 (længst anciennitet), Medarbejder 2 (2. længste anciennitet) og Medarbejder 3 (kortest anciennitet).

Det er vores vurdering, at X Kommune ikke med Bech-Bruuns rapport er tilvejebragt et tilfredsstillende grundlag i relation til faktumafdækning og bevisvurdering, ligesom vi også opfatter kommissoriet for uhensigtsmæssigt indskrænket.

Vi gør opmærksom på, at der intet nyt er tilvejebragt i relation til grundlaget for vores kritik, der således alene baserer sig på oplysninger, der allerede er kendt af Bech-Bruun og X Kommune (i det omfang Bech-Bruun har orienteret kommunen herom).

På vegne af de tre medarbejdere udtaler vi hermed vores samlede kritik af undersøgelsen. Som det vil fremgå, er kritikken omfattende.

1. Baggrund for sagen og denne redegørelse

1.1. Overblik over sagens forløb

Den 5. september 2022 modtog whistleblowerenheden i X Kommune en anonym indberetning vedrørende alvorlige forhold om borgmesteren i X Kommune, A ("borgmesteren").

Indberetningen om borgmesteren hidrørte fra en anonym person og blev sendt til kommunens whistleblowerenhed, der i denne sag udgjorde tre ledende medarbejdere. To af disse medarbejdere er organiseret i Djøf og en medarbejder er organiseret i HK. De tre medarbejdere har alle lang anciennitet i X Kommune på henholdsvis 24 år, 15 år og 8 år og er alle anerkendt som dygtige medarbejdere.

For en ordens skyld bemærkes, at denne whistleblowerindberetning *intet* havde med de tre medarbejdere at gøre, og indberetningen hidrører således ikke fra nogen af de tre medarbejdere.

Af den oprindelige whistleblowerindberetning til X Kommune af 2. september 2022 fremgår det, ifølge den rapport fra Horten Advokatfirma, som ligger på X Kommunes hjemmeside, at whistleblowerindberetningen bl.a. indeholder udsagn om, at borgmesteren forårsager et dårligt arbejdsmiljø i kommunen, herunder som følge af krænkende sprogbrug, at borgmesteren pålægger medarbejdere opgaver, som hun ikke har mandat til at pålægge dem og blander sig i enkeltsager, at borgmesteren opfordrer medarbejdere til at ignorere regler og politiske beslutninger, og at borgmesteren pålægger ledelsen at understøtte og skabe hendes politik. Derudover indeholder indberetningen udsagn om, at kommunaldirektøren bl.a. ikke skærmer medarbejderne mod ovenstående. Det anføres også, at kommunaldirektøren var på privat ferie med borgmesteren, inden kommunaldirektøren blev ansat. Endelig anføres det, at der sker politiske afskedigelser i kommunen. Der er også kritiske udsagn om ledelsesmæssige forhold i kommunen.

Rammerne for whistleblowerenhedens håndtering af indberetninger fremgår af X Kommunes retningslinjer for whistleblowerordning af 18. december 2020, **bilag 1**. Af retningslinjerne pkt. 3.2-3.4 fremgår det, at kommunen skal udpege en upartisk person eller afdeling, der er kompetent til at følge op på indberetninger. Afdelingen skal sikre, at den indberettende persons identitet ikke videregives til andre end autoriserede medarbejdere i X Kommune, der er tildelt opgaven med at følge op på den konkrete indberetning.

Det fremgår videre af punkt 5.4, at *"Foruden den udpegede upartiske person eller afdeling, der er kompetent til at følge op på indberetninger, må alene de personer, der konkret har et sagligt behov herfor, gives adgang til indberetninger modtaget gennem whistleblowerordningen. Den ansvarlige for efterforskningen og for opfølgningen på en indberetning træffer beslutning om hvilke personer, der kan få adgang til indberetningen"*.

Den 12. september 2022 besluttede Økonomi- og Erhvervsudvalget i X Kommune at iværksætte en ekstern undersøgelse i anledning af en modtaget whistleblowerindberetning, der handlede om alvorlige beskyldninger mod borgmesteren. Denne undersøgelse blev varetaget af X Kommunes advokat, Horten Advokatfirma.

Whistleblowerenheden behandlede indberetningen efter "Retningslinjerne for X Kommunes whistleblowerordning af 18. december 2020" (bilag 1). De tre medarbejdere vurderede i tråd med retningslinjerne, at de var forpligtet til at forelægge indberetningen for Økonomi- og Erhvervsudvalget.

De tre medarbejdere har alle tidligere haft et godt samarbejde med borgmesteren, men fra dagen efter Økonomi- og Erhvervsudvalgets beslutning om at få sagen undersøgt hos Horten, konstaterede de en markant og meget negativ adfærd ændring fra borgmesterens side. Borgmesterens adfærd medførte, at de tre medarbejdere blev psykisk nedbrudt og måtte sygemelde sig.

Det var imidlertid ikke alene de tre medarbejdere, borgmesteren blev vred på. Også X Kommunes advokat, Horten Advokatfirma, rettede hun sin vrede imod.

Under en samtale med borgmesteren den 15. september 2022 spurgte Medarbejder 1 borgmesteren, hvordan det gik med hende. Borgmesteren svarede vredt, at *"hun var så vred"* og omtalte i den forbindelse kommunens advokat som *"hende der kommer kørende derind fra højre og ødelagde hendes liv"*. Senere samme dag udtalte borgmesteren til Medarbejder 3, at hun *"nok skulle få advokaten fra Horten på sine høje hæle og store smarte bil ned med nakken"*.

Denne vrede påvirkede i høj grad medarbejderne, der skulle overhøre og forholde sig til disse repressalier mod advokaten.

Den 16. september 2022 fortalte Medarbejder 3 kommunens advokat og orienterede hende om, at borgmesteren var meget vred på hende og ville sørge for at få hende *"ned med nakken"*. Denne samtale overhørte Medarbejder 2, hvilket fremgår af hendes forklaring fra interviewet med Bech-Bruun.

Den 26. september 2022 rettede afdelingschef i Juridisk afdeling, Djøf, advokat Kia Philip Dollerschell, henvendelse til kommunens advokat i Horten Advokatfirma for at drøfte håndteringen af medarbejdernes oplevelser med borgmesteren samt borgmesterens repressalier mod advokaten. Parterne vurderede samstemmende, at Horten var inhabil i forhold til at undersøge sagen, og at Djøf skulle indbringe sagen for Økonomi- og Erhvervsudvalget.

Det fremgår således af mail af torsdag den 28. september 2022 fra kommunens advokat, **bilag 2**, at:

"Jeg har efter aftale med B sendt fælleshenvendelsen fra DJØF og HK til advokat XX, Lundgrens, der er bisidder for borgmesteren, og borgmesteren. I morgen aften drøftes sagen på et lukket møde i Økonomi- og Erhvervsudvalget. Som nævnt er der efter min vurdering risiko for, at der kan komme oplysninger frem, der indebærer, at jeg er afskåret fra at rådgive om opfølgningen på brevet. Det skyldes, at jeg har fået oplyst, at borgmesteren skulle have udtalt, at hun vil sørge for, at jeg "kommer ned med nakken". Jeg har orienteret B om denne risiko (men ikke om begrundelsen herfor). Den opfølgning, som udvalget måtte vælge at sætte i værk, vil derfor ikke blive forestået af mig. Jeg vil sørge for, at I bliver orienteret om, hvem I kan kontakte om sagen. Jeg har noteret, at jeg til udvalget kan videregive oplysninger, jeg har modtaget fra de tre personer om forløbet, og at jeg derudover kan oplyse baggrunden for, at I alene overordnet har anført jeres kritik af forløbet, jf. vores snak".

Den 28. september 2022 rettede organisationerne en Fælleshenvendelse til X Kommune. Det fremgår af Fælleshenvendelsen, at:

"I forlængelse af medarbejdernes arbejde i whistleblowerenheden har borgmester A, over for tredjepart, udtalt trusler om repressalier mod de tre medarbejdere, ligesom borgmesteren har udvist grænseoverskridende adfærd, herunder både direkte og indirekte ved at lade de tre medarbejdere forstå, at hun misbilligede deres arbejde og indsats i whistleblowerenheden. De tre medarbejdere er nu sygemeldt som direkte følge af borgmesterens adfærd.

Det er vores opfattelse, at borgmesterens ageren, over for de tre medarbejdere i whistleblowerenheden, udgør en så grov tilsidesættelse af borgmesterens pligter, der, jf. kommunestyrelseslovens § 31, stk. 3, er den øverste daglige leder af kommunens administration, at forholdene i sig selv udgør et legitimt grundlag for at foretage indberetning til X Kommunes eller Data-tilsynets whistleblowerenhed.

Det er imidlertid også vores opfattelse, at en pragmatisk fremgangsmåde for behandlingen af de tre medarbejders indberetning eventuelt kan ske inden for rammerne af det allerede aftalte kommissorium for advokatundersøgelsen, eftersom kommissoriet omfatter behandlingen af følgende forhold om borgmesteren:

- *at borgmesteren forårsager et dårligt arbejdsmiljø i kommunen, herunder som følge af krænkende sprogbrug m.v.,*
- *at borgmesteren pålægger medarbejdere opgaver, som hun ikke har mandat til at pålægge dem,*
- *at borgmesteren opfordrer dem til at ignorere regler og politiske beslutninger,*
- *at borgmesteren pålægger ledelsen at understøtte og skabe hendes politik, og*

- at borgmesteren blander sig i enkeltsager”.

Under den efterfølgende behandling af Fælleshenvendelsen i Økonomi- og Erhvervsudvalget den 30. september 2022 besluttede udvalget at udskille medarbejdernes sag i et parallelt spor og gennemføre en proces i tillæg til whistleblowerundersøgelsen. Derfor udarbejdede kommunen et tillægs-kommissorium og besluttede, at advokatundersøgelsen skulle gennemføres af Advokatfirmaet Bech-Bruun.

