

Lett Advokatfirma

Advokat Michael Grønbech

og

Advokat Niels Henrik Nielsen

J.nr. 205.616-DFU

28. februar 2006

ADVOKATUNDERSØGELSE

vedrørende

Danmarks Jægerforbund

Indholdsfortegnelse

<u>I.</u>	<u>KOMMISSORIUM</u>	5
A.	Forhenværende direktør Marcell Thirstrup	5
B.	Forhenværende redaktør og kommunikationschef Jens Perto	6
C.	Forhenværende regnskabschef Jette Jensen	6
D.	Forbundets bestyrelse	6
<u>II.</u>	<u>DOKUMENTER M.V. UDLEVERET I FORBINDELSE MED PÅBEGYNDELSEN AF OPGAVEN</u>	7
A.	Forhenværende direktør Marcell Thirstrup	7
B.	Forhenværende redaktør og kommunikationschef Jens Perto	17
C.	Forhenværende regnskabschef Jette Jensen	22
<u>III.</u>	<u>ANDRE DOKUMENTER M.V. UDLEVERET I FOR- BINDELSE MED UNDERSØGELSESFORLØBET</u>	27
A.	Forhenværende direktør Marcell Thirstrup	28
B.	Forhenværende redaktør og kommunikationschef Jens Perto	31
C.	Forhenværende regnskabschef Jette Jensen	33
<u>IV.</u>	<u>INTERVIEWS</u>	34

<u>V.</u>	<u>VORES VURDERING</u>	36
A.	Forhenværende direktør Marcell Thirstrup	36
–	Spørgsmål 1	36
–	Spørgsmål 2	37
–	Spørgsmål 3	42
–	Spørgsmål 4 – 6	46
–	Spørgsmål 7	51
B.	Forhenværende redaktør og kommunikationschef Jens Perto	51
–	Spørgsmål 1	51
–	Spørgsmål 2	53
–	Spørgsmål 3	56
–	Spørgsmål 4	59
C.	Forhenværende regnskabschef Jette Jensen	61
D.	Forbundets bestyrelse	65
<u>VI.</u>	<u>SAMMENFATNING AF VURDERINGEN</u>	68
A.	Forhenværende direktør Marcell Thirstrup	69
–	Spørgsmål 1	69
–	Spørgsmål 2	69
–	Spørgsmål 3	69
–	Spørgsmål 4-6	70
–	Spørgsmål 7	71
B.	Forhenværende redaktør og kommunikationschef Jens Perto	71
–	Spørgsmål 1	71
–	Spørgsmål 2	71
–	Spørgsmål 3	71
–	Spørgsmål 4	72
C.	Forhenværende regnskabschef Jette Jensen	72
D.	Forbundets bestyrelse	73

Bilagsfortegnelse

Bilag 1:	Skriftlige spørgsmål til Marcell Thirstrup af 9. februar 2006	74
Bilag 2:	E-mail fra Marcell Thirstrup af 9. februar 2006	81
Bilag 3:	E-mail fra Marcell Thirstrup af 16. februar 2006	89
Bilag 4:	Referat af interview afholdt den 12. januar 2006 med forhenværende redaktør og kommunikationschef Jens Perto	92
Bilag 5:	Referat af interview afholdt den 13. januar 2006 med forhenværende regnskabschef Jette Jensen	98
Bilag 6:	Referat af interview afholdt den 12. januar 2006 med formand Kristian Raunkjær	104
Bilag 7:	Referat af supplerende interview afholdt den 6. februar 2006 med formand Kristian Raunkjær	111
Bilag 8:	Referat af interview afholdt den 13. januar 2006 med direktør Jørgen Damgaard	114
Bilag 9:	Referat af interview afholdt den 16. januar 2006 med hovedbestyrelsesmedlem Norbert Ravnsbæk	123
Bilag 10:	Referat af interview afholdt den 20. januar 2006 med statsautoriseret revisor Arne Frandsen	130

I. KOMMISSORIUM

Under et møde hos Danmarks Jægerforbund (i det følgende kaldet ”forbundet”) den 29. november 2005 med deltagelse af hovedbestyrelsesmedlem Arne Holten, direktør Jørgen Damgaard og direktionssekretær Lene Føns blev vi anmodet om som et led i en undersøgelse af tre personalesager at besvare følgende spørgsmål:

A. Forhenværende direktør Marcell Thirstrup (MTH)

1. Var forbundets opsigelsesvarsel over for MTH i henhold til direktørkontraktens punkt 3.1.1 på 6 måneder sædvanligt i forhold til hans stilling?
2. Kan indgåelse af ”kontrakten” af 14. september 2005, der efter det oplyste er udarbejdet af MTH, og som er underskrevet af Kristian Raunkjær, efter omstændighederne anses for at være en forsvarlig disposition?
3. Må MTH og Kristian Raunkjær – i benægtende fald – antages at have været i god eller i ond tro ved udarbejdelsen respektive underskrivelsen?
4. Forelå der ultimo oktober 2005 et tilstrækkeligt grundlag for at bortvise MTH i stedet for at afskedige ham som det skete den 27. oktober 2005 med virkning fra den 1. januar 2006 og til fratræden den 30. juni 2006?
5. Kan anbefalingen i Jørgen Damgaards notat af 25. oktober 2005 om at afskedige MTH og ikke at bortvise ham – i bekræftende fald – alligevel efter omstændighederne anses for at være en forsvarlig anbefaling?
6. Må anbefalingen – i benægtende fald – antages at være ansvarspådragende for Jørgen Damgaard?
7. Kan der indhentes nærmere oplysninger om MTH’s betalingsevne?

B. Forhenværende redaktør og kommunikationschef Jens Perto (JPE)

1. Var forbundets opsigelsesvarsel over for JPE i henhold til ansættelsesaf-talens punkt 1, stk. 2, på 6 måneder sædvanligt i forhold til hans stilling?
2. Må det antages, at MTH eller andre allerede havde forpligtet forbundet ved dokumentet benævnt "Forslag til fratrædelsesaftale for JP – 2", der blev sendt til Jørgen Damgaard pr. telefax den 6. juni 2005?
3. Blev JPE ved fratrædelsesaftale af 8. juni 2005 med tillæg 1 og tillæg 2 af samme dato stillet bedre end i tilfælde af afskedigelse i henhold til hans ansættelsesaf-tale af 5. april 2005 med allonge af 15. januar 2005?
4. Må Jørgen Damgaard, der i denne sag fungerede som advokat for for-bundet, i bekræftende fald antages at have handlet ansvarspådragende?

C. Forhenværende regnskabschef Jette Jensen (JJE)

Forelå der i februar, marts og/eller indtil medio april 2005 et tilstrække-ligt grundlag for at bortvise JJE i stedet for som det skete at lade hende afgive opsigelse på vilkår svarende til afskedigelse fra forbundets side?

D. Forbundets bestyrelse

Må forbundets bestyrelse eller enkelte medlemmer deraf antages at have handlet ansvarspådragende i relation til sagerne omhandlet i litra A – C?

For en ordens skyld bemærkes, at et udkast til kommissorium med ovenstående spørgsmål efter det oplyste blev forelagt for et (regions)formandsmøde den 10. december, hvorefter det så blev godkendt af Arne Holten den 15. december 2005.

II. DOKUMENTER M.V. UDLEVERET I FORBINDELSE MED PÅBEGYNDELSEN AF OPGAVEN

Under det nævnte møde hos forbundet fik vi udleveret en række dokumenter m.v., hvoraf der kan udledes følgende oplysninger af betydning for vores undersøgelse:

A. Forhenværende direktør Marcell Thirstrup (MTH)

MTH tiltrådte som direktør i forbundet den 1. august 1996, og hans direktørkontrakt af 1. august 2001 indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”...

1.2 Ansvarsområde

1.2.1 *Direktøren forestår under ansvar over for hovedbestyrelsen den overordnede ledelse af DJ's samlede administration og den daglige ledelse af DJ's sekretariat.*

1.2.2 *Hovedbestyrelsen fastsætter de forskrifter, der til enhver tid skal gælde for DJ's virksomhed, og Direktøren er over for hovedbestyrelsen gennem dennes formand ansvarlig for, at DJ's virksomhed foregår i overensstemmelse med disse forskrifter og i øvrigt i overensstemmelse med DJ's vedtægter og lovgivningen.*

...

1.2.3 *Hovedbestyrelsen følger den daglige drift gennem et af hovedbestyrelsen nedsat forretningsudvalg i henhold til de retningslinier, der er fastsat af hovedbestyrelsen. ...*

1.2.4 *Direktørens øvrige beføjelser er nærmere fastlagt som følger, jf. § 31 i vedtægterne for Danmarks Jægerforbund:*

1. *Direktøren har det overordnede administrative ansvar for ledelsen af DJ's sekretariat og er*

således foresat for samtlige ansatte i sekretariatets stab.

2. *Direktøren er ansvarlig for, at den daglige ledelse af DJ varetages i overensstemmelse med lovgivningen og DJ's vedtægter.*
3. *Direktøren er pligtig til at følge de almindelige og specielle retningslinier for udførelsen af sin ledelse af DJ's sekretariat, som fastlægges af hovedbestyrelsen.*
- ...
5. *Direktøren ansætter og afskediger den til sekretariatets løbende drift nødvendige stab inden for det af hovedbestyrelsen fastsatte personalenormeringsbudget. Dog kræver ansættelse og afskedigelse af ledende medarbejdere hovedbestyrelsens forudgående samtykke.*
- ...
7. *Direktøren indstiller årligt til hovedbestyrelsen, hvilke ændringer i personalets ansættelsesvilkår, som Direktøren finder fornødne.*
8. *Direktøren er ansvarlig for, at:*
 - *DJ's bogholderi fungerer i overensstemmelse med lovgivningens bestemmelser,*
 - *...*
 - *gennemførelsen af budgetkontrol,*
 - *kontrol af debitorer,*
 - *....*
11. *Direktøren er ikke berettiget til uden hovedbestyrelsens udtrykkelige samtykke i hvert enkelt tilfælde at foretage dispositioner, der efter DJ's forhold er af usædvanlig art eller af stor betydning, herunder bl.a.*

- ...,
- foretage kostbare forretningsrejser.

1.3 Hverv under ansættelsen

...

1.3.3 Direktøren må ikke stå i gældsforhold til DJ.

...