Bech-Bruun gennemførte herefter individuelle interviews med de tre medarbejdere, borgmesteren, kommunens advokat samt den tidligere kommunaldirektør. Der blev ikke gennemført interviews med andre end disse personer.

Den 12. oktober 2022 modtog medarbejderne udkast til referater af deres interviews. Alle tre medarbejdere havde omfattende tilføjelser og rettelser til referaterne, der blev sendt til Bech-Bruun den 14. oktober, **bilag 3, bilag 4 og bilag 5**.

Bech-Bruun bekræftede modtagelsen af bemærkningerne således: *”Tak for de modtagne bemærkninger, som vi nu vil gennemgå. For en ordens skyld bemærkes, at referatet er – og skal være – vores gengivelse af samtalen”*, **bilag 6**.

Denne tilbagemelding såede straks tvivl om, hvorvidt medarbejdernes udtalelser ville blive medtaget i nødvendigt omfang, siden undersøgeren havde behov for at rammesætte, at referatet var – og skulle være – Bech-Bruuns gengivelse af samtalerne.

Den 31. oktober 2022 modtog organisationerne Bech-Bruuns endelige advokatundersøgelse, som organisationerne meddelte Økonomi- og Erhvervsudvalget, at man ville fremkomme med sin kritik af.

1.2. Økonomi- og Erhvervsudvalgets møde den 30. september 2022 og undersøgelsens omfang

Det fremgår af rapporten, at *”Økonomi- og Erhvervsudvalget den 30. september 2022 på et ekstraordinært møde besluttede at iværksætte en supplerende undersøgelse af de nævnte forhold. Da Horten erklærede sig inhabil i relation til denne undersøgelse, blev Bech-Bruun bedt om at forestå undersøgelsen”*.

Da organisationerne i Fælleshenvendelsen til Økonomi- og Erhvervsudvalget netop adresserede borgmesterens grænseoverskridende adfærd, omfattede henvendelsen også borgmesterens repressalier mod kommunens advokat, eftersom at disse repressalier (foruden at være en overtrædelse af flere forskellige love og kodeks 7) netop blev udtalt til medarbejderne i

whistleblowerenheden og var udtryk for, hvordan borgmesteren blandede sig i undersøgelsen, forsøgte at styre og manipulere sagsbehandlerne og i øvrigt skabte et frygtfuldt arbejdsmiljø.

Med rapportens kommissorium kan vi konstatere, at X Kommune ikke fandt det relevant at undersøge borgmesterens repressalier mod kommunens advokat, eftersom det fremgår af rapporten, side 18, note 9, at *"Dette forhold er ikke omfattet af kommissoriet for vores undersøgelse. Vi foretager derfor ikke nogen bevismæssig eller retlig vurdering af det, men vi har fundet det rigtigst at omtale det, fordi det kan medvirke til at belyse baggrunden for stemningen hos de tre medarbejdere, der er omfattet af Fælleshenvendelsen. Det bemærkes, at borgmesteren har afvist at have udtalt sig på denne måde"*.

Kommissoriet burde efter vores opfattelse naturligvis omfatte undersøgelsen af borgmesterens repressalier mod kommunens advokat. Vi finder det kritisabelt, at kommunen ikke har ønsket at undersøge dette forhold nærmere, særligt efter kommunen har kunnet læse om forholdet i Bech-Bruuns rapport.

Vi finder derfor, at der er sket en uhensigtsmæssig og uberettiget begrænsning af kommissoriet, da borgmesterens repressalier mod kommunens advokat og medarbejderes ansættelsesforhold hang uløseligt sammen, idet begge forhold vedrørte borgmesterens grænseoverskridende adfærd over for medarbejderne i whistleblowerenheden.

1.3. X Kommunes valg af eksisterende samarbejdspartner Advokatfirmaet Bech-Bruun som undersøger

Det fremgår af rapportens side 4, jf. bilag 1 til Bech-Bruun-rapporten, at X Kommune valgte at samarbejde med Advokatfirmaet Bech-Bruun, da advokaten fra Horten Advokatfirma erklærede sig inhabil.

Det fremgår af kommissoriet, at *"Bech-Bruun ikke har et fast klientforhold til X Kommune, men varetager fra tid til anden sager for kommunen (uden forbindelse til denne undersøgelse), og da der evt. vil kunne opstå et behov for bistand til kommunen, imens undersøgelsen gennemføres og efterfølgende, gennemføres undersøgelsen ikke som en "uvildig advokatundersøgelse" jf. Advokatrådets vejledning om advokatundersøgelser"*. (Vores fremhævelse).

Som eksempel på at Bech-Bruun, modsat af tilkendegivelsen i kommissoriet, er en eksisterende samarbejdspartner med kommunen, fremlægges artikel fra Rader, der omhandler Chromebook -sagen. Bech-Bruun optræder her som X Kommunes DPO, **bilag 7**.

Det er således, hvis man ser på Bech-Bruuns eget opslag, ikke korrekt, at Bech-Bruun ikke er i et fast klientforhold med X Kommune.

Vi finder det kritisabelt, at Bech-Bruun tilkendegiver det modsatte i en sag, hvor det må være klart, at der ikke skal kunne stilles spørgsmål ved undersøgerens uafhængighed og uvildighed. Henset til rapportens resultat (pure frikendelse af borgmesteren) er dette kritikpunkt ét af mange forhold, der viser, hvilken retssikkerhedsmæssig glidebane, X Kommune valgte at gå.

De forhold, som X Kommune skulle have undersøgt nærmere, omfattede ”I forlængelse af medarbejdernes arbejde i whistleblowerenheden har borgmester A, over for tredjepart, udtalt trusler om repressalier mod de tre medarbejdere, ligesom borgmesteren har udvist grænseoverskridende adfærd, herunder både direkte og indirekte ved at lade de tre medarbejdere forstå, at hun misbilligede deres arbejde og indsats i whistleblowerenheden. De tre medarbejdere er nu sygemeldt som direkte følge af borgmesterens adfærd.”

Som det fremgår af mail af 4. oktober 2022 fra næstformand i Økonomi- og Erhvervsudvalget, B, til Djøf og HK, **bilag 8**, bekræftede udvalget, at ”Det er naturligvis en henvendelse, udvalget ser på med stor alvor, og som derfor har været genstand for en hastebehandling i udvalget. Det blev i den forbindelse besluttet, at der iværksættes en særskilt undersøgelse af de i henvendelsen angivne forhold”.

Vi finder ikke, at X Kommune har behandlet vores henvendelse med ”stor alvor”, idet X Kommune ikke valgte at gennemføre undersøgelsen med en uvildig advokat og efter retningslinjerne om uvildige advokatundersøgelser, jf. Advokatrådets vejledning om advokatundersøgelser.

Som det fremgår af vejledningen, kan en advokatundersøgelse ikke fuldt ud opfylde kravene til at være ”uvildig”, alt den stund, at en advokatundersøgelse altid hviler på et opdrag fastsat af opdragsgiver (klienten). Advokaten vil derfor som udgangspunkt have en forpligtelse til at varetage opdragsgivers interesser.

Vejledningen beskriver imidlertid også på side 5 og 6 nogle overvejelser, som opdragsgiveren bør gøre sig¹:

*”Der er imidlertid typer af advokatundersøgelser, der har til formål at sikre en **armslængde** mellem opdragsgiver og advokaten, og hvor der er et behov for at kunne deklare dette over for opdragsgivere, berørte, involverede og offentligheden. I disse tilfælde varetager advokaten netop opdragsgivers interesse ved at sikre denne armslængde i opdraget”. (Vores fremhævning).*

¹ Vedtaget af Advokatrådet

En kommunes undersøgelse af sin egen borgmesters adfærd, omfattende beskyldninger om grænseoverskridende adfærd over for medarbejdere i en whistleblowerenhed og repressalier mod en advokat, kræver efter vores opfattelse *en vis armlængde* mellem opdragsgiver (X Kommune) og advokaten, fordi undersøgelsens karakter netop fordrer, at der ikke må kunne stilles spørgsmål ved advokatens uvildighed og upartiskhed.

Vi finder det kritisabelt, at X Kommune valgte at samarbejde med en advokat, der dels

- i) har haft et klientforhold med kommunen tidligere
- ii) har et eksisterende klientforhold med kommunen – men oplyser det modsatte i kommissoriet
- iii) forventer et fremtidigt samarbejde med kommunen – både imens undersøgelsen gennemføres og efterfølgende.

Vores vurdering er, at Bech-Bruun ikke har den fornødne armlængde i relation til at undersøge de belastende forhold relateret til borgmesteren, og at dette forhold er med til at underminere rapportens kvalitet og troværdighed.

1.4. Advokatrådets vejledning om retningslinjer for gennemførelsen af undersøgelsen

I september 2022 udgav Advokatrådet en ny vejledning om advokatundersøgelser. Formålet med at opdatere den tidligere vejledning var at skabe større forståelse og udbrede mere viden om, hvad en advokatundersøgelse er og sørge for, at alle parter, der skal medvirke, ved, hvilken proces, de går ind til. De nye regler skulle også medvirke til en større retssikkerhed i undersøgelserne.

I vejledningen defineres forskellen på en almindelig og uvildig advokatundersøgelse, og der opstilles nogle skærpede kriterier for, hvornår en advokat må kalde en undersøgelse for uvildig. Ét af kriterierne er fx, at det ikke må være klientens faste advokat, der gennemfører undersøgelsen, eller en advokat, der varetager verserende sager for klienten. Advokaten skal desuden sikre, at opdragsgiveren så vidt muligt stiller alt materiale til rådighed. Den berørte – altså den part, som "er under anklage" – skal have lejlighed til at gennemgå relevant materiale i undersøgelsen inden interviews, og både berørte og involverede skal have mulighed for at godkende/give bemærkninger til referater af interviews. Hvis advokaten forventer at komme med negative konklusioner om den berørte, er der krav om, at den berørte får lejlighed til at udtale sig om faktiske og retlige forhold, inden undersøgelsen afsluttes og afleveres til opdragsgiver.

Ifølge Advokatrådet skal de uvildige advokatundersøgelser imødekomme situationer, hvor der er behov for at skabe en særlig grad af objektivitet og

armslængde mellem den, der bestiller undersøgelsen, og advokaten, som udfører den². (Vores fremhævelse).

Det er vores opfattelse, at det må stå X Kommune klart, at undersøgelsen af en borgmester ikke kan varetages af kommunens sædvanlige samarbejdspartner, men at kommunen må antage en advokat, der har en vis armslængde til kommunen³.

1.5. Borgmesterens ansvar som forvaltningschef

Det følger af § 31, stk. 3, i lov om kommunernes styrelse, at borgmesteren (rettelig kommunalbestyrelsens formand) har den øverste daglige ledelse af kommunens administration. Som chef for en forvaltningsmyndighed er borgmesteren dermed underlagt dansk rets almindelige forvaltningsretlige regler og grundsætninger, herunder kravet om saglighed og legalitet i forvaltningen.

Borgmesteren er tillige i kraft af sin rolle den øverste ansvarlige for kommunens virke som arbejdsgiver, og det påhviler dermed borgmesteren at påse, at ansættelsesretlige regler, herunder vedrørende arbejdsmiljø, efterleves, ligesom borgmesteren selv skal overholde disse regelsæt.

Det er derfor særligt kritisabelt, når borgmesteren overskrider sit ledelsesrum og lægger pres i forvaltningen – herunder særligt når der lægges pres på whistleblowerenheden, som skal varetage en betroet opgave som borgmesteren er inhabil i.

1.6. Medarbejdere med ansvar for kommunens whistleblowerordning

Vi er enige med Bech-Bruun i, at hverken whistleblowerdirektivet eller loven indeholder direkte bestemmelser om en særlig ansættelsesretlig beskyttelse eller retlig status for medarbejdere, som er udpeget til arbejdsgiverens whistleblowerenhed.

Det er vores foreløbige overvejelser, at årsagen hertil netop er, at medarbejderne ikke skal realitetsbehandle indberetningerne, men derimod ekspedere henvendelsen – således som vores medlemmer gjorde. Lovgiver har formentligt ikke vurderet, at medarbejderne i whistleblowerenheden risikerede at blive udsat for repressalier eller grænseoverskridende adfærd fra arbejdsgiveren, alt den stund at enheden er et ”mellemed”.

² Advokatrådet udgiver ny vejledning om advokatundersøgelser | Advokatsamfundet

³ Som inspiration til hvordan dette kan lade sig gøre kan vi henvise til advokatundersøgelsen i Hertuftsholm-sagen.

Det er imidlertid præcist det, som er sket i denne sag, hvor borgmesterens indblanding og vrede kommer til udtryk over for whistleblowerenheden i perioden efter Økonomi- og Erhvervsudvalgets behandling af sagen.

Vi er på nuværende tidspunkt i overvejelse om, hvorvidt dette beklagelige "hul" i lovens beskyttelsesrum skal rejses politisk – for det kan ikke have været lovgivers intention, at medarbejdere, der passer deres arbejde samvittighedsfuldt i whistleblowerenheden, hverken skal udsættes for diktat, pres, repressalier eller grænseoverskridende adfærd.

Vores øvrige bemærkninger til whistleblowerenhedens retsstilling fremgår af pkt.2.6.

1.7. Almindelige regler om arbejdsmiljø i relation til fremsættelse af kritik m.v.

Det følger af arbejdsmiljølovens § 15, at en arbejdsgiver skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Denne pligt omfatter også det psykiske arbejdsmiljø, jf. lovens § 1, og det følger endvidere af § 23, at lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter også gælder for den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden. Der er således tale om en personlig forpligtelse for eksempelvis borgmestre.

Vi er enige i rapportens konklusion om, at *"almindelig ledelse, kollegial feedback og lignende ikke i sig selv er krænkende handlinger"*. Det er imidlertid heller ikke dét, som denne sag handler om.

Denne sag vedrører derimod, hvorvidt borgmesteren over for tre medarbejdere i kommunens whistleblowerenhed har handlet grænseoverskridende. En sådan adfærd er ikke omfattet af den almindelige ledelsesret.

Det er heller ikke omfattet af borgmesterens ledelsesret at udtale repressalier mod kommunens advokat over for de tre medarbejdere i whistleblowerenheden.

Bech-Bruuns undersøgelse er fraværende i relation til at tage stilling til relationen mellem borgmesterens vrede og medarbejdernes arbejde i whistleblowerenheden. Det finder vi kritisabelt.

2. Grundlaget for Bech-Bruuns rapport

2.1. Skriftligt materiale

Det fremgår af Vejledningen om advokatundersøgelser pkt. 6.1, at: *"Det er væsentligt, at advokaten sammen med opdragsgiver identificerer, hvilke skriftlige oplysninger der er relevante for udarbejdelsen af advokatundersøgelsen, samt i relevant omfang får bevissikret oplysninger"*. Og *"Det vil være meget usædvanligt, såfremt opdragsgiver nægter at udlevere bestemte*

oplysninger til brug for undersøgelsen, men skulle det ske, bør advokaten gøre en bemærkning herom i sin afrapportering af advokatundersøgelsen”.

Bech-Bruun anfører på side 8, første afsnit i rapporten, at man ikke har modtaget skriftligt materiale fra X Kommune, der har kunnet belyse klagepunkterne i Fælleshenvendelsen.

X Kommune burde af egen drift – som minimum – have videregivet sygemeldingerne fra de tre medarbejdere i whistleblowerenheden, da disse sygemeldinger dokumenterer, at medarbejderne blev sygemeldt som følge af det enorme pres og repressalier fra borgmesterens side i forbindelse med håndteringen af henvendelsen til whistleblowerordningen. Alternativt burde Bech-Bruun have fremskaffet materialet selv.

Omstændighederne og årsagen til Medarbejder 1's sygemelding fremgår af kommentaren til referatet fra interviewet med Bech-Bruun (bilag 3). Sygemeldingen fra Medarbejder 2 er omtalt i referatet fra interviewet med Bech-Bruun (bilag 4). Sygemeldingen fra Medarbejder 3 er dokumenteret i mail af 25. september 2022, **bilag 9**, til kommunaldirektøren og direktør C. Mailen er omtalt og citeret i pkt. 3.2.

Som det fremgår af Medarbejder 3's forklaring, ringede hun søndag den 25. september 2022 til kommunaldirektøren og sygemeldte sig fra den 26. september. I sygemeldingen (bilag 9) fremgår følgende:

"Kære D og C

Jeg må desværre sygemelde mig, da jeg er meget påvirket - også fysisk - af den nuværende situation. Jeg har de seneste uger oplevet et meget dårligt arbejdsmiljø og et stort pres som en direkte konsekvens af, at jeg har skulle varetage opgaven omkring kommunens whistleblowerenhed. Jeg er stærkt bekymret for repressalier, som en konsekvens af denne opgave. Jeg har derfor brug for at trække stikket i den kommende tid”.

Kommunaldirektøren reagerede ikke på denne sygemelding, og hun henvendte sig heller ikke til Medarbejder 3 efter at have modtaget den. Selvom Medarbejder 3 udtrykte sin bekymring for repressalier, var der tavshed fra kommunaldirektørens side. Denne tavshed understøtter Medarbejder 3's opfattelse af, at kommunaldirektøren ikke stillede spørgsmålstegn ved hendes udsagn eller modsagde dem. Medarbejder 3's sygemelding skal holdes op mod kommunaldirektørens forklaring til Bech-Bruun om, at hun ikke skulle have givet udtryk for, at medarbejderne risikerede at blive mødt med repressalier – det fremgår af rapportens side 21, at *“det var ikke kommunaldirektørens oplevelse, at nogen på rådhuset bebrejdede de tre medarbejdere noget”.*

Bech-Bruuns advokatundersøgelse er igen fraværende i relation til behandlingen af denne sygemelding, og hverken sygemeldingen eller mailen indgår

i bevisvurderingen af medarbejdernes motiv, troværdighed eller i øvrigt i forhold til at forklare årsagssammenhængen i sagen.

Det bestrides således, når det fremgår af kommissoriet side 2 (bilag 1 til Bech-Bruun-rapporten), at *"undersøgelsen vil i det væsentligste blive foretaget ud fra mundtlige oplysninger, da der ikke forventes at foreligge væsentligt skriftligt materiale, der kan belyse de forhold, der er genstand for undersøgelsen"*.

Sygemeldingerne understøtter netop medarbejdernes forklaringer og det hændelsesforløb, de har været udsat for. Sygemeldingen i relation til Medarbejder 3 udgør en væsentlig *skriftlig oplysning*, som naturligvis skulle indgå i både i afdækningen af faktum og i bedømmelsesgrundlaget.

Bech-Bruun omtaler i rapportens pkt. 5.2.1 en mail fra et medlem af Økonomi- og Erhvervsudvalget, som er sendt til de øvrige medlemmer af udvalget samt til Medarbejder 2. Bech-Bruun anfører i note 8 på rapportens side 18, at *"vi har ikke haft adgang til denne email"*. Dette er ukorrekt. Mailen blev sendt til Bech-Bruun 12. oktober 2022 af Djøf på vegne af Medarbejder 1 og Medarbejder 3 efter disses interviews, **bilag 10**. Ud over at det er faktisk forkert, at Bech-Bruun ikke modtog mailen, finder vi det kritisabelt, at Bech-Bruun ikke selv efterspurgte mailen hos kommunen til brug for sin faktumafdækning og bevisbyrdevurdering.