2 Direktørens økonomiske rettigheder under ansættelsen

2.1 Løn

2.1.1 Direktørens årlige gage er pr. 1. aug. 2001 kr. 751.398,48. Gagen, der p.t. udgør kr. 62.616,54 pr. måned, udbetales månedsvis bagud. Fra og med april 2002, ..., betaler arbejdsgiveren månedligt en sædvanlig pension svarende til 10 % af den til enhver tid gældende løn til et anvist pengeinstitut eller pensionskasse.

Regulering af årsgagen bortset fra overenskomstmæssige reguleringer indstilles til hovedbestyrelsen. ...

Den fremtidige regulering sker i forbindelse med lønudbetaling for december måned.

...

2.3 Rejser, møder, repræsentation, uddannelse

2.3.1 Direktørens udgifter i forbindelse med rejser og møder for DJ, refunderes i henhold til DJ's til enhver tid gældende interne bestemmelser herom. Kopi af gældende retningslinier er vedhæftet. Direktøren vælger selv hvilken kørsels/bilordning han finder rimelig jfr. dokumentet om forbundstransport underskrevet af direktøren og formanden den 15. maj 2001.

2.3.2 *Direktøren er berettiget til en i forhold til sin stilling passende efteruddannelse, der betales af DJ. Direktøren planlægger selv sin efteruddannelse, der skal godkendes af DJ's formand.*

2.3.3 *Direktøren godtgøres udgiften til repræsentation på grundlag af godkendte udgiftsbilag.*

...

3 Ophør

3.1 Ordinær opsigelse

3.1.1 *I tilfælde af ansættelsesforholdets opsigelse er varslet fra DJ's side 6 måneder og fra Direktørens side 6 måneder. Opsigelse skal meddeles skriftligt til udgangen af en måned.*

3.1.2 *Såfremt Direktøren på grund af sygdom har været ude af stand til at varetage sin stilling i 3 måneder inden for et tidsrum af 6 måneder, kan DJ opsi­ge ansættelsesforholdet med 6 måneders varsel til den første i en måned.*

...

3.2 Fratrædelsesgodtgørelse

3.2.1 *Såfremt Direktøren opsiges af DJ, uden at dette skyldes Direktørens misligholdelse, har Direktøren ret til en kontant fratrædelsesgodtgørelse svarende til 6 måneders vederlag i henhold til kontraktens pkt. 2.1, der udbetales ved opsigelsesperiodens udløb.*

3.3 Misligholdelse

3.3.1 *Skulle DJ eller Direktøren gøre sig skyldig i væsentlig misligholdelse af sine pligter efter denne kontrakt eller de relevante forudsætninger, hvorunder den er indgået, kan den anden part ophæve kontrakten uden varsel eller opsi­ge den til et vilkårligt fastsat tidspunkt. Direktøren*

har, hvis ophævelsen eller opsigelsen skyldes hans misligholdelse, kun krav på vederlag indtil fratrædelsestidspunktet. Den part, der har misligholdt sine forpligtelser, er pligtig at erstatte tab, som den anden part måtte lide ved misligholdelsen.

...”

Et dokument benævnt ”Allonge til direktørens ansættelsesbetingelser/Danmarks Jægerforbunds kørsel” af 4. november 2004, der er stilet til økonomichefen, og som er underskrevet af Kristian Raunkjær som formand, har bl.a. følgende ordlyd:

”Danmarks Jægerforbund betjener sig af fire køretøjer ... tre styk, på sponsorratorning, dækkende Kalø, ... et styk dækkende forbruget i hele Forbundet, med direktøren som bruger, og på en leasingaftale, ... Denne ordning har været gældende i mange år tilbage, men en justering bør ske jfr. nedenfor. Dette nødvendige værktøj for Forbundet er der aldrig blevet lavet en ordentlig aftale omkring i den forstand, at direktøren rent faktisk er påført udgifter til bilkørsel gennem beskatning, idet han også fra hjemadressen har rådighed over bilen, men kører meget lidt privat. Direktøren er jo altid til tjeneste, og mestendels for at rykke ud hjemmefra

Jeg vil bede dig foranledige, at direktøren hver december måned i et år modtager et beskatbart tilskud svarende til ¾-del af DJ-køretøjets årlige bruttobeskatningsværdi, som refusion, men som almindelig lønudbetaling (A-indkomst).

At udbetalingen sker en gang årligt i december skyldes at afhængigt af hvilket køretøj og hvilken beskatningsværdi der er tale om, så vil vi her kunne ramme det rigtige beløb for det pågældende køretøjs til enhver tid gældende skattemæssige værdi.”

Et dokument – eller en ”kontrakt” – benævnt ”Ændring i Marcells lønudbetalingsperiode for det kommende år” af 14. september 2005, der er stilet til MTH, og som er underskrevet af Kristian Raunkjær som formand, har følgende indhold:

”Ved nærværende skal undertegnede Formand for Danmarks Jægerforbund konstatere, at direktøren i Forbundet er hovedperson i en hetz fra enkeltpersoner, som kan tælles på en hånd, der er betyder en usædvanlig presset og umenneskelig situation, at skulle udføre sit hverv i med 94.000 ”arb.g” på den ene side og 50 ansatte på den anden side.

Det psykiske pres vil vi delvis afhjælpe ved en beroligelse af direktørens forventninger til ikke at p.gr.a. misforståelser m.v., at kunne komme i et lønvacuum ved eventuel træghed i forhandlinger desangående.

I.h.t. kontrakten (oprindelig af 30/5-1996), lønnes direktøren bagud. Et forhold, der tidligere har været omvendt for flere ansatte, (ved hver månedsløn).

Men dir. løn jfr. kontrakten inkl. pension, samt godtgørelsen på andre 6 måneder og ferietillæg på 3,5 % m.v. altså et års løn kan nu udbetales af praktiske grunde for det kommende år ved nærværende kontrakts underskrift inkl. pension og ferietillæg (3,5 %) m.v.

Efter periodens udløb fortsættes som hidtil med månedslønninger, pension m.v. bagudrettet og månedsvis, som hidtil.

Det af dokumentet – eller ”kontrakten” – omfattede beløb blev beregnet til i alt ca. kr. 590.000 (efter skat), og beløbet blev udbetalt til MTH pr. check samme dag som dokumentet – eller ”kontrakten” – blev indgået, dvs. den 14. september 2005.

-oOo-

Efter anmodning fra Jørgen Damgaard gennemførte PricewaterhouseCoopers ultimo oktober 2005 bl.a. en undersøgelse af de økonomiske relationer mellem forbundet og MTH, og af deres erklæring af 25. oktober 2005 fremgår bl.a. følgende:

”...

1. Vores gennemgang har omfattet gennemgang af lønsedler for 2003, 2004 og 2005 til og med september.

...

Herudover er der den 4. november 2004 indgået aftale om et løntillæg svarende til 75 % af beskatningsgrundlaget for fri bil. Ifølge tillæg til direktørkontrakten skal denne regulering udbetales en gang årligt – nemlig i december, hvor man kender årets beskatning af fri bil. Første regulering er foretaget i december 2004. Til trods for at aftalen fastslår, at reguleringen skal foretages i december, er der i august 2005 sket en udbetaling på 8/12 af reguleringen for 2005 (kr. 56.544,16) og i september 2005 en regulering på 1/12 (kr. 7.068,02).

...

2. *Gennemgang af forhold omkring fri bil er foretaget for perioden januar 2003 – september 2005.*

...

I forbindelse med leasing af den sidste bil i december 2004 er der indbetalt to ekstraordinære ydelser på henholdsvis 80.000 kr. og 125.000 kr. + moms.

Herudover er der i september 2005 indbetalt 200.000 til yderligere en ekstraordinær ydelse på leasingaftalen. Dette beløb er returneret igen fra leasingselskabet på Deres foranledning.

Endvidere fremgår det af erklæringen, at PricewaterhouseCoopers har gennemgået kontospecifikationer og stikprøvevis bilag på konti for 1) personaleomkostninger, herunder efteruddannelse, 2) administrationsomkostninger og 3) leasing-, bil- og edb-omkostninger for perioden 1. januar 2003 – ca. 30. september 2005, samt gennemgået forbrug på Eurocard i perioden 1. januar 2003 – 19. oktober 2005.

Som resultat af denne del af undersøgelsen er der i erklæringen anført følgende:

”Udgifter der bør tilbagebetales og som sådan er mellemregning med Marcell Thirstrup:

<i>Betaling til politi [formentlig en fartbøde]</i>	<i>1.000,00</i>
<i>Køb af tøj hos Kaufmann [til møde med protektor]</i>	<i>1.797,00</i>
<i>Køb af kjolesæt [til audiens ved hoffet]</i>	<i><u>3.328,00</u></i>
<i>Tilbagebetales</i>	<i><u>6.125,00</u></i>

Udgifter til indkøb af effekter, hvor disse bør tilbageleveres til forbundet:

<i>31/8 2005</i>	<i>2 Nokia mobiltelefoner</i>	<i>4.737,50</i>
<i>4/2 2005</i>	<i>Kamera</i>	<i>6.293,00</i>
<i>1/8 og 31/7 2005</i>	<i>Møbler til hjemmekontor</i>	<i>7.110,00</i>
<i>5/8 2004</i>	<i>Trådløs telefon B&O</i>	<i><u>3.898,00</u></i>

Værdi af effekter, der bør tilbageleveres 22.038,50”

Endelig har PricewaterhouseCoopers i et konkluderende notat også af 25. oktober 2005 om MTH's økonomiske relationer over for forbundet bl.a. anført følgende:

”...

... opsummeres konklusionen på, hvad de aftalte undersøgelser vedrørende Marcell Thirstrup giver anledning til at rapportere overfor Danmarks Jægerforbunds hovedbestyrelse og forretningsudvalg.

Mellemværende med Marcell Thirstrup.

1) Hævet den 14/9 2005 et års nettoløn, check udskrevet med tekst forudbetalt aftrædelse	590.000,00
2) Mellemregning i Forbundets favør	<u>6.125,00</u>
	596.125,00

Til brug for Marcell Thirstrup's hjemmekontor m.v. er indkøbt effekter for kr. 22.058,50.

...”