Det er i øvrigt korrekt, at alle tre medarbejdere har udleveret udførligt materiale til Bech-Bruun, der netop understøttede medarbejdernes forklaringer. Der har været tale om referater af samtaler, mails og tidslinjer. Dette materiale kan vi med beklagelse konstatere, at Bech-Bruun ikke har fundet relevant at inddrage, hverken i deres faktumafdækning eller i bevisvurderingen.

Vi kan oplyse, at Bech-Bruun var i besiddelse af medarbejdernes referater fra interviewene med Horten Advokatfirma den 16. september 2022. Det fremgår af alle tre referater, at medarbejderne i forskellig grad allerede den 16. september 2022 udtrykte bekymringer om oplevelser og manglende ledelsesmæssig opbakning til arbejdet i Whistleblowerenheden.

2.2. Interviews

Som anført ovenfor under pkt. 1.1. vækker det bekymring, at Bech-Bruun har tilkendegivet, at deres opfattelse af det fremkomne, under de gennemførte interviews, har større vægt end de interviewede personers erindring.

Rapporten anfører under fejlkilder, at *"Da undersøgelsen vedrører en relativt kort periode og et afgrænset faktum, har vi begrænset antallet af interviews til netop de personer, der har haft førstehåndskendskab til hændelsesforløbet"*. Bortset fra at dette udsagn er direkte forkert (der er fx ikke gennemført interview med IT-direktøren, som stod bag intern kritik af

whistleblowerfunktionen), må beslutningen om en sådan snæver oplysning af sagen vække bekymring for nøjagtigheden af den fremkomne vurdering.

Bech-Bruun anfører således selv, at *"Det kan ikke afvises, at interviews med flere personer kunne give et bredere og mere solidt grundlag for vores vurderinger"*. Vi er enige heri, og særligt i lyset af, at sagen stort set alene hviler på forklaringer, kan det – også i betragtning af rapportens meget restriktive bevisbedømmelse – derfor undre, at sådanne yderligere interviews ikke er gennemført.

Af relevante yderligere vidner kan der, ud over IT-direktøren, peges på det medlem af Økonomi- og Erhvervsudvalget, som sendte en mail om fejlinformation af udvalget (rapportens side 17 nederst – 18 øverst). Der kan desuden peges på borgmesterens sekretær, som, jf. Medarbejder 3's redegørelse/tidslinje, som er fremsendt til Bech-Bruun, overhørte en samtale mellem borgmesteren og Medarbejder 3 den 14. september 2022 (bilag 5). Herom nedenfor.

Rapporten tilkendegiver også, at *"Vi har vurderet, at de oplysninger, vi har indhentet gennem interviews, ikke rummer relevante fejlkilder, selv om de implicerede personer på enkelte punkter forklarer forskelligt om forløbet. Det er dog samtidigt klart, at forklaringerne i høj grad vedrører de impliceredes egen – og dermed subjektive – opfattelse af forskellige situationer"*.

I fraværet af kvalitativ bevisbedømmelse i rapporten (herom nedenfor) må vi pege på den åbenlyse fejlkilde, at de parter, der har afgivet forklaring, har udtalt sig på baggrund af egne interesser og motiver i sagen, hvorfor diskrepanser mellem forklaringerne ikke blot kan afskrives som *"udtryk for erindringsforskydninger"* eller *"forskellig subjektiv opfattelse af det passerede"*.

2.3. Manglende gengivelse af og opfølgning på oplysninger, der ikke blev medtaget som en del af Bech-Bruuns rapport

Følgende er beskrevet i Medarbejder 3's redegørelse, som efter hendes interview med Bech-Bruun efter aftale blev fremsendt til Bech-Bruun:

"Det drejer sig om en episode onsdag d. 14. september, hvor Medarbejder 3 gik op på sin kontorplads, da hun skulle deltage i budgetforhandlinger. Da hun mødte borgmesteren i forkontoret, spurgte borgmesteren "Lugter jeg af tis, siden I holder jer væk fra mig? Jeg er altså fortsat borgmester!". Borgmesterens sekretær overhørte situationen. Dette gav ikke Bech-Bruun anledning til at indkalde borgmesterens sekretær til at afgive interview om borgmesterens adfærd. Det finder vi kritisabelt.

Det fremgår ikke af rapporten, at Medarbejder 2 havde en samtale med den fratrædende kommunaldirektør den 15. september 2022. *"Kommunaldirektøren kom ind på Medarbejder 2's kontor for at tale med hende. Medarbejder*

2 gav udtryk for, at hun var ked af det, og at hun følte, at der var en form for fejlfinding i gang mod hende og de øvrige i whistleblowerenheden. Kommunaldirektøren sagde til hende, at hun forstod denne bekymring, og at sagen skabte uro og splid. Den gjorde ikke noget godt for organisationen”.

Derudover kan nævnes borgmesterens telefonopringning til Medarbejder 3 lørdag den 17. september 2022, under hvilken borgmesteren kritiserede dele af referatet fra mødet den 9. september 2022, hvori borgmesteren og bl.a. kommunens advokat fra Horten Advokatfirma deltog, samt whistleblowerenhedens fremgangsmåde i forbindelse med opfølgning på whistleblowerhenvendelsen. Medarbejder 3 udarbejdede et notat af denne samtale med borgmesteren i umiddelbar forlængelse af telefonsamtalen, som blev fremsendt til Bech-Bruun efter Medarbejder 1 og Medarbejder 3's interviews med Bech-Bruun (bilag 10). Følgende fremgår bl.a. af dette notat: *“Borgmesteren var sur, talte hurtigt og gav meget tydeligt udtryk for, at der var forkerte oplysninger i referatet. “Medarbejder 3, jeg sagde ikke, at der skulle foretages en ekstern undersøgelse. Kan du ikke huske, at jeg ikke sagde det? Og Medarbejder 3, jeg har ikke sagt at denne undersøgelse skulle undersøges til bunds – det ordvalg har jeg ikke brugt.”*. Det fremgår videre af notatet, at borgmesteren sagde, at *“whistleblowerenheden burde have taget kontakt til whistlebloweren”* og *“at man blot kunne finde vedkommende via dennes IP-adresse”*. Medarbejder 3 gav over for borgmesteren udtryk for, at hun ikke mente, at det var lovligt. Borgmesteren udtrykte også, at whistleblowerenheden havde grebet det forkert an, og at de selv skulle have foretaget en intern undersøgelse først. Og at borgmesterens advokat ville følge dette.

Medarbejder 3 var rystet over borgmesterens fremfærd under telefonsamtalen og ringede i direkte forlængelse af samtalen med borgmesteren til Medarbejder 2 og gengav samtalen med borgmesteren. Medarbejder 2 udarbejdede et notat i umiddelbar forlængelse af sin samtale med Medarbejder 3 (bilag 4), som er fremsendt til Bech-Bruun.

Det fremgår bl.a. af Medarbejder 2's notat af samtalen (bilag 4): Lørdag den 17. september 2022 blev Medarbejder 2 ringet op af Medarbejder 3, mens Medarbejder 2 var på besøg hos sin mor. Medarbejder 3 fortalte, at borgmesteren havde ringet og skældt ud og *“var helt oppe at køre”* over det referat, som Medarbejder 2 havde udarbejdet efter orienteringsmødet den 9. september 2022. Borgmesteren havde sagt, at hun aldrig havde givet udtryk for, at hun støttede en ekstern advokatundersøgelse, at Medarbejder 2's referat var forkert, og at de havde *“grebet sagen helt forkert an”*. De skulle have lavet en intern undersøgelse, ikke en ekstern, og de skulle have kontakttet whistlebloweren. Medarbejder 2 fortalte, at Medarbejder 3 havde sagt til borgmesteren, at whistlebloweren var anonym og derfor ikke kunne kontaktes, hvorefter borgmesteren havde svaret *“man kan undersøge det ved at finde vedkommendes IP-adresse”*. Medarbejder 2 var meget rystet over dette og borgmesterens vrede, så hun var nødt til at afbryde sit besøg.

For god ordens skyld skal det bemærkes, at whistleblowerenheden *ingen* oplysninger har om den oprindelige whistleblowers identitet.

Senere på eftermiddagen (kl. 17.02) bad borgmesteren Medarbejder 3 om at fjerne borgmesterens citat fra pressemeddelelsen om den eksterne advokatundersøgelse. Pressemeddelelsen havde på daværende tidspunkt været offentlig siden mandag den 12. september 2022.

Medarbejder 3 ringede senere samme dag til advokaten fra Horten Advokatfirma og refererede samtalen med borgmesteren for hende. Advokaten rådede hende til at begynde at notere alt ned, at lave en tidslinje og kontakte fagforeningen. Heller ikke dette forhold har Bech-Bruun fulgt op på.

Søndag den 18. september 2022 modtog Medarbejder 1 og 3 en vred mail fra borgmesteren. Borgmesteren er i Bech-Bruuns rapport citeret for at *“have forståelse for, at Medarbejder 1 havde følt sig presset og klemt.”* Samtidig forklarer borgmesteren, at alle var pressede og berørte i denne periode. Det bemærkes hertil, at borgmesteren, 6 minutter forinden den vrede mail til Medarbejder 1 og 3, havde sendt en mail i en helt sædvanlig og pæn tone til hele Økonomi- og Erhvervsudvalget med forslag om, at punktet (omkring undersøgelsen) skulle behandles som det sidste på dagen på udvalgets møde mandag den 19. september 2022. Borgmesteren var således ikke mere presset, end at hun var i stand til at differentiere tonen i de to mails, der blev afsendt med få minutters mellemrum.

I forlængelse af borgmesterens vrede mail til Medarbejder 1 og 3 havde de to medarbejdere en telefonsamtale. Det fremgår af Medarbejder 3's forklaring (bilag 5), at de opfattede borgmesterens mail som en reprimande, og de talte samtidig om den fortsatte tavshed fra direktionen, der alle var cc. på mailen.

Mandag den 19. september 2022 om morgenen sagde borgmesteren til Medarbejder 3 *“I er så bange, og Medarbejder 1 siger hele tiden: “Vi kan ikke tale om sagen””*.

I Bech-Bruuns undersøgelse om mandag den 19. september 2022 er Medarbejder 1's udsagn fra interviewet ikke korrekt citeret fra interviewet. Det fremgår af rapporten, at Medarbejder 1 bl.a. skulle have refereret den fratrædende kommunaldirektør for at sige, at borgmesteren var *utilfreds* med Medarbejder 1 og 2. Det korrekte citat er imidlertid, at kommunaldirektøren bekræftede, at borgmesteren var *vred* på Medarbejder 1 og 2, hvilket fremgår af referatet, jf. referatet fra Medarbejders 1's interview (bilag 3).

Det fremgår af rapporten, at Medarbejder 1 og 3 har oplyst om deres samtaler med den fratrædende kommunaldirektør om borgmesterens vrede mod dem og manglende tillid. Det fremgår imidlertid ikke af rapporten, at Medarbejder 1 talte med Medarbejder 2 i umiddelbar forlængelse af sin samtale med kommunaldirektøren. Medarbejder 2 har forklaret følgende:

“Dette blev understreget, da Medarbejder 1 kom grædende ind til hende og fortalte, at hun fra kommunaldirektøren havde hørt, at borgmesteren var vred på dem og havde mistet tilliden til dem, at de havde handlet forkert ved at sætte en alt for stor undersøgelse i gang, og at borgmesteren “ville gå efter dem””.

Det fremgår heller ikke nogen steder, at kommunaldirektøren også talte med Medarbejder 2 om borgmesterens vrede og manglende tillid. Det skete den 19. september 2022 om aftenen. *“Kommunaldirektøren ringede efterfølgende til hende og spurgte, om det var hendes mail, der havde fået Medarbejder 2 til at melde sig syg. Hun svarede, at det afgørende var, at hun havde mistet borgmesterens tillid. Medarbejder 2 fortalte, at hun talte med kommunaldirektøren om, at hun ikke ville kunne bestride sin stilling, når borgmesteren ikke havde tillid til hende. Kommunaldirektøren sagde, at hun skulle passe på sig selv, og at hun skulle rådføre sig med fagforeningen”.*

I Bech-Bruun-rapporten på side 15 gengives Medarbejder 3's samtale med D. Gengivelsen er mangelfuld, idet det ikke fremgår, at Medarbejder 3 i sit interview oplyste, at hun efter samtalen med D sendte en sms til Medarbejder 1 og 2 med følgende ordlyd *“Jeg er færdig”*. Denne sms sendte Medarbejder 3 i direkte forlængelse af, at D havde fortalt hende, at borgmesteren nu også havde mistet tilliden til hende, og at hun var vred. Sms'en var således et udtryk for, at Medarbejder 3 anså sig som færdig i X Kommune. Bech-Bruun har undladt at medtage dette forhold og har heller ikke bedt om at se den sms-korrespondance, der var mellem Medarbejder 1, 2 og 3 den 21. september 2022, selvom Bech-Bruun blev tilbudt indsigt heri.

3. Bevisvurdering i rapporten

3.1. Generelt

Det fremgår af Vejledningen om advokatundersøgelser pkt. 8.1, at *“Advokaten indtager en særlig rolle i samfundet, og advokaten skal ikke blot varetage klientens interesser, men skal tillige fremme retfærdighed og modvirke uret. Derfor vil det være i strid med god advokatskik, hvis advokaten i sine vurderinger er usaglig eller undertrykker væsentlige oplysninger, som kan have betydning for tredjemands retsstilling”*.

Det er vores opfattelse, at Bech-Bruuns bevisvurderinger savner væsentlige elementer fra medarbejdernes – troværdige – forklaringer, ligesom rapporten undlader at undersøge og behandle flere væsentlige oplysninger i faktumafdækningen, som alle var af betydning for, at medarbejderne kunne understøtte deres forklaringer. Bech-Bruun burde bl.a. have gennemført interviews med andre relevante personer, fx borgmesterens sekretær og IT-direktøren, som begge er omtalt i medarbejdernes forklaringer.

Ligeledes er der ingen notater fremlagt fra borgmesterens eller kommunaldirektørens side, hvilket virker påfaldende.

3.2. **Bech-Bruuns anvendelse af forsigtighedsprincippet**

Det fremgår af Bech-Bruuns rapport, at *"Ved vurdering af beviser og spørgsmålet om, hvorvidt de faktiske forhold er omfattet af de retsregler, der finder anvendelse, gælder der i en undersøgelse af denne karakter efter vores opfattelse et forsigtighedsprincip. Dette følger af, at beviserne i sagen ikke er bragt til veje ved en proces, der følger af fremgangsmåden i en retssag"*.

Vejledningen om advokatundersøgelser behandler netop forsigtighedsprincippet i advokatundersøgelser, jf. pkt. 8. Således fremgår det, at *"Advokaten bør sikre, at der er transparens om de vurderinger, der ligger til grund for konklusionerne. Advokaten bør i sin afrapportering af en advokatundersøgelse, hvori der bliver foretaget bevisvurdering, redegøre for de overordnede principper for den bevisvurdering, som advokaten har anvendt."*

Det kan være relevant at redegøre for, hvordan for eksempel andenhandsberetninger og anonyme beretninger er blevet behandlet bevismæssigt.

Advokaten bør i den forbindelse overveje, om der skal anvendes et forsigtighedsprincip i bevisvurderingen. Dette kan være særlig relevant, hvis der er tale om en advokatundersøgelse, hvor oplysningen af sagen udelukkende er sket på skriftligt grundlag eller vurderinger, der baserer sig på interviews om hændelser, der er foregået mange år tilbage i tid. En advokatundersøgelses konklusioner er advokatens vurderinger til brug for opdragsgivers videre overvejelser. Derfor bør der redegøres nøje for vurderingerne, herunder de tvivlsspørgsmål af bevismæssig karakter, som måtte være til stede ved foretagelsen af vurderingerne".

Bech-Bruuns anvendelse af forsigtighedsprincippet er i denne sag forceret, eftersom der hverken er tale om en undersøgelse, der *udelukkende er sket på skriftligt grundlag*, eller at undersøgelsen baserer sig på *interviews om hændelser, der er foregået mange år tilbage i tid*.

Denne undersøgelse baserer sig (netop) primært på det modsatte af de elementer, som efter vejledningen skal lede til anvendelsen af forsigtighedsprincippet. I denne sag er der stort set kun interviews (nærmest ingen skriftlig materiale) og de pågældende hændelser er indtruffet inden for en måned (og ikke flere år tilbage i tid).

Dertil kommer, at rapporten i sin bevisvurdering netop ikke *"redegør nøje for vurderingerne, herunder de tvivlsspørgsmål af bevismæssig karakter, som måtte være til stede ved foretagelsen af vurderingerne"*.

Der er således ingen objektive grunde, jf. Vejledningen om advokatundersøgelser, til at anvende princippet i nærværende sag.

Et forsigtighedsprincip ville derfor – med ihukommelse af advokatens primære opgave i samfundet om at fremme retfærdighed og modvirke uret – alt andet lige falde således ud, at undersøgeren skal udvise en særlig grad af forsigtighed ved at lægge borgmesterens og kommunaldirektørens forklaringer til grund (kommunaldirektøren er nu ansat i Kommunernes Landsforening), da der er *klare, forventelige* og *udtalte* motiver hos dem begge for at benægte medarbejdernes forklaringer.

Vi finder det således helt naturligt at konkludere, at hvis nogen skulle lide af de af Bech-Bruun omtalte *"erindringsforskydninger"*, så var det borgmesteren og kommunaldirektøren. Ikke de tre medarbejdere.

3.3. Den anvendte metode for bevisvurdering

Bech-Bruun konkluderer i sin bevisvurdering, at når forklaringer står som *"ord mod ord"* er det ikke muligt at løfte beviset for, at en given adfærd er direkte forkert. Det er vi ikke enige i.

Det ses således hyppigt i strafferetsplejen, hvor bevisstandarden er "ud over rimelig tvivl", at en tiltalt mod sin pure benægtelse dømmes alene eller primært på grundlag af vidneforklaringer, der modsiger denne benægtelse. I disse tilfælde foretager retten en bedømmelse af de modstående forklarings *troværdighed* og afgør på denne baggrund, hvad der kan lægges til grund som bevist. Uden at der kan opstilles en generel og entydig model for troværdighedsvurdering, må det være klart, at faktorer som vidnets/partens fremtræden under forklaringen, sikkerheden/entydigheden af forklaringen, hvorvidt flere forklaringer støtter hinanden, vidnets/partens motivation for at forklare som gjort, vidnets/partens egen tilkendegivelse om svigtende eller usikker erindring m.v., kan indgå som væsentlige faktorer.

Som eksempel på domstolenes bedømmelse af forklaringsbeviset kan fra nyeste strafferetlige praksis nævnes U.2022.2635Ø (byrettens dom), hvor domsmandsretten om de fremkomne forklaringer generelt anførte:

"Tiltalte har afgivet en usammenhængende forklaring, som delvist har været præget af selvmotsigelser. F1 har afgivet en udførlig, konsistent og troværdig forklaring uden præg af overdrivelse. Tiltaltes store børn fra første ægteskab, A, B og C, har afgivet forklaringer, som i vidt omfang fremstår som afstemte med hinanden. Tiltaltes tidligere hustru D's forklaring har været stærkt præget af manglende erindring, herunder om, at hun i 2003 anmeldte tiltalte for vold og ifølge underskrevet rapport afgav udførlig forklaring til politiet herom samt om, at tiltalte låste hende inde i deres lejlighed under deres ægteskab".