-oOo-

Samme dag, den 25. oktober 2005, afgav Jørgen Damgaard et notat om forudbetaling af løn og fratrædelsesgodtgørelse til MTH, hvori der bl.a. er anført følgende:

”Torsdag den 13. oktober ... havde Kristian Raunkjær et møde med Marcell Thirstrup. Senere på dagen orienterede Kristian Raunkjær mig om, at Marcell Thirstrup havde ytret ønske om at fratræde på opsigelsesvilkår. Kristian Raunkjær havde aftalt med Marcell Thirstrup, at jeg skulle aftale det praktiske med Marcell Thirstrup.

Efter aftale mødtes jeg fredag den 14. med Marcell Thirstrup med henblik på drøftelse af en fratrædelsesordning. I samtalens forløb oplyste Marcell Thirstrup, at han havde hævet fratrædelsesgodtgørelsen og måske noget mere. Jeg forstod, at det drejede sig om 230.000 kr. efter skat. ...

Lørdag den 15. oktober orienterede jeg Kristian Raunkjær om oplysningerne fra Marcell Thirstrup. Kristian Raunkjær var fuldstændig uforstående overfor, at Marcell Thirstrup skulle have hævet et beløb af den størrelsesorden.

Mandag den 17. oktober gennemgik jeg Marcell Thirstrups personalemappe. Det fremgik heraf, at der var hævet netto 590.000 kr. beregnet som et års løn med fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. I personalemappen forefandttes også ... en noget kryptisk skrivelse underskrevet af Kristian Raunkjær vedrørende forudbetaling af løn.

Jeg forelagde oplysningerne for Kristian Raunkjær, der havde den opfattelse, at det var blevet aftalt, at lønnen fremtidigt skulle betales månedsvis forud. Kristian Raunkjær havde absolut ikke forståelse for, at der skulle være hævet beløb i den størrelsesorden, og det var for ham fuldstændigt uforståeligt, at det kunne passere.

Samme dag iværksatte jeg en revisorundersøgelse med virkning tre år bagud for at få klarlagt, om der var uregelmæssigheder vedrørende Marcell Thirstrups hævnings til sig selv. Revisorundersøgelsen har ikke afdækket uregelmæssigheder af betydning for denne sag.

...

Fredag den 21. oktober forelagde jeg telefonisk mine dispositioner for Marcell Thirstrup. Marcell Thirstrup mente ikke, at han på nogen måde havde gjort noget forkert, men udtrykte dog tvivl om, hvorvidt Kristian Raunkjær havde forstået indholdet af det brev, som han havde bedt Kristian Raunkjær om at underskrive. ...

...

Det er min vurdering, at dispositionen vedrørende forudbetaling af løn og fratrædelsesgodtgørelse er en trængt og syg mands værk. Under normale omstændigheder, ville Marcell Thirstrup næppe kunne finde på at disponere som det er sket.

Ud fra samtlige foreliggende oplysninger anbefales det, at Marcell Thirstrup straks opsiges, men ... med respekt af sygdomsperioden på tre måneder, der er nævnt i hans ansættelseskontrakt. Det vil i praksis betyde, at opsigelsen får virkning fra 1. januar 2006,

Det er klart, at Kristian og andre føler sig ført groft bag lyset med den foretagne disposition, men dispositionen er formelt godkendt, hvorfor der ikke foreligger juridisk grundlag for at foretage bortvisning eller fremkomme med tilbagebetalingskrav.

Der er heller ikke i det øvrige mig bekendte materiale grundlag for andet end at foretage en ordinær opsigelse, der har virkning fra tre måneder efter sygemeldingstidspunktet og derefter følger de kontraktmæssige vilkår.”

Sagen blev derefter behandlet på et ekstraordinært møde i forbundets hovedbestyrelse den 26. oktober 2005, og af et referat af dette møde fremgår bl.a. følgende:

”...

JD fremlagde et notat for HB, hvori det blev anbefalet at opsiges direktør Marcell Thirstrup.

HB besluttede at afskedige direktør Marcell Thirstrup med virkning fra 1. januar 2006 til fratrædelse 30. juni 2006.

...

Begrundelsen for afskedigelsen var, at der gennem længere tid var truffet administrative beslutninger, som ikke havde HB's opbakning. Det var med beklagelse, at HB måtte konstatere dette tillidsbrud.

Direktøren havde derudover for kort tid siden foretaget stærkt kritisable dispositioner i forbindelse med sine aflønningsforhold, som gjorde, at HB følte sig ført bag lyset. Det blev dog pointeret, at der ikke var tale om ulovligheder, eller at Jægerforbundet havde mistet penge på disse dispositioner.

...”

MTH blev så afskediget ved en skrivelse af 27. oktober 2005, der er underskrevet af Kristian Raunkjær og Jørgen Damgaard, og hvori der bl.a. er anført følgende:

”Ved et ekstraordinært hovedbestyrelsesmøde den 26. oktober 2005 besluttede hovedbestyrelsen at afskedige dig med virkning fra 1. januar 2006 til fratrædelse 30. juni 2006. Med det givne varsel tages der behørigt hensyn til tre måneders sygeperiode fra 21. september 2005. I opsigelsesperioden er du fritstillet. ...

Årsagen til afskedigelsen er, at der gennem længere tid er blevet truffet administrative beslutninger, som ikke har hovedbestyrelsens opbakning.

...”

B. Forhenværende redaktør og kommunikationschef Jens Perto (JPE)

JPE's ansættelsesaftale af 5. april 2005 indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”...

1

JP er ansat med virkning fra 1. juli 2001 som leder af DJ's kommunikationsafdeling, samt som ansvarshavende redaktør af DJ's medlemsblad JP's anciennitet regnes fra 1. april 1999,

Det er aftalt, at ansættelsesforholdet fra JP's side skal opsiges med 3 måneders varsel til den første i måneden og fra DJ's side skal opsiges med 6 måneders varsel til den første i måneden. I sidstnævnte tilfælde ydes der en fratrædelsesgodtgørelse på yderligere 6 måneders løn.

2

...

For god ordens skyld præciseres det, at arbejdet ikke omfatter artikelskrivning, idet sådanne ekstra opgaver falder uden for arbejdstiden og ansættelsesforholdet og derfor som hidtil honoreres særskilt på freelance basis.

...

4

JP's månedsløn udgør kr. 44.000,00 pr. 1. januar 2003. Lønnen reguleres fremover efter aftale med direktøren hver den 1. januar fra 2005 og fremover. Aflønning sker månedsvi bagud senest sidste hverdag i måneden.

...

6

Udgifter ved deltagelse i tjenesterejser, kurser, møder, arrangementer o.lign. godkendt af DJ godtgøres efter DJ's regler for udgiftsgodtgørelse.

JP er tildelt privat betalt telefon, samt dækning af omkostninger til øvrig telekommunikation og informationsindhentning, der af direktøren skønnes nødvendig for at udfylde opgaven som kommunikationschef.

7

Der er tillagt JP en pensionsordning, hvor arbejdsgiver indbetaler 15 % af den årlige løn med virkning fra 1.5.2005.

Indbetalingen af bidrag sker sammen med månedslønnen bagud.

8

JP har ret til ferie med løn iht. Ferieloven.

9

Funktionærlovens bestemmelser er gældende i det omfang ikke andet er aftalt i denne ansættelsesaftale.

...”

Et dokument benævnt ”Allonge til ansættelseskontrakt mellem Danmarks Jægerforbund og Jens E. Perto” af 15. januar 2005, der er underskrevet af MTH, har bl.a. følgende ordlyd:

”For at fastholde kvaliteten af Danmarks Jægerforbunds ydelser, og på baggrund af de særlige og stigende krav om førstehåndskundskaber og paratviden indenfor såvel dansk som udenlandsk jagtudøvelse og ditto forvaltning, er det både en ret og pligt for DJ’s medarbejdere at vedligeholde deres kompetencer – herunder også de jagtfaglige.

Arbejdsgiveren betaler den nødvendige efteruddannelse ... efter aftale med direktøren. Rammebeløbet afsat til dette formål fastlægges efter aftale med direktøren, og udgør indtil videre op til kr. 30.000 per år. Efteruddannelsen foregår udenfor ... normalarbejdstid.

... Skulle DJ skønne, at behovet for efteruddannelse mindskes, yder DJ i stedet et kvalifikationstillæg, der modsvarer de sparede omkostninger til yderligere efteruddannelse.

Endvidere er Danmarks Jægerforbund forpligtet til at give kommunikationschefen adgang til et jagtrevir – ... – hvor der i tilknytning til det redaktionelle arbejde kan efteruddannes redaktionelle medarbejdere, afprøves våben, ammunition og udstyr under praktisk jagt, samt ... optages billeder til medlemsbladet og DJ’s øvrige brug.

Til pleje af samarbejdsrelationer med eksempelvis andre redaktioner og for gennem udvekslingsjagter at udvide spandet af reportagemuligheder, kan kommunikationschefen invitere gæster med til begivenheder af jagtrelateret art for et årligt beløb op til 20.000 kr.

I lyset af ... formål med lejen af det ovennævnte terræn, fastlægger og styrer kommunikationschefen brugen heraf med passiv accept fra direktøren forstået således, at med mindre der fra direktørens side gøres udtrykkelig indsigelse, er omfanget acceptabelt og i overensstemmelse med varetagelsen af Danmarks Jægerforbunds tarv.”

-oOo-

Et dokument benævnt ”Forslag til fratrædelsesaftale for JP – 2”, der synes at være sendt til Jørgen Damgaard pr. telefaks den 6. juni 2005, har bl.a. følgende indhold:

”JP forlader frivilligt ledergruppen, JP fortsætter som redaktør året ud,

...

JP forlader DJ på vilkår svarende til opsigelse per 1.1.2006 – med udbetaling af løn uanset om han per 1.1. eller senere får anden beskæftigelse som lønmodtager. Sker dette inden 1.1. 2006, vil opsigelsen træde i kraft på tiltrædelsesdagen. Uanset vil de indgåede aftaler om efteruddannelse m.v. blive fastholdt til og med jagtsæsonens udløb 15.1.2007.

Efter 1.1. 2006 etableres der forsøg med outsourcing af Jægers redaktionelle opgaver, hvor JP på freelancebasis vil assistere DJ efter aftale med efterfølgende redaktør og kommunikationsudvalget.

JP fortsætter ligeledes på nuværende vilkår som freelanceskribent indenfor våbenstof etc., der godkendes af redaktionen som hidtil.

Desuden knyttes JP til DJ som ad hoc-konsulent til bl.a. udvikling af Jæger og kommunikation i forbindelse hermed. ...”