Den tiltalte blev herefter i en række forhold domfældt på grundlag af F1's forklaring, også hvor denne stod alene mod den tiltaltes benægtelse.

Som det også har vist sig i en række sager, der kan henføres under #meetoo, medfører den situation, at "*ord står mod ord*" bestemt *ikke*, at forklaringerne "ophæves" over for hinanden.

Som rigtigt anført i rapporten forholder det sig således i dansk ret, at bevisbedømmelsen er fri i både strafferetsplejen og den civile retspleje. Som beskrevet ovenfor ligger det endvidere fast, at selv en modsagt vidneforklaring *kan* være tilstrækkelig til at opfylde den høje bevisnorm i straffesager. Selvom rapportens forfattere har valgt at anvende et forsigtighedsprincip i bevisvurderingen (som de efter Advokatsamfundets vejledning om advokatundersøgelser *ikke er forpligtede* til at anvende), er der herefter intet legitimt eller sagligt belæg for at hævde, at forsigtighedsprincippet i sig selv forhindrer, at noget kan anses som bevist, hvis der er fremkommet modstridende forklaringer om det pågældende forhold.

Det svækker således i afgørende grad troværdigheden af Bech-Bruuns vurderinger af hændelsesforløbet, at det fra start helt unuanceret lægges til grund, at intet kan anses som bevist, når "*ord står mod ord*", og at rapporten på intet tidspunkt forsøger en kvalitativ bedømmelse af de fremkomne forklaringer.

Tager man sagens samlede omstændigheder i betragtning, herunder den sideløbende undersøgelse vedrørende den oprindelige whistleblowerhenvendelse, ville det således forekomme nærliggende, om rapporten havde forholdt sig til *forventeligheden* af navnlig borgmesterens og kommunaldirektørens forklaringer samt deres motiver for at forklare, som de gjorde, respektive det *helt usandsynlige* i, at nogen af dem skulle have forklaret anderledes, henset til deres rolle i sagen og hensynet til at undgå selvinkriminering.

Heroverfor står samstemmende og troværdige forklaringer fra Medarbejder 1-3, om hvem det må ligge fast, at de ingen motivation havde til ubegrundet at rejse beskyldningerne mod borgmesteren, endsige forklare urigtigt til advokatundersøgelsen. De tre medarbejders kraftige reaktion på sagen, med lægedokumenterede sygemeldinger og usikkerhed om deres fremtid i X Kommune, understøtter i sig selv med al ønskelig klarhed, at de var udsat for belastende oplevelser. Denne faktor tages ej heller i betragtning i af Bech-Bruun.

3.4. Medarbejdernes forklaringer

Vi kan konstatere, at Bech-Bruun finder medarbejdernes forklaringer troværdige, jf. rapportens side 9. Denne vurdering er dog i sig selv meningsløs,

når rapporten opererer ud fra den fejlagtige antagelse (jf. ovenfor), at en modsagt forklaring ikke kan lægges til grund som bevis.

Men netop når det er tilfældet, at der er tale om troværdige forklaringer, må der ved bedømmelsen af forklaringernes bevisværdi også inddrages en række øvrige faktorer, som nævnt ovenfor bl.a. medarbejdernes manglende motiv til at forklare andet end sandheden samt baggrunden for selve sagens opståen, herunder navnlig de tre medarbejderes sygemeldinger.

Årsagen til at de tre medarbejdere i tæt tidsmæssig sammenhæng måtte sygemelde sig, var ifølge deres egne forklaringer sammenfaldende, nemlig det enorme pres, som de i deres funktion som medarbejdere i whistleblowerenheden var udsat for fra borgmesterens side.

Det bemærkes i den forbindelse, at ingen af de tre medarbejdere tidligere har modtaget påtaler eller advarsler for nogle forhold under deres mangeårige ansættelse i kommunen, ligesom alle tre medarbejdere havde et sygefravær, som lå *under* normalgennemsnittet.

Det bemærkes også, at medarbejderne den 10. november 2022 modtog et støttebrev fra deres kolleger, der ikke kan genkende den måde, medarbejderne er blevet udstillet i pressen, **bilag 11**.

Bech-Bruun burde også ved bevisvurderingen have inddraget omstændighederne ved afgivelsen af forklaringerne, herunder det forhold, at alle tre medarbejdere blev særdeles berørt under interviewene med Bech-Bruun. Det må ydermere tillægges vægt, at forklaringerne i det væsentlige er samstemmende og dermed underbygger hinanden.

Medarbejdernes forklaringer burde også sammenholdes med sagens øvrige materiale. I denne forbindelse peger vi på mailen fra kommunaldirektøren til den nye konstituerede kommunaldirektør, som blev afsendt til denne få timer efter, at den fratrædende kommunaldirektør havde fortalt Medarbejder 1 om borgmesterens vrede og manglende tillid til hende og til Medarbejder 2:

"Kære E,

Jeg har brug for at du ved følgende og at det foreligger på skrift fra mig:

Det er min helt klare opfattelse at Medarbejder 2, Medarbejder 3 og Medarbejder 1 har håndteret deres arbejde med whistleblowerhenvendelsen professionelt og så godt som de overhovedet kunne.

De har i en meget svær situation gjort alt hvad de kunne for at håndtere det hele ordentligt.

De har hele tiden haft min totale tillid.

De har desuden, hver især, i deres årelange ansættelser i X Kommune igen og igen vist, at de er dygtige, professionelle og gør deres yderste for at varetage deres arbejde kompetent og samvittighedsfuldt i X Kommune".

Mailen *understøtter* medarbejdernes forklaringer om, at kommunaldirektøren *vidste*, at borgmesteren var vred på de tre medarbejdere og ville *"gå efter dem"* som følge af deres håndtering af whistleblowerhenvendelsen. Den fortrolighed, der var mellem de tre medarbejdere og kommunaldirektøren, *understøttes* ved, at den fratrædende kommunaldirektør valgte at videresende mailen til de tre medarbejdere. Det bemærkes, at de tre medarbejdere i anledning af mailen ikke har modtaget en reaktion på mailen fra X kommune som arbejdsgiver.

Bech-Bruun burde derfor – i det fuldstændige fravær af tungtvejende indikationer for det modsatte – have lagt til grund, at det af medarbejderne beskrevne hændelsesforløb har fundet sted på den måde, som medarbejderne har forklaret om.

3.5. Borgmesterens forklaringer i relation til medarbejderne

Borgmesteren er i rapporten (side 16, pkt. 5.1.2.) citeret for at afvise, *"at hun på noget tidspunkt skulle have sagt til kommunaldirektøren, at hun agtede at udsætte de tre medarbejdere for "repressalier", at hun "ville gå efter dem", "var vred på dem eller havde mistet tilliden til dem eller noget tilsvarende"*.

Bech-Bruun lægger i det hele denne forklaring til grund, men forholder sig ikke til dens troværdighed, idet vurderingen til fordel for borgmesterens forklaring alene bygger på kommunaldirektørens forklaring, jf. nedenfor. Rapporten forsømmer således at tage stilling til det forhold, at borgmesterens forklaring er helt forventelig, og det i en sådan grad, at *en anden* forklaring fra borgmesteren ville være *ekstremt opsigtsvækkende*. Allerede derfor har borgmesterens forklaring meget begrænset selvstændig bevisværdi.

I vurderingen af forklaringens troværdighed forsømmer rapporten tillige at tage højde for borgmesterens skiftende tilkendegivelser om sagen i dagene efter Fælleshenvendelsens fremkomst.

I en artikel i X Dagblad dateret 13. oktober 2022, **bilag 12**, under overskriften *"Tre chefer sygemeldt efter whistleblower-ballade: A afviser anklage om trusler mod ansatte"* er borgmesteren således citeret for udtalelser som *"Jeg kan slet ikke genkende det, der står i det brev, du henviser til"*, *"Igen kan jeg kun sige, at jeg slet ikke er enig i det, der står i brevet"* og *"Så jeg kan overhovedet ikke genkende udlægningen i brevet"*.

Allerede dagen efter, den 14. oktober 2022, udtrykte borgmesteren sig om sagen på Facebook, **bilag 13**, og anførte her bl.a., at *"På rådhuset har vi været påvirket af den indberetning, der er kommet i whistleblowerordningen i begyndelsen af september [...]"* og *"En sådan presset situation og ramme giver grobund for, at misforståelser og fejlfortolkninger kan opstå. Jeg oplever, at det er det, der er tale om her. Jeg kan ikke genkende det, som står i brevet fra de tre medarbejderes faglige organisationer. Men jeg anerkender,*

at de tre medarbejdere kan sidde med en anderledes opfattelse af det som skete dagene efter økonomi- og erhvervsudvalget satte undersøgelsen i gang. Jeg håber så inderligt, at vi fire kan få mulighed for at sætte os sammen. Der skal ikke herske nogen tvivl om, at mit største ønske er, at de tre medarbejdere kommer tilbage til rådhuset, og at vi kan få vores gode hverdag og vores gode samarbejde tilbage”.

Det forekommer påfaldende, at rapporten ikke inddrager disse indlæg fra borgmesteren, som under sit interview med Bech-Bruun burde være spurgt om grunden til, at hun inden for et døgn ændrede indstilling fra en stejl afvisning til en væsentligt mere imødekommende og forsonlig tone med henvisninger til en presset situation, og herunder være udspurgt om, hvilke taktiske overvejelser, der lå bag skiftet i kommunikationsform.

Rapporten burde, alt ovenstående taget i betragtning, have konkluderet, at borgmesterens forklaring ikke isoleret set – og langt fra – kunne tillægges betydning ved vurderingen af sagen.