Efter det oplyste blev Jørgen Damgaard, der i sagen fungerede som advokat for forbundet, anmodet om at forhandle en (endelig) fratrædelsesaftale på plads, og en sådan blev underskrevet af JPE den 8. juni 2005. Den har bl.a. følgende ordlyd:

”Jens Perto fritages straks for funktionerne som kommunikationschef og redaktør for Jæger.

...

Blandt Jens Pertos væsentligste opgaver indtil fratræden kan nævnes:

- 1. Konsulent for redaktion og redaktør på Jægerforbundets blad ... efter instruktion fra ... direktør og ... fungerende redaktør.*
- 2. Ad hoc opgaver for redaktionen, herunder ... m.v. alt efter direktørens og den fungerende redaktørs anvisning.*
- 3. Andre opgaver knyttet til Jæger efter nærmere aftale med redaktøren.*

I fratrædelsestiden oppebærer Jens Perto sædvanlig løn, pension og et rammebeløb på kr. 4.000,00 om måneden til efteruddannelse.

Danmarks Jægerforbund afholder de udgifter, der er forbundet med Jens Pertos arbejde for Jægerforbundet, herunder telefonudgifter og udgifter til nødvendigt EDB efter nærmere aftale med direktøren samt avishold som hidtil.

...

Jens Perto fratræder med udgangen af januar måned 2005 [2006].

Jens Perto er berettiget til med 14 dages varsel at opsiges aftalen til ophør med fratræden tidligere end udgangen af 2005.

Ved fratræden med udgangen af 2005 er det aftalt, at Jens Perto ikke har afviklet ferie vedrørende optjeningsåret 2004.

Der udbetales fratrædelsesgodtgørelse den 31. januar 2006 med kr. 310.950,00.”

Endvidere underskrev JPE samme dag et ”Tillæg 1” til fratrædelsesaftalen. Dette tillæg har bl.a. følgende indhold:

”I forbindelse med Jens Pertos fratræden ... er det aftalt, at beløb vedrørende pleje af samarbejdsrelationer bortfalder og at Jens Perto ikke længere har jagtrevir til rådighed til de opgaver, der var knyttet til funktionen som kommunikationschef og redaktør.

Jens Pertos jagtret på Vennerslund Gods bortfalder derfor med virkning fra den 16. juli 2005.

...

Jægerforbundet forpligter sig til at friholde Jens Perto for udgifter, der måtte følge af kontraktlige forpligtelser med Vennerslund Gods.”

Endelig underskrev JPE ligeledes samme dag et ”Tillæg 2” til fratrædelsesaftalen. Dette tillæg har bl.a. følgende ordlyd:

”I forbindelse med Jens Pertos fratræden ... er det aftalt, at Jens Perto senest 1. marts 2006 leverer minimum 8 og maksimum 16 temasi-der om våben / våbenrelaterede emner, således af materialet honore-res med kr. 50.000,00 ved leveringen ”

Som honorar for forhandling og udfærdigelse af fratrædelsesaftalen m.v. har Jørgen Damgaard den 15. juni 2005 faktureret forbundet for kr. 16.000,00 (+ moms).

-oOo-

Et punkt om afskedigelse af JPE var optaget på en (revideret) dagsorden for et ekstraordinært hovedbestyrelsesmøde den 13. juni 2005, der blev udsendt pr. e-mail den 9. juni 2005, men i forbindelse med dette punkt var der anført følgende:

”Dog har J. Perto allerede i fred og fordragelighed opsagt sin stilling betingelsesløst, hvorfor punktet bortfalder.”

Den 22. september 2005 anførte forbundet v/MTH i enslydende skrivelser til en Thomas Høiland og en Erik Ahlmann-Larsen bl.a. følgende om baggrunden for JPE's fratræden:

”...

... Alle påstande om uregelmæssigheder eller andre belastende forhold vil vi hermed tilbagevise.

Baggrunden for Jens E. Perto's fratræden skal søges i det faktum, at kemien i Danmarks Jægerforbunds ledergruppe ikke var så god, som man kunne ønske. Der var her uenighed om den ønskværdige personalepolitik og ledelsesform, og sammen med strukturændringer i Jægerforbundet fik det Jens E. Perto til at træffe beslutningen om at fratræde sin stilling.

...”

C. Forhenværende regnskabschef Jette Jensen (JJE)

JJE's ansættelsesaftale af 22. januar 2003 indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”...

1

JJ ansættes med virkning fra 1. august 2001 som regnskabschef

2

JJ er som regnskabschef den dagligt ansvarlige for økonomifunktionen,

...

Det er aftalt, at ansættelsesforholdet fra JJ's side skal opsiges med 6 måneders varsel til den første i måneden og fra DJ's side skal opsiges med Funktionærlovens bestemmelser + 3 måneders varsel til den første i måneden.

...

6

Udgifter ved deltagelse i tjenesterejser, kurser, møder, arrangementer o.lign. godkendt af direktøren godtgøres efter DJ's regler for diæter og udgiftsgodtgørelse.

...

9

... DJ betaler endvidere abonnement på en avis til JJ's bopæl.

10

JJ er ansat med funktionærstatus, hvorfor Funktionærlovens bestemmelser er gældende i det omfang ikke andet er aftalt i denne kontakt."

JJE opsagde ved en skrivelse af 20. april 2005 til forbundet sin stilling "med virkning pr. dags dato".

-oOo-

Efter anmodning fra MTH gennemførte PricewaterhouseCoopers en undersøgelse i forbindelse med JJE's fratreden, og af deres skrivelse af 12. maj 2005 til hovedbestyrelsen fremgår bl.a. følgende:

”...

Erklæring med tilhørende bilag er sendt til Marcell Thirstrup d.d. Efter drøftelse af erklæringens indhold med Marcell Thirstrup mener vi det relevant at informere om følgende:

Vores undersøgelse har omfattet perioden 1. juli 2003 til Jette Jensens fratræden d. 20. april 2005. Resultatet af vores undersøgelser har vi opsummeret i nedenstående punkter:

- *Der har i perioden været afholdt omkostninger og udbetalt kørselsgodtgørelse i relation til jagtundervisning, køb af jagtudstyr og deltagelse i jagter på ca. 39.000 kr., hvoraf 20.000 kr. ... ikke er godkendt af Marcell Thirstrup. Af de ikke godkendte udgifter er ca. 12.400 kr. kørselsgodtgørelse.*
- *Der er sket refusion af samme omkostning til Politiet på 840 kr. vedrørende våbentilladelse to gange, en gang ud fra originalbilag og en gang ud fra en kopi af bilaget.*
- *Omkostninger på i alt ca. 7.000 kr. til morgenbrød og aftensmad er refunderet af DJ. Omkostningerne er i henhold til oplysninger på bilag refunderet i forbindelse med overarbejde. Det skal dog oplyses, at hovedparten af udgiften består af aftensmad, ... købt i Asnæs og ... typisk ... til to personer.*
- *Der er indkøbt fiskeudstyr til 3.500 kr. Udstyret burde være forbundets ejendom til brug for medarbejdere Bilaget er godkendt af Marcell Thirstrup. Vi har dog fået oplyst, at fiskeudstyret er købt til Jettes mand. Udstyret er købt i Asnæs.*
- *Jette har i april 2005 købt IT-udstyr for 1.022 kr., som er leveret til en Søren Carlsen i Slangerup. Herudover er der bestilt GPS udstyr for ca. 5.000 kr., ligeledes med leveringsadresse i Slangerup. Denne bestilling er efter Jettes fratræden annulleret af forbundet.*
- *Jette har fået betalt et avisabonnement uden godkendelse fra Marcell Thirstrup for ca. 1.900 kr.*
- *Omkostninger pga. snestorm i form af fortæring og køb af bluse er refunderet med i alt 518 kr. Afregningsbilag er godkendt af MT, men ifølge regnskabsmedarbejderne er bilag først klipset på ... efter, at MT har godkendt*

Der er i en række tilfælde udbetalt kørselsgodtgørelse for kørsel fra Jettes hjemadresse til Det kan ud fra Jettes kontrakt og tillæg her-

til være svært at vurdere, i hvilket omfang de udbetalte kørselsgodtgørelser er i henhold til hendes kontrakt.

Der er dog særligt følgende to tilfælde, hvor det er tvivlsomt, om de udbetalte kørepenge fra Jettes hjemadresse er korrekte:

- Personaletur til Bakken den 4. juni 2004
- Møde i Københavns Flugtskytteklub den 27. september 2004

Der er i disse to tilfælde beregnet kørepenge fra Jettes hjemadresse i Fårevejle i stedet for fra Højnæsvej. Det må antages, at Jette har været på arbejde ..., hvorved kørslen alene er foretaget fra Højnæsvej ..., og kørselsgodtgørelsen alene burde udgøre 193 kr. i stedet for de udbetalte 1.290 kr.

---oOo---

Marcell Thirstrup har bedt om en opgørelse over, hvilke udgifter, som må anses for uberettiget refunderet.

...

Til brug for denne vurdering har vi nedenfor opstillet de udgifter, vi ved vores undersøgelse er stødt på, og som vi mener, der kan diskuteres:

Jagtomkostninger anses for udgifter af principiel karakter og derfor medtages udgifter som er refunderet uden Marcell Thirstrups godkendelse:

Udgifter til udstyr m.m.	7.661
Kørselsgodtgørelse	<u>12.417</u>
I alt	20.078
Udgifter til våbentilladelse er medtaget under ikke godkendte jagtudgifter	
Morgenbrød og aftensmad er ikke godkendt af Marcell Thirstrup, i alt	6.986
Fiskeudstyr, godkendt udgift men efter det oplyste forkert anvendt	3.500
IT-udstyr	1.022

<i>Avis - årsabonnement</i>	<i>1.888</i>
<i>Kørselsgodtgørelse ud over det der er medtaget under jagtomkostninger</i>	<u><i>7.941</i></u>
<i>I alt</i>	<u><i>41.415</i></u>

Samlet har vores undersøgelser medført en specifikation af omkostninger på 41.415 kr., hvoraf rigtigheden kan diskuteres.

...

---oOo---

Vi finder anledning til at påpege, at spørgsmålet om afdelingsledernes godkendelse af egne bilag blev drøftet i forbindelse med revisionen for 2002. Dette medførte vores bemærkning i revisionsprotokollen samme år om vigtigheden af denne kontrol.

...”