3.6. Kommunaldirektørens forklaring

I den forbindelse hæfter vi os ved, at kommunaldirektøren, på tidspunktet for interviewet med Bech-Bruun, netop var blevet ansat som direktør i Kommunernes Landsforening og også i denne egenskab havde egen karriere samt KL's interesser at varetage.

Bech-Bruun burde i sin bevisvurdering overveje, hvorfor kommunaldirektøren mon havde ”brug for” at forhåndsorientere den nye konstituerede kommunaldirektør om medarbejdernes fortræffeligheder. I denne relation påpeger vi, at anvendelsen af ordvalget ”foreligger på skrift” peger i retning af, at ”nogen” kunne mene noget andet, og at man ønskede at sikre sig et bevis (på skrift). Hvis kommunaldirektøren – som anført i rapporten – blot ønskede at anprise medarbejderne, kunne en mindre dramatisk udtryksmåde være mere nærliggende. Formuleringen *”jeg har brug for, at du får følgende på skrift fra mig”* viser, at der er noget på spil, og at det er alvorligt. At ”nogen” formentlig ville forsøge at overbevise den nye konstituerede kommunaldirektør om det modsatte. Formuleringen er helt klart *ikke* tilfældig, og henset til medarbejdernes forklaringer om borgmesterens adfærd, finder vi at netop mailen understøtter disse forklaringer og giver en både kausal og plausibel sammenhæng mellem forklaringerne og mailen. Og at mailen også understøtter, at kommunaldirektøren vidste, at medarbejdernes ansættelsesforhold var i fare.

Bech-Bruun synes ikke at have afdækket, hvorvidt kommunaldirektøren sendte andre tilsvarende mails om de øvrige medarbejdere på rådhuset. Hvis dette havde været tilfældet, ville det naturligt være noget, som ville indgå i rapporten. Derfor må vi lægge til grund, at det ikke var tilfældet. De tre medarbejdere var således de eneste tre, som fik kommunaldirektørens

anprisninger på trods af, at flere i direktionen også modtog kritik i whistleblowerindberetningen og måske godt kunne bruge et kollegialt skulderklap.

Vi finder det i øvrigt påfaldende, at både kommunaldirektøren og Bech-Bruun begge har lagt til grund, at medarbejderne er "samvittighedsfulde". På trods af denne positive karakteristik – som vi i øvrigt bekræfter – tilside-sætter både Bech-Bruun og kommunaldirektøren medarbejdernes forklaringer. Det hænger ikke sammen. Bech-Bruun burde i sin bevisvurdering og motivafklaring have reflekteret over i) Ville så kompetente og samvittighedsfulde medarbejdere sygemelde sig, uden at der var grund hertil? ii) Ville samvittighedsfulde medarbejdere rette alvorlig kritik af borgmesteren, hvis ikke den var sand?

4. Kritik af rapportens grundlag og konklusioner

Bech-Bruun konkluderer, at *"der ikke er grundlag for at konkludere, at borgmesteren har udtalt en hensigt eller et ønske om at udsætte de tre medarbejdere for repressalier, eller at borgmesteren overfor D har tilkendegivet, at hun var vred på de tre medarbejdere, havde mistet tilliden til dem, eller at hun "ville gå efter dem" eller lignende"*.

Bech-Bruun konkluderer ligeledes, at de ikke kan konkludere, at borgmesteren har udvist *"grænseoverskridende adfærd over for medarbejderne således at forstå, at borgmesteren skulle have handlet i strid med de pligter, der påhviler hende som den øverste administrative leder af kommunen"*.

Denne konklusion hviler efter vores opfattelse dels på et alt for spinkelt grundlag dels på en uholdbar bevisvurdering.

Bech-Bruun burde have interviewet flere medarbejdere på rådhuset om borgmesterens adfærd, herunder undersøgt rækkevidden af borgmesterens vrede (som Bech-Bruun selv lægger til grund i øvrigt). Derudover finder vi det påfaldende, at Bech-Bruun ikke tillægger det betydning, at borgmesteren i sin daglige omgang med medarbejderne har fremstået vred og presset.

Vi mener derfor ikke, at X Kommune med Bech-Bruuns rapport er tilvejebragt et retvisende – hverken faktisk eller juridisk – grundlag for at kunne forholde sig til forholdene, som medarbejderne har adresseret over for kommunen i relation til borgmesterens adfærd. Derfor er vores kritik nødvendig og relevant.

Vi vil nedenfor opliste de væsentligste kritikpunkter af advokatundersøgelsen:

Kritikpunkt nr. 1 - Kommissoriet er negativt afgrænset, således at borgmesterens repressalier mod X Kommunes advokat ikke undersøges

Vi finder det kritisabelt, at X Kommune ikke, på baggrund af Djøfs henvendelse til kommunens advokat herom, eller på baggrund af de tre medarbejders forklaringer, har fundet det relevant at undersøge borgmesterens repressalier mod kommunens advokat nærmere. Forholdet er et alvorligt forhold, som, selvom det ikke konkret vedrører de tre medarbejdere, burde give kommunen anledning til ex officio at undersøge det nærmere.

Kritikpunkt nr. 2 – Advokatundersøgelsen er ikke uvildig

Som redegjort for ovenfor består der en sådan nær klientrelation mellem Bech-Bruun og X Kommune, at advokatundersøgelsen ikke kan betegnes som uvildig. I lyset af, at denne sag omhandler en borgmesters grænseoverskridende adfærd og repressalier mod medarbejderne i en whistleblowerenhed, burde det stå X Kommune klart, at der var behov for at samarbejde med en uvildig advokat, ditto at undersøgelsen skulle kunne gennemføres efter reglerne om uafhængige advokatundersøgelser, jf. Vejledningen om advokatundersøgelser.

Kritikpunkt nr. 3 – Rapportens bevisvurderinger er uholdbare og skal tilsidesættes

Som anført ovenfor hviler rapportens konklusioner på en restriktiv og uholdbar bevisvurdering.

Bech-Bruun undlod i sin bevisvurdering at medtage nuancerne og alvoren i relation til, hvad medarbejderne har på spil ved at "sige fra" over for borgmesteren og indberette borgmesterens adfærd til X Kommune.

Som det fremgår af medarbejdernes interviews, måtte medarbejderne gentagne gange afvise borgmesterens utidige indblanding i deres sagsbehandling af henvendelsen i whistleblowerenheden.

Vi er som tidligere nævnt ikke enige i Bech-Bruuns konklusion om, at de tre medarbejdere simultant har misforstået borgmesteren og kommunaldirektøren, eller at de måtte lide af "erindringsforskydninger".

Kritikpunkt nr. 4 – manglende faktumafdækning til støtte for medarbejdernes forklaringer

Bech-Bruun forsømmer i sin faktumafdækning at forholde sig objektivt og undersøgende til de oplysninger, som medarbejderne gav i deres interviews og eftersendte bemærkninger til referaterne. Bech-Bruun har også afstået fra at undersøge alle oplysninger, der muligt – og formentligt – kunne verificeres ved supplerende interviews og interviews med andre medarbejdere på rådhuset.

Kritikpunkt nr. 5 – borgmesterens vrede var acceptabel

Det fremgår af rapportens side 23, 5. afsnit, at *"Det har derfor været ekstra belastende for de tre medarbejdere, når de fx den 13. september 2022 har mødt højlydt utilfredshed fra et medlem af direktionen (over opsætningen af indberetningsordningen), eller når de i de følgende dage har oplevet vrede fra borgmesterens side (over advokatfirmaet Hortens måde at håndtere sagen på, over en oplevede mangelfulde rådgivning, over referatet af mødet den 9. september 2022, over processen med dagsordenen til udvalgmødet den 19. september mv). Det optimale ville have været, at både borgmesteren og andre – på samme måde som D havde haft øje for, at de tre medarbejdere i situationen var sårbare, og at de ikke skulle udsættes for vrede over tilrettelæggelsen af en undersøgelse, som de ikke havde ansvaret for, men som de kunne føle, at de indirekte havde lod og del i, da de havde foreslået at engagere advokatfirmaet Horten"*.

Det fremgår af rapportens side 25, at *"Grænsen for, hvordan borgmesteren i en situation som den foreliggende kan kommunikere til sine medarbejdere, er hårfin. Uanset vores retlige vurdering finder vi, at det havde været mere hensigtsmæssigt hvis borgmesteren havde afholdt sig fra at dele sin opfattelse med medarbejderne på Rådhuset"*.

Vi må forstå rapporten, og særligt ovennævnte citater således, at Bech-Bruun bekræfter medarbejdernes samstemmende oplevelser af, at borgmesteren var vred på kommunens advokat (Horten), og at Bech-Bruun også lægger til grund, at denne vrede blev kommunikeret ud til medarbejderne i whistleblowerenheden. Alle tre medarbejdere afgav samstemmende forklaringer og eksempler på denne vrede fra borgmesterens side – både i relation til de af Bech-Bruun bekræftede situationer, men også i relation til andre situationer.

Vi finder ikke, at Bech-Bruun tager stilling til det særligt kritisable ved, at en borgmester udtrykker diktat, vrede og kritik i relation til de medarbejdere og samarbejdspartnere (kommunens advokat), som behandlede whistleblowerindberetningen om borgmesteren.

Det forhold, at særligt whistleblowerenheden blev udsat for vrede fra borgmesterens side, finder vi kritisabelt. Dette henset til, at borgmesteren de facto var inhabil og ikke, jf. kommunens egne regler om håndtering af whistleblowerindberetninger, måtte blande sig i sagen. Vi udtrykker således også vores kritik af, at Bech-Bruun, der på rapportens side 9, afsnit 5, finder medarbejdernes forklaringer " troværdige", alligevel tilsidesætter forklaringerne om borgmesterens adfærd.

Det er dybest set ikke en mulighed, at man på den ene side betegner forklaringerne som troværdige, men på den anden side tilsidesætter dem. En troværdig forklaring kan således ikke tilsidesættes.