Den erklæring, der er omtalt indledningsvis i PricewaterhouseCoopers’ skrivelse af 12. maj 2005 til hovedbestyrelsen, og hvis indhold blev drøftet med MTH, er en erklæring af samme dato, hvoraf der bl.a. fremgår følgende:

”...

2. *Gennemgang af forbrug på Eurocard har givet anledning til følgende bemærkninger:*

- *Restaurantregning fra den 9. august 2003 er bogført som ledermøde, men der har ikke været afholdt ledermøde denne dag. Bilaget er attesteret af såvel MT og JJ*
- ...
- *Restaurantregning fra den 13. oktober 2004 vedrørende Erfa-møde, bilag er godkendt af MT. Vi har i forbindelse med undersøgelsen fået oplyst af MT, at JJ ikke deltog i Erfa-grupper*
- ...
- *Den 15. april 2005 er der bestilt IT-udstyr for 1.023 kr. (...) med leveringsadresse hos Søren Carlsen (JJ’s svigersøn)*
- ...

- *Der er i april bestilt GPS-udstyr til ca. 5.000 kr. med leveringsadresse hos Søren Carlsen (JJ's svigersøn).*

...

Som tillæg til JJ's kontrakt pr. 27. august 2002 fremgår det, at der ydes kørepenge fra JJ's bopæl til møder (HB-møder, ØU-møder og en række andre møder af politisk karakter).

4. Gennemgang af kontospecifikationer for ... administrationsafdelingen ... har givet anledning til følgende bemærkninger:

- *Køb af fiskegrej for 3.500 kr. Ifølge MT har JJ's mand modtaget fiskeudstyret, men MT godkendte bilaget ud fra en forventning om, at udstyret forblev DJ's ejendom, så det kunne anvendes af medarbejderne,*
- ...

...”

Efter det oplyste blev et beløb i størrelsesordenen kr. 40.000 modregnet i JJE's krav på løn i opsigelsesperioden.

III. ANDRE DOKUMENTER M.V. UDLEVERET I FORBINDELSE MED UNDERSØGELSESFORLØBET

Udover de dokumenter m.v., som vi fik udleveret under mødet hos forbundet den 29. november 2005, har vi i forbindelse med MTH's bevarelse af vores skriftlige spørgsmål samt vores interviews af JPE den 12. januar, af JJE og Jørgen Damgaard den 13. januar, og af Norbert Ravnsbæk den 16. januar 2006, jf. nedenfor, fået udleveret en række andre dokumenter m.v., hvoraf der kan udledes følgende yderligere oplysninger af betydning for undersøgelsen:

A. Forhenværende direktør Marcell Thirstrup (MTH)

Den 6. juni 2001 sendte MTH en skrivelse til statsautoriseret revisor Arne Frandsen vedrørende ”transport/kørselssituationen/firmabil i Danmarks Jægerforbund”, hvori der bl.a. er anført følgende:

”...

M.h.t. Rødovre, og her tænkes specielt på min kørsel, har HB og jeg mailet os frem til en løsning alle synes er meget fornuftig. Nemlig at jeg kan vælge frit mellem en firmabilordning eller en kørepengeordning, alt efter hvad jeg finder mest hensigtsmæssig. Jeg har valgt foreløbigt, at indgå i en firmabilordning.

...”

-oOo-

Et dokument benævnt ”Allonge til opr. kontrakt af 30.5.96 med senere ændringer”, der synes at være dateret 1. december 2001, samt som er stilet til MTH og underskrevet af både Kristian Raunkjær og MTH, har bl.a. følgende indhold:

”Ved nærværende skal undertegnede Formand for Danmarks Jægerforbund aftale med direktøren, som tillæg/allonge til direktørens nuværende gældende kontrakt af 1. aug. 2001, at direktøren i Forbundet, og Forbundet stilles ens m.h.t. opsigelse, således at såvel direktøren, Marcell Thirstrup, som Forbundet har et opsigelsesvarsel på 1 måned. Opsigelse skal meddeles til udgangen af en måned, i hvilken forbindelse der efter nedenstående regler udbetales et kompensationsbeløb for indskrænkningen i f.t. det tidligere gældende varsel jfr. punkt 3 i den ovenfor opr. kontrakt, på 6 måneder, der således nu er bortfaldet, til direktøren. ...

I.h.t. kontrakten (oprindelig af 30/5-1996) med senere ændringer senest 1. aug. 2001, er altså ved nærværende aftalt et andet og kortere varsel, jfr. ovenfor. ...

Men hvis der i en sådan situation senere måtte blive planer om, at direktørjobbet ændres eller måske nedlægges, så bør direktøren efter fælles aftale af d.d. have sit og Forbundets opsigelsesvarsler ændret, som ovenfor og mod en særlig yderligere dobbelt compensation udmålt efter den gamle opsigelsesordning i den nævnte opr. kontrakt, når direktøren måtte ønske dette. [Håndskrevet ””]*

Dir. løn jfr. den opr. kontrakt inkl. pension, samt godtgørelsen på andre 6 måneder og ferietillæg på 3,5 % m.v. altså svarende til et års yderligere løn, udgør en samlet udbetaling nu eller når direktøren ønsker det p.gr.a. at opsigelsesvarslet er ændret til Forbundets fordel. Med nærværende kontraktsallonge med det nye opsigelsesvarsel gives direktøren en yderligere fratrædelsesgodtgørelse efter de gamle regler, når det som nævnt ønskes.”

Under MTH's underskrift er allongen bl.a. stemplet ”Marcell Thirstrup R.”, og den er nederst blevet forsynet med følgende – af MTH underskrevne – påtegning:

*”*1/2-kompensationsbeløbet aktiveret og udb. med 590.000 kr. d. 14/9-05 (efter skat) Herefter ved opsigelse gældende regler, som ovf. nævnt i komb. m. kontrakt og evt. opsigelsesskrivelse.”*

-oOo-

Den 7. juli 2005 sendte Kristian Raunkjær en skrivelse til regionsformand Bent Bech-Larsen i anledning af nogle spørgsmål fra region 3's bestyrelse. Skrivelsen, der efter det oplyste er udarbejdet af Jørgen Damgaard, har bl.a. følgende ordlyd:

”...

Før jeg går videre med besvarelsen, føler jeg trang til at minde om, at vi er jægere, og at vi sammen har lavet et jægerforbund. Det betyder, at vi har en særlig interesse i, at alle vore medarbejdere er interesseret i jagt, og meget gerne udøver jagt.

Det betyder også, at vi uden skattemæssige konsekvenser kan uddanne vore medarbejdere inden for jagt, herunder ved skydning, men også ved deltagelse i jagter. Jægerforbundet får dygtigere og mere motiverede medarbejdere, og medarbejderne vil forhåbentlig gennemsnitligt opnå en større tilfredsstillelse ved at være ansat i Danmarks Jægerforbund.

Nogen vil kalde det overflødig fryns, men jeg er ikke i tvivl om, at der er tale om godt købmandskab på den måde, at vi får mere igen, end vi betaler.

Jeg er dog også opmærksom på, at det gode købmandskab kan medføre en del misundelse, der selvfølgelig politisk er uheldig. På den

baggrund aftalte jeg allerede i efteråret med direktøren, at vi skulle se på problematikken med udgiftsafholdelse for medarbejdere m.m. til skydetræning og jagter. I løbet af efteråret vil jeg sammen med direktøren forelægge et oplæg for økonomiudvalget med henblik på senere godkendelse i hovedbestyrelsen.

...

Det er rigtigt som nævnt foran, at der opereres med efteruddannelseskonti for i alt 10 medarbejdere i Jægerforbundet, og at efteruddannelseskonti også kan bruges til jagt. Det samlede beløb er på 245.000 kr. Som nævnt foran finder jeg, at denne praksis er udtryk for godt købmandskab, men ligeledes som nævnt foran finder jeg også, at der er grund til at tage denne praksis op til vurdering, og det vil ske i løbet af året. Hovedbestyrelsen blander sig ikke i det enkelte ansættelsesforhold, men jeg tror, at hovedbestyrelsen ligesom jeg vil forsøge at vurdere de politiske aspekter sammen med de økonomiske fordele, som den nuværende ordning giver Jægerforbundet.

...

... og dette notat vil blive behandlet på næste hovedbestyrelsesmøde.

For mig at se er der ikke noget fordækt eller odiøst i det, der foretages administrativt, og vi har en direktør, der har fokuseret meget på bundlinjen og inden for lovgivningens rammer har udvist et særdeles godt købmandskab. Som nævnt før er det allerede iværksat en gennemgang af, hvorvidt vi på nogle områder på give køb på det gode købmandskab og lade det koste lidt mere for ikke at bringe os i en situation, hvor misundelsens bæger flyder udover alle grænser og bringer ledelsen i politisk miskredit.

...”

Kopi af skrivelser blev samtidig, altså den 7. juli 2005, sendt til hovedbestyrelsen.

B. Forhenværende redaktør og kommunikationschef Jens Perto (JPE)

Et dokument af 21. november 2000, der er stilet til MTH, og som er underskrevet af syv såkaldte jagtfaglige medarbejdere i kommunikationsafdelingen, herunder af JPE, har bl.a. følgende indhold:

”Jævnfør kontrakterne skal vore lønninger reguleres per 1. januar.

Vi har dog forståelse for, at DJ med stagnerende medlemstal og risiko for faldende tilskud imødeser en stram økonomi. Derfor vil undertegnede jagtfaglige medarbejdere i kommunikationsafdelingen, ..., foreslå en alternativ løsning til en egentlig lønregulering ved årsskiftet. Nemlig en løsning, der sikrer forbundet, at vi som medarbejdere højner vores faglige niveau, samtidig med at ordningen vil blive en billigere for DJ end en normal lønregulering.

Sagen er, at vi vil foreslå øget uddannelse frem for højere løn. Det skyldes, at vi alle oplever situationer i vores daglige arbejde, som vi ikke i optimal grad føler os klædt på til at tackle.

...

Frem for en lønstigning foreslår vi derfor, at hver enkelt af os får mulighed for at uddanne sig inden for ovennævnte felter. Det vil give os en større sikkerhed i det daglige arbejde og dermed større arbejdsglæde, hvilket i høj grad vil komme DJ til gode.

Vores konkrete forslag går ud på, at der for 2001 og fremover afsættes et årligt beløb til vores gruppe til efteruddannelses-aktiviteter af ovennævnte type. Det skal i givet fald ske uafhængigt af DJ's normale efteruddannelsespulje, der fortsætter som hidtil.

Vi formoder, at vores årlige lønstigning per 1.1.2001 ville ligge på omkring 4 %, men er villige til at acceptere en særlig aktivitetspulje vedr. efteruddannelse til vores gruppe i størrelsesordenen 3,5 % af lønsummen.

Til næste årsskifte (2001/2002) reguleres vore lønninger som normalt. Den særlige aktivitetspulje vil dog bestå, da de 3,5 %, vi i givet fald afstår fra at modtage i år, jo vil mangle på lønsedlen i alle årene fremover. Puljen reguleres hvert år efter samme nøgle som den egentlige løn.

For en ordens skyld skal bemærkes, at Skattevæsnets accept naturligvis er en forudsætning for ovenstående forslag.

...”

Under medarbejdernes underskrifter er skrivelsen stemplet ”Jægerne/Danmarks Jægerforbund” og underskrevet af MTH den 27. november 2000.

-oOo-

Bestemmelsen i ansættelsesaftalens punkt 1, stk. 2, 1. punktum, om parternes opsigelsesvarsler, stammer fra en tidligere ansættelsesaftale af 20. december 2000.

-oOo-

Et dokument benævnt ”Allonge til ansættelseskontrakt mellem Jens E. Perto og Danmarks Jægerforbund” af 30. juli 2001, der er underskrevet af MTH, har bl.a. følgende ordlyd:

”På baggrund af de særlige og stigende krav om førstehåndskundskaber indenfor dansk og udenlandsk jagtudøvelse og – forvaltning, der knyttes til positionen som såvel kommunikationschef for Danmarks Jægerforbund og som redaktør for medlemsbladet Jæger, såvel som kravet om stor skydefærdighed blandt de officielle repræsentanter for DJ, er Jens E. Perto hermed i forbindelse med sit ansættelsesforhold forpligtet til løbende at efter – og videreuddanne sig indenfor de ovennævnte discipliner.

Omkostningerne til denne særlige og løbende efteruddannelse dækkes af Danmarks Jægerforbund, mens tidsforbruget hertil falder udenfor ... ordinær arbejdstid.

I 2001 afsættes der i alt 50.000 kr.

I 2002 afsættes der i alt 72.500 kr.

I 2003 og fremover afsættes der 90.000 kr., hvorefter der årligt af direktionen i samråd med Jens E. Perto vil blive fastlagt det aktuelle behov for, omfang og karakter af den nødvendige yderligere efteruddannelse.

Skulle Danmarks Jægerforbund skønne, at yderligere efteruddannelse ikke er nødvendigt, vil Jens E. Perto herefter blive tildelt et kvalifi-

kationstillæg svarende til de mindre omkostninger ved yderligere efteruddannelse.”

-oOo-

Bestemmelsen i ansættelsesaftalens punkt 1, stk. 2, 2. punktum, om fratrædelsesgodtgørelse, stammer fra en tidligere ansættelsesaftale af 28. januar 2002.

-oOo-

Et dokument benævnt ”Allonge til ansættelseskontrakt mellem Danmarks Jægerforbund og Jens E. Perto” af 27. februar 2003, der er underskrevet af MTH, har følgende bl.a. indhold:

”For at fastholde kvaliteten af Danmarks Jægerforbunds ydelser, og på baggrund af de særlige og stigende krav om førstehåndskundskaber og paratviden inden for såvel dansk som udenlandsk jagtudøvelse og ditto forvaltning, er det både en ret og pligt for DJ’s medarbejdere at vedligeholde deres kompetencer – herunder også de jagtfaglige.

Arbejdsgiveren betaler den nødvendige efteruddannelse ... efter aftale med afdelingslederen, subsidiært direktøren. Rammebeløbet afsat til dette formål fastlægges efter aftale med direktøren og udgør indtil videre kr. 50.000 kr. pr år. Efteruddannelsen foregår uden for ... normalarbejdstid.

Endvidere er Danmarks Jægerforbund forpligtet til efter nærmere aftale at give JEP adgang til et jagtrevir – ..., hvor der i tilknytning til det redaktionelle arbejde kan afprøves våben, ammunition og udstyr under praktisk riffeljagt samt ... optages billeder til Jægerforbundets brug.

... Skulle DJ skønne, at behovet for efteruddannelse mindskes, yder DJ i stedet et kvalifikationstillæg, der modsvarer de sparede omkostninger til yderligere efteruddannelse.”

C. Forhenværende regnskabschef Jette Jensen (JJE)

En skrivelse af 27. august 2002 til JJE vedrørende kørepenge, der er underskrevet af MTH, har følgende ordlyd:

”...

Som hovedbestyrelsen har pålagt dig, skal du være til rådighed ved hovedbestyrelsesmøder, forretningsudvalgsmøder og en række andre møder af politisk karakter. Disse møder ligger typisk uden for normal arbejdstid og i særdeleshed i weekenden.

For den gode ordens skyld vil jeg oplyse om, at du til disse møder kan køre fra din bopæl til mødet og retur og tage kørepenge for den afstand.

Jeg anser dette for lovmedholdeligt, da arbejdspladsen ved disse møder må anses for at være henlagt til mødernes afholdelsessted, hvilket typisk er på mødesteder rundt omkring i landet.”

-oOo-

Den omtalte skrivelse fra Kristian Raunkjær af 7. juli 2005 til regionsformand Bent Bech-Larsen i anledning af nogle spørgsmål fra region 3's bestyrelse, hvoraf der samtidig blev sendt kopi til hovedbestyrelsen, har bl.a. også følgende indhold:

”Sager som Jette Jensens har vi heldigvis ikke så megen erfaring med. Det er forkert at bruge udtryk som tyveri og bedrag i forhold til hende, da der ikke er fastslået et kriminelt forhold. ...”

IV. INTERVIEWS

Som grundlag for undersøgelsen har vi fundet det nødvendigt at søge oplysninger hos en række nøglepersoner i form af interviews. Alle de adspurgte har accepteret at medvirke, MTH dog ikke ved personligt fremmøde, jf. nedenfor.

Vi har af omkostningsmæssige årsager ikke fundet anledning til at interviewe samtlige hovedbestyrelsesmedlemmer eller medarbejdere i bogholderiet, idet vi har skønnet, at disse personer næppe kunne bidrage med væsentlige oplysninger.

Alle personer er blevet gjort bekendt med, at deltagelsen skete på frivillig basis, og at de – om ønsket – kunne medtage en bisidder. Vi har naturligvis ikke som ved domstolene kunnet kræve ”ansvar efter loven” ved usandfærdige forklaringer.

De interviewede personer har efterfølgende godkendt og underskrevet deres forklaring, medens MTH har besvaret alle vores spørgsmål pr. e-mail.

Forhenværende direktør Marcell Thirstrup blev ved skrivelse af 21. december 2005 indbudt til – eventuelt sammen med en bisidder – at deltage i et interview, men ved e-mail af 25. december 2005 meddelte han, at han af sit ”lægelige bagland” er blevet anmodet om under ingen omstændigheder at deltage i et interview.

Herefter anførte vi i skrivelse af 2. februar 2006 til MTH bl.a., at der bestod den mulighed, at han skriftligt besvarede en række spørgsmål, om end det ikke giver grundlag for de samme nuancer som et interview, hvorefter han ved e-mail af 3. februar 2006 meddelte, at han gerne ville besvare skriftlige spørgsmål.

Skriftlige spørgsmål til MTH af 9. februar 2006 og dennes e-mail af samme dato til besvarelse deraf er vedlagt som henholdsvis **bilag 1** og **bilag 2**. Endvidere er MTH’s e-mail af 16. februar 2006 med besvarelse – eller uddybelse af besvarelsen – af tre af vores i alt 50 spørgsmål, vedlagt som **bilag 3**.

Vores interview af **forhenværende redaktør og kommunikationschef Jens Per-to** fandt sted den 12. januar 2006, og hans forklaring er vedlagt som **bilag 4**.

Den 13. januar 2006 blev vores interview af **forhenværende regnskabschef Jette Jensen** gennemført med hendes ægtefælle Allan Jensen som bisidder, og hendes forklaring er vedlagt som **bilag 5**.

Vores interview af **formand Kristian Raunkjær** fandt sted den 12. januar 2006, og foranlediget af nye oplysninger blev et supplerende interview gennemført den 6. februar 2006. Hans forklaringer er vedlagt som henholdsvis **bilag 6** og **bilag 7**.

Den 13. januar 2006 fandt vores interview af **direktør Jørgen Damgaard** sted på dennes kontor hos forbundet i Rødovre, og hans forklaring er vedlagt som **bilag 8**.

Vores interview af **hovedbestyrelsesmedlem Norbert Ravnsbæk** blev gennemført den 16. januar 2006, og hans forklaring er vedlagt som **bilag 9**.

Den 20. januar 2006 fandt vores interview af **statsautoriseret revisor Arne Frandsen** sted, og hans forklaring er vedlagt som **bilag 10**.

V. VORES VURDERING

Vores vurdering er baseret på de dokumenter m.v., som vi har fået udleveret under mødet hos forbundet den 29. november 2005 samt i forbindelse med MTH's bevarelse af vores skriftlige spørgsmål og vores anførte interviews.

For en ordens skyld bemærkes, at vi har modtaget de dokumenter m.v., som vi har fundet anledning til at bede om, bortset fra et dokument om forbundstransport, der skulle være underskrevet af formanden og direktøren den 15. maj 2001, og som hverken forbundet eller revisor er i besiddelse af, men at vi naturligvis ikke kan udelukke, at der findes relevante dokumenter m.v., som vi ikke har kendskab til.

Endvidere er vores vurdering baseret på MTH's besvarelse af vores skriftlige spørgsmål og de under vores anførte interviews afgivne forklaringer.

A. Forhenværende direktør Marcell Thirstrup (MTH)

1. *Var forbundets opsigelsesvarsel over for MTH i henhold til direktørkontraktens punkt 3.1.1 på 6 måneder sædvanligt i forhold til hans stilling?*

På baggrund af ordlyden af direktørkontrakten, jf. dennes punkt 1.2., herunder navnlig punkterne 1.2.1 og 1.2.4.1, samt det i øvrigt oplyste om MTH's stilling, må det efter vores opfattelse lægges til grund, at han (også) reelt har været forbundets øverste ansvarlige daglige leder.