Kritikpunkt nr. 6 – manglende undersøgelse af medarbejdernes sygdom

På trods af medarbejdernes uafhængige forklaringer finder Bech-Bruun ikke grundlag for, at borgmesteren har udøvet et "ledelsesmæssigt svigt". Det er vores opfattelse, at forløbet i ganske udstrakt grad vidner om et ledelsesmæssigt svigt samt tilsidesættelse af borgmesterens elementære pligter som den øverste daglige leder af kommunens administration, jf. kommune-styrelseslovens § 31, stk. 3.

Vi savner, at Bech-Bruun forholder sig relevant til kommunens og borgmesterens forpligtelse til aktivt at sikre et forsvarligt arbejdsmiljø, herunder det psykiske arbejdsmiljø. Også i den sammenhæng svækker det rapportens troværdighed, at der tages udgangspunkt i den antagelse, at der kan bortses fra medarbejdernes arbejdsrelaterede sygdomsmeldinger, alene fordi borgmesteren nægter at have optrådt truende og grænseoverskridende.

Det er som tidligere nævnt kritisabelt i sig selv, at Bech-Bruun slet ikke forholder sig til medarbejdernes sygdomsmeldinger.

Kritikpunkt nr. 7 – overtrædelse af whistleblowerloven

Det fremgår af whistleblowerlovens § 9, at en arbejdsgiver, der er omfattet af § 9, internt skal udpege en upartisk person eller afdeling, der skal varetage indberetninger og have kontakt med whistlebloweren, følge op på indberetningerne og give feedback til whistlebloweren⁴.

De arbejdsgivere, der er omfattet af forpligtelsen til at oprette en intern whistleblowerordning, skal udpege en intern upartisk person eller afdeling, der skal administrere ordningen – en såkaldt whistleblowerenhed. Det følger af bemærkningerne til § 11, stk. 1, at det er op til den enkelte arbejdsgiver at udpege den eller de personer eller den afdeling, som skal varetage de i bestemmelsen nævnte opgaver og således fungere som whistleblowerenhed. Funktionen kan fx placeres hos én eller flere compliance- eller HR-medarbejdere, juridiske medarbejdere, den ledende revisor eller et medlem af bestyrelsen.

I Justitsministeriets Vejledning om whistleblowerordninger understreges det i relation til det *offentlige område* tillige, at kravet om upartiskhed indebærer, at de udpegede personer skal forholde sig objektivt og sagligt ved behandlingen af indberetningerne, uanset hvilke personer, de indberettede oplysninger omhandler. Videre følger det, at arbejdspladsen skal indføre procedurer, der sikrer, at forvaltningslovens krav og ulovbestemte principper om habilitet overholdes ved behandlingen af indberetningerne.

Derudover fremgår det af bemærkningerne til § 11, stk. 1, at det bør sikres, at funktionen indrettes således, at uafhængighed og fravær af interessekonflikter sikres⁵. Arbejdspladsen skal således sikre, at whistleblowerenheden

⁴ Whistleblowerloven med kommentarer, Tina Brøgger Sørensen og Heela Lakanval, Djøf

⁵ Whistleblowerdirektivets præambelbetragtning 56

i forhold til den konkrete sagsbehandling er uafhængig af arbejdspladsens daglige ledelse (direktionen)⁶. Det betyder ifølge Justitsministeriet, at ledelsen ikke må instruere eller beordre en udpeget medarbejder til at håndtere indberetningen på en bestemt måde⁷. Whistleblowerlovens § 30, stk. 2, bestemmer videre, at *"med bøde straffes endvidere en arbejdsgiver, jf. § 9, der ikke lever op til arbejdsgiverens forpligtelser efter §§ 10, 11, 12 stk. 1 eller 12, 13 eller 16"*.

Af bemærkningerne til lovens § 30, stk. 2, følger i den forbindelse, at kommuners eventuelle overtrædelse af bl.a. § 11 ikke kan opfattes som myndighedsudøvelse. Det betyder, at statslige myndigheder og kommuner ved overtrædelse af bl.a. § 11 anses for at udøve virksomhed, der kan sidestilles med virksomhed udøvet af private, og at de på den baggrund kan straffes efter whistleblowerlovens § 30.

Borgmesterens forsøg på at påvirke whistleblowerenhedens arbejde og pålægge dem at forsøge at finde frem til kilden bag en indberetning, udgør foruden grænseoverskridende adfærd også en overtrædelse af whistleblowerlovens § 30. Det forhold, at Bech-Bruun har lagt til grund, at borgmesteren var meget presset, diskulperer i den forbindelse ikke.

Det fremgår af Medarbejder 1's forklaring (bilag 3) side 6, 4. afsnit, at *"Borgmesteren sagde også, at de havde håndteret sagen helt forkert. Det var slået alt for stort op, og hvorfor havde de ikke forsøgt at kontakte whistlebloweren. Det kunne være sket ved at spore den benyttede IP-adresse"*.

Af Medarbejder 2's forklaring (bilag 4) side 5, 3 afsnit, fremgår det, at borgmesteren udtalte, at *"man kan undersøge det ved at finde vedkommendes IP-adresse"*.

Af Medarbejder 3's forklaring (bilag 5) side 7, 2. afsnit, fremgår det, at *"borgmesteren var også vred over, at whistleblowerenheden ikke havde skrevet tilbage til whistlebloweren, og at sagen ikke var blevet løst ved en intern undersøgelse"*. Borgmesteren udtalte *"I har grebet det helt forkert an"*. Det fremgår ligeledes af Medarbejder 3's forklaring, bilag 5, side 6, sidste afsnit, at hun *"oplevede i øvrigt et fortsat pres og en vrede fra borgmesteren og flere gange i disse dage må Medarbejder 1 og 3 gøre borgmesteren opmærksom på, at de ikke må tale om sagen"*.

På trods af den fremtrædende sammenhæng mellem whistleblowerindberetningen og medarbejdernes håndtering heraf, afstår Bech-Bruun helt fra at forholde sig til borgmesterens adfærd i kontekst af whistleblowerloven. At Bech-Bruun i øvrigt finder, at borgmesterens vrede ligger inde for hendes normale ledelsesmæssige rum og beføjelser, finder vi i sig selv kritisabelt.

⁶ Justitsministeriet, Vejledning om whistleblowerordninger på offentlige arbejdspladser, 2021, s. 14

⁷ Justitsministeriet, Vejledning om whistleblowerordninger på offentlige arbejdspladser, 2021, s. 14

5. Djøfs og HK's konklusion

På baggrund af ovenstående redegørelse er det vores vurdering af Bech-Bruuns advokatundersøgelse, at X Kommune ingenlunde er tilvejebragt en tilnærmelsesvis tilfredsstillende faktumafdækning, ligesom undersøgelsens konklusion byder på helt åbenlyse fejlslutninger i bevisvurderingen. Vi har således adresseret vores kritik i relation til:

- afgrænsningen af undersøgelsen (kommissoriet),
- undersøgerens manglende uafhængighed og uvildighed,
- sagens manglende faktumafdækning,
- undersøgerens manglende opfølgning på modtagne oplysninger,
- forkert og forceret anvendelse af forsigtighedsprincippet,
- uholdbare bevisvurderinger og
- manglende afdækning af parternes motiver – (særligt borgmesterens og kommunaldirektørens motiver)

Ovennævnte kritikpunkter medfører både samlet og hver for sig, at der efter vores opfattelse ikke er tilstrækkeligt sagligt grundlag for de konklusioner, der drages i undersøgelsen eller i kommunens (og borgmesterens) kommunikation om sagen i pressen.

Det er tværtimod vores konklusion, at selv med de åbenlyse fejl og mangler ved undersøgelsen, burde de oplysninger, der trods alt er fremkommet, have ført til den konklusion, at borgmesteren har udvist grænseoverskridende adfærd over for Medarbejder 1, 2 og 3 og har udtrykt repressalier mod medarbejderne og kommunens advokat.

Selvom vi anerkender Bech-Bruun som ét af Danmarks førende advokatvirksomheder, er nærværende kritik nødvendig, saglig og legitim. Det kan måske på denne baggrund forekomme nærliggende at anbefale en fornyet, uafhængig og udtømmende advokatundersøgelse, men det er vores vurdering, at sagen **nu** er så veloplyst, at X Kommune har et retvisende grundlag for at kunne drage de nødvendige konklusioner og træffe de relevante beslutninger.

Bilag

- 1 Retningslinjer for whistleblowerordning for X Kommune af 18. december 2020
- 2 Mail af 28. september 2022 fra kommunens advokat v/Horten Advokatfirma
- 3 Referat af Medarbejder 1's interview med Bech-Bruun med medarbejderens kommentarer
- 4 Referat af Medarbejder 2's interview med Bech-Bruun med medarbejderens kommentarer
- 5 Referat af Medarbejder 3's interview med Bech-Bruun med medarbejderens kommentarer inkl. tidslinje
- 6 Mail fra Bech-Bruun af 14. oktober 2022
- 7 Artikel fra Rader vedr. Chromebook-sagen
- 8 Mail af 4. oktober 2022 fra B, X Kommune
- 9 Mail af 25. september 2022 fra Medarbejder 3 til kommunaldirektøren og en direktør vedr. sygemelding
- 10 Mail af 12. oktober 2022 med supplerende materiale til Bech-Bruun fra Djøf som opfølgning på interviews
- 11 Hilsen af 10. november 2022 fra kolleger og medarbejdere til de tre sygemeldte medarbejdere
- 12 Artikel af 13. oktober 2022 fra X Dagblad
- 13 Borgmesterens facebookopslag af 14. oktober 2022

København den 21. november 2022

Kia Philip Dollerschell, Afdelingschef, Advokat (H), Juridisk afdeling, Djøf

Søren Rex, Faglig chef, HK Kommunal Hovedstaden