For en interesseorganisation af forbundets størrelse og karakter vil opsigelsesvarslet over for en adm. direktør/(ene)direktør efter vores erfaring og skøn typisk udgøre mellem 6 og 12 måneder – og måske endda mere.

Vi finder derfor ikke, at forbundets opsigelsesvarsel over for MTH i henhold til den oprindelige direktørkontrakt kan anses for at være usædvanligt langt.

MTH var efter det oplyste ikke ved aftale omfattet af Funktionærloven, men hvis han havde haft status af funktionær, ville forbundets opsigelsesvarsel i øvrigt også have været på 6 måneder, idet MTH på tidspunktet for afskedigelsen havde været ansat i mere end 8 år og 7 måneder.

Efter direktørkontraktens punkt 3.2.1 var MTH – udover løn (m.v.) i opsigelsesperioden – berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 6 måneders løn ved en afskedigelse, der ikke skyldes hans misligholdelse.

Vi finder heller ikke, at en fratrædelsesgodtgørelse af denne størrelsesorden i forbundets og MTH's tilfælde kan anses for at være usædvanlig.

Ud fra en økonomisk betragtning falder løn (m.v.) i opsigelsesperioden på 6 måneder og en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 6 måneders løn, eller i alt 12 måneders løn, nemlig inden for rammerne af, hvad et opsigelsesvarsel efter vores erfaring og skøn typisk ville udgøre, jf. ovenfor. Konklusionen er således, at opsigelsesvarslet ikke er usædvanligt.

Med hensyn til den aftale om bl.a. et andet og kortere opsigelsesvarsel, som blev indgået ved dokumentet benævnt ”Allonge til opr. kontrakt af 30.5.96 med senere ændringer” (i det følgende kaldet ”Allonge til direktørkontrakt”), der synes at være dateret 1. december 2001, henviser vi til vurderingen af spørgsmål 2 umiddelbart nedenfor.

2. *Kan indgåelse af ”kontrakten” af 14. september 2005, der efter det oplyste er udarbejdet af MTH, og som er underskrevet af Kristian Raunkjær, efter omstændighederne anses for at være en forsvarlig disposition?*

En vurdering af dette spørgsmål må efter vores opfattelse ske med udgangspunkt i ”Allonge til direktørkontrakt”.

Som anført ovenfor blev der ved dette dokument bl.a. indgået aftale om et andet og kortere opsigelsesvarsel, nemlig således at både forbundet og MTH havde et opsigelsesvarsel på 1 måned i stedet for på 6 måneder.

Om baggrunden for aftalen om det kortere opsigelsesvarsel har MTH i besvarelsen af et af vores spørgsmål anført, at han som følge af, at man kæmpede med kontingentets størrelse ”... ønskede ... at kunne komme hurtigt ud, eller blive gået hurtigt ud, men med et gyldent håndtryk...”, og at han også var begyndt at modtage henvendelser fra headhuntere.

Kristian Raunkjær har forklaret, at baggrunden for dokumentet var, at MTH gennem sin fagforening kunne tegne en forsikring, som betød, at denne skulle have løn i en opsigelsesperiode (ledighedsforsikring), og at

det efter hans opfattelse kunne være en fordel for forbundet at kunne afskedige MTH med 1 måneds varsel, idet det gav en større fleksibilitet.

Til vores spørgsmål om, hvorvidt det er korrekt, at der i forbindelse med indgåelsen af aftalen (om det kortere opsigelsesvarsel) blev deponeret en udateret, men af Kristian Raunkjær underskrevet opsigelsesskrivelse i henhold til de nye vilkår, har MTH svaret, at de (Kristian Raunkjær og han) lavede et udkast til en sådan, men efter et møde blev enige om, at den burde rives i stykker.

Kristian Raunkjær har forklaret, at han ikke i denne sammenhæng har skrevet under på nogen opsigelsesskrivelse, som kunne deponeres hos MTH, idet der slet ikke havde været tale om, at MTH skulle afskediges, og at han jo ikke havde kompetence til at opsiges denne på egen hånd.

På vores spørgsmål om, hvorvidt det er korrekt, at han i forbindelse med indgåelsen af aftalen eller på et senere tidspunkt har tegnet en ledighedsforsikring, har MTH svaret bekræftende, men at han "... var for sent ude med dette tilbud ...", som han "... modtog gennem DJØF-bladet og tegnede for en god ordens skyld".

Kristian Raunkjær har forklaret, at MTH kort tid efter underskrivelsen af "Allonge til direktørkontrakt" fortalte Raunkjær, at det alligevel ikke var lykkedes ham at få den forsikring, som han havde ønsket, og at han derfor havde revet dokumentet i stykker, hvilket MHT på vores forespørgsel har afvist.

Om det er MTH eller Kristian Raunkjær, der har den bedste hukommelse i relation til disse forhold, kan vi ikke med nogen sikkerhed vurdere.

Jørgen Damgaard har dog forklaret, at Kristian Raunkjær i sensommeren 2005 havde fortalt Damgaard, at han havde underskrevet et dokument, som forkortede forbundets opsigelsesvarsel over for MTH, at MTH havde bedt ham om tillige at underskrive en udateret opsigelsesskrivelse, som MTH kunne have liggende i skuffen, og at baggrunden var, at MTH havde tegnet en opsigelsesforsikring (ledighedsforsikring).

Endvidere har Jørgen Damgaard forklaret, at Kristian Raunkjær den 13. oktober 2005 oplyste, at den udaterede opsigelse nu var revet i stykker.

På den ene side kan Kristian Raunkjær naturligvis herved rettelig have sigtet til ”Allonge til direktørkontrakt”, jf. hans forklaring om, at MTH fortalte, at han havde revet dette dokument i stykker, ligesom Jørgen Damgaard kan have misforstået oplysningen.

Men på den anden side har MTH svaret, at der blev udarbejdet et udkast til en opsigelsesskrivelse, og Jørgen Damgaards forklaring er for så vidt – i al fald delvist – i overensstemmelse med, hvad MTH har svaret.

Under disse omstændigheder kan vi ikke afvise, at der har været udarbejdet et udkast til en opsigelsesskrivelse af den anførte karakter, men vi kan naturligvis ikke vide, om Kristian Raunkjær har underskrevet den.

Endvidere blev der efter ordlyden af ”Allonge til direktørkontrakt” mindst indgået aftale om, at MTH straks, eller når han måtte ønske det, skulle have en samlet udbetaling svarende til et års løn som en kompen-sation for forkortelsen af forbundets opsigelsesvarsel over for ham.

Til vores spørgsmål om, hvorvidt han forstod aftalen således, at han kunne oppebære i alt et års løn som kompensation for det kortere opsi-gelsesvarsel og samtidig have krav på fratrædelsesgodtgørelse svarende til 6 måneders løn, har MTH uden en nærmere begrundelse svaret: ”Ja.”

Efter vores opfattelse har en sådan fortolkning nogen støtte i dokumen-tets – ikke særligt tilgængelige – ordlyd, jf. herved formuleringerne ”... mod en særlig yderligere dobbelt kompensation udmålt efter den gamle opsigelsesordning i den nævnte opr. kontrakt ...” og ”... gives direktø-ren en yderligere fratrædelsesgodtgørelse efter de gamle regler, ...”.

I den forbindelse bemærkes, at Jørgen Damgaard har forklaret, at DJØF under nogle senere forhandlinger i anledning af forbundets afskedigelse af MTH hævdede, at aftalen skulle forstås således, at MTH i virkelighe-den skulle have yderligere seks måneders løn, dvs. for 1½ år, hvilket Damgaard afviste at forhandle om, hvorefter synspunktet blev frafaldet.

Af en korrespondance mellem DJØF og Jørgen Damgaard fremgår det imidlertid, at DJØF ikke på vegne af MTH giver afkald på noget krav, som denne måtte have imod forbundet. Det kan muligvis rumme et for-behold om, at ”genoplive” kravet om yderligere fratrædelsesgodtgørel-se, f.eks. hvis resultatet af vores undersøgelse måtte pege i retning af, at MTH skal tilbagebetale en del af sin løn eller fratrædelsesgodtgørelsen.

Som anført ovenfor synes ”Allonge til direktørkontrakt” at være dateret 1. december 2001, men vores interviews har imidlertid rejst tvivl om rigtigheden af denne dato.

På vores spørgsmål om, hvorvidt aftalen blev indgået den 1. december 2001, har MTH svaret bekræftende, men at det ”... er en tilfældighed ...”, og at ”... aftalens idé var på tale noget før.”

Hvis hans ledighedsforsikring blev tegnet i forbindelse med indgåelsen af aftalen, må MTH’s hukommelse om dette forhold dog have svigtet, idet vi ved en søgning på Internettet har konstateret, at DJØF ikke kunne tilbyde medlemmerne en ledighedsforsikring på dette tidspunkt (i 2001).

MTH har efter vores opfattelse ikke kunnet give nogen fornuftig forklaring på vores spørgsmål om, hvorfor ”Allonge til direktørkontrakt” ikke var påhæftet hans direktørkontrakt, idet han har svaret: ”... – jeg havde den faktisk i min mappe altid tror jeg”, hvilket i givet fald betyder, at ”Allonge til direktørkontrakt” skulle have ligget i hans mappe i flere år.

Kristian Raunkjær har forklaret, at dokumentet blev underskrevet i september 2005, at han er sikker på, at dokumentet ikke var dateret, da han skrev det under, at datoen på dokumentet – 01.12.2001 – er en manipulation, og at alene ”R” på stemplet viser, at dokumentet ikke kan være fra december 2001, idet MTH først blev Ridder af Dannebrog i 2003.

Denne forklaring er i fuld overensstemmelse med Jørgen Damgaards forklaring om, at Kristian Raunkjær i sensommeren 2005 havde fortalt Damgaard, at han havde underskrevet et dokument, som forkortede forbundets opsigelsesvarsel over for MTH, og Damgaard har også hæftet sig ved, at det stempel, som MTH har anvendt, er forsynet med et ”R”.

Vi finder det på den baggrund ubetænkeligt dels at afvise, at aftalen kan være indgået den 1. december 2001, dels at lægge til grund, at dokumentet er blevet underskrevet i september 2005.

I den forbindelse bemærkes, at der næppe vil være dækning under en ledighedsforsikring, hvis forsikringstageren efter tegning af denne indgår aftale om forkortelse af opsigelsesvarslet mod vederlag, således at han reelt ville modtage både løn og forsikringsydelse(r) for samme periode.

-oOo-

Når vi har anført, at vurdering af spørgsmålet må ske med udgangspunkt i ”Allonge til direktørkontrakt”, skyldes det, at ”kontrakten” af 14. september 2005 kan anses for at være en ”eksekution” af dette dokument.

Det efter vores opfattelse centrale afsnit i ”kontrakten” af 14. september 2005, hvori det bl.a. er anført, at et års løn nu kan udbetales, synes nemlig – næsten ordret – at være hentet fra ”Allonge til direktørkontrakt”.

Til vores spørgsmål om, hvorvidt dokumentet benævnt ”Allonge til direktørkontrakt” blev forevist for eller drøftet med Kristian Raunkjær ved underskrivelsen af ”kontrakten” af 14. september 2005, har MTH svaret: ”Både der og noget tid før.”

Kristian Raunkjær har forklaret, at han ikke har kædet ”Allonge til direktørkontrakt” sammen med ”kontrakten” af 14. september 2005, og at han ikke har set den af MTH underskrevne påtegning på ”Allonge til direktørkontakt”, medens MTH om dette har svaret, at ”... typisk var påtegningen blot til eget brug, som en ”husker”, og til økonomichefen.”

På vores spørgsmål om, hvad formålet med ”kontrakten” af 14. september 2005 var, har MTH bl.a. svaret, at han skulle sikres bedre økonomisk, idet de, der støttede Norbert Ravnsbæk længere nede i systemet, forsøgte ”... at gå efter en embedsmand i stedet for en politiker ...”.

Kristian Raunkjær har forklaret, at MTH alene havde ytret ønske om at få ændret sin lønningssperiode fra betaling bagud til betaling forud, og at dette efter hans opfattelse alene betød, at MTH nu skulle have 2 måneders løn udbetalt på en gang.

Under alle omstændigheder blev konsekvensen af ”kontrakten” af 14. september 2005, at MTH straks fik udbetalt et helt års nettoløn m.v., herunder en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 6 måneders vederlag.

Vi finder ikke, at ”Allonge til direktørkontrakt” eller indgåelsen af ”kontrakten” af 14. september 2005 efter omstændighederne kan anses for at være forsvarlige dispositioner; ikke mindst fordi MTH ikke var blevet afskediget og – på dette tidspunkt – heller ikke skulle afskediges.

Med hensyn til ”Allonge til direktørkontrakt”, var der absolut intet deri, som stillede forbundet bedre end efter den oprindelige direktørkontrakt.

Hvis allongen skulle forstås således, at MTH kunne oppebære i alt 18 måneders løn, er dette en åbenbar forringelse af forbundets stilling, og hvis det var meningen, at MTH alene skulle have et potentielt krav på 12 måneders løn og herefter kunne opsiges med 1 måneds varsel – altså i alt 13 måneders løn, hvoraf 12 måneder kunne forlanges udbetalt når som helst – var aftalen også en forringelse set fra forbundets synspunkt.

For det første skulle forbundet samlet set af med yderligere en måneds løn, for det andet kunne forbundet risikere at stå uden direktør med 1 måneds varsel, og for det tredje var det MTH, som suverænt bestemte, hvornår han skulle modtage sin ”kompensation”.

Konsekvensen af det tredje af disse forhold, nemlig at MTH straks fik udbetalt et års nettoløn m.v., indtrådte mindre end 14 dage senere, hvis Kristian Raunkjærs forklaring lægges til grund. Spørgsmålet om, hvorvidt dette har påført forbundet et tab, behandles under litra D nedenfor.

For fuldstændigheds skyld bemærkes, at MTH ikke var omfattet af Ferieloven, og at hans kontrakt ikke indeholder bestemmelser om ferietillæg. Vi har ikke undersøgt, om MTH kutymemæssigt har modtaget ferietillæg, eller om han fejlagtigt har indføjet en bestemmelse herom i ”Allonge til direktørkontrakt” og ”kontrakten” af 14. september 2005.

Vi finder det ret nærliggende at antage, at formålet med de to dokumenter reelt var at sikre MTH en samlet udbetaling, der omfattede sædvanlig løn m.v. i en periode svarende til det oprindelige opsigelsesvarsel, og samtidig satte ham i stand til eventuelt at oppebære ydelser under en ledighedsforsikring, men det har Kristian Raunkjær næppe gennemskuet.

Om det er sket, har vi ingen mulighed for med sikkerhed at undersøge.

3. *Må MTH og Kristian Raunkjær – i benægtende fald – antages at have været i god eller i ond tro ved udarbejdelsen respektive underskrivelsen?*

Om forholdet til MTH har Kristian Raunkjær generelt forklaret, og under vores supplerende interview gentaget, at han havde et meget snævert

og ualmindeligt frugtbart samarbejde med MTH, at der blev opbygget et tillidsforhold mellem dem, og at han derfor havde blind tillid til MTH.

Vi har ikke fundet grundlag for at betvivle, at dette faktisk var tilfældet.

For så vidt angår ”Allonge til direktørkontrakt” har Kristian Raunkjær forklaret, at det ikke faldt ham ind, at forbundet under alle omstændigheder kunne have afskediget MTH med den virkning, at man højst kom af med ét års løn, eller at man i forbindelse med en sådan afskedigelse til enhver tid ville kunne suspendere (eller fritstille) direktøren.

Endvidere har han forklaret, at han overhovedet ikke havde forestillet sig, at MTH ville bede ham om at underskrive dokumenter, som på nogen vis kunne bringe ham, eller for den sags skyld MTH, i ”fedtefadet”.

Endelig har Kristian Raunkjær forklaret, at det heller ikke faldt ham ind at drøfte ”Allonge til direktørkontrakt” med Jørgen Damgaard i dennes egenskab af advokat.

Med hensyn til ”kontrakten” af 14. september 2005 har MTH til vores spørgsmål om, hvorvidt han fortalte Kristian Raunkjær om konsekvensen af dennes underskrivelse af dokumentet, uden videre svaret: ”Ja.”

Kristian Raunkjær har under vores supplerende interview, hvor vi foreholdt ham ”Allonge til direktørkontrakt”, fastholdt sin forklaring om, at han alene opfattede ”kontrakten” af 14. september 2005 som et spørgsmål om at gå fra bagudbetalt løn til forudbetalt løn.

Endvidere har han forklaret, at han ikke forstod konsekvensen af det, som han skrev under på, at det ikke gik op for ham, at der var tale om et helt års løn, når fratrædelsesgodtgørelsen blev indregnet, og at der i øvrigt ikke den 14. september 2005 var tale om, at MTH skulle fratræde.

Jørgen Damgaard har forklaret, at der efter hans skøn ikke har ligget forsætligt svigagtige hensigter bag MTH’s fremgangsmåde, og at der, som han selv har beskrevet det i sit notat af 25. oktober 2005, er tale om ”... en trængt og syg mands værk.”

Endvidere har han forklaret, at det tilsyneladende først begyndte at gå op for Kristian Raunkjær hvad ”kontrakten” af 14. september 2005

egentlig gik ud på den 17. oktober 2005, hvor Raunkjær af Damgaard fik forevist dokumentet.

Endelig har Jørgen Damgaard forklaret, at Kristian Raunkjær (i den forbindelse) sagde, at han alene havde opfattet ”kontrakten” af 14. september 2005 som en ændring fra bagudbetalt løn til forudbetalt løn.

Statsautoriseret revisor Arne Frandsen har forklaret, at han efterfølgende kunne konstatere, at det beløb på kr. 590.000, der blev udbetalt til MTH, på ingen måde havde været forsøgt skjult.

Endvidere har han udtalt, at man kan undre sig over, at Kristian Raunkjær ikke studsede over ”kontrakten” af 14. september 2005, men at han er af den opfattelse, at Raunkjær ikke har kunnet overskue denne.

Som det fremgår af afsnit IV, har MTH ikke deltaget i et interview, men i stedet skriftligt besvaret en række spørgsmål, hvilket imidlertid ikke giver grundlag for en besvarelse med samme nuancer som et interview.

Vi har derfor ikke kunnet spørge ind til kernen i nogen af de to dokumenter, hvilket vanskeliggør vurderingen af, om MTH har været i god eller i ond tro i relation til ”kontrakten” af 14. september 2005.

På den ene side er både ”Allonge til direktørkontrakt” og ”kontrakten” af 14. september 2005 med hensyn til såvel ordlyd som formål respektive konsekvens ikke særligt tilgængelige, og man kunne få den tanke, at MTH har spekuleret i, at Kristian Raunkjær ikke ville kunne forstå dem.

I den forbindelse bemærkes, at den tvivl, der er rejst om rigtigheden af dateringen af ”Allonge til direktørkontrakt”, og som vi har behandlet under vurderingen af spørgsmål 2, også rejser tvivl om MTH’s motiver.

På den anden side har det beløb på kr. 590.000, der blev udbetalt til MTH, åbenbart ikke på nogen måde været forsøgt skjult, hvilket kunne tale for, at MTH selv har anset indgåelsen af ”kontrakten” af 14. september 2005 for efter omstændighederne at være en forsvarlig disposition. MTH’s sygdom kan dog have haft indflydelse på hans dømmekraft.

Sammenfattende er det vores skøn, at MTH må have været klar over, at aftalerne var usædvanlige, og at de alene rummede fordele for ham selv.

Muligvis har MTH gennem længere tid været klar over, at han rent psykisk ikke ville kunne fortsætte i sin stilling, hvorfor han forventede at måtte sygemelde sig og formentlig også at ville blive afskediget. Dette giver en vis mening, men beror naturligvis på ræsonnementer og gætterier.

For så vidt angår Kristian Raunkjær har han som anført forklaret, at MTH på mødet den 14. september 2005 alene havde ytret ønske om at få ændret sin lønningsperiode fra betaling bagud til betaling forud.

Endvidere har Kristian Raunkjær forklaret, at han ikke dengang forstod konsekvensen af det, som han skrev under på, hvilket stemmer overens med Jørgen Damgaards indtryk af, at det først begyndte at gå op for Kristian Raunkjær, hvad "kontrakten" af 14. september 2005 egentlig gik ud på den 17. oktober 2005, hvor han af Damgaard fik forevist denne.

Jørgen Damgaard kendte imidlertid ikke på dette tidspunkt "Allonge til direktørkontrakt", som vi først modtog fra Damgaard efter vores første interview af Kristian Raunkjær, der ikke under dette havde omtalt den.

Under vores supplerende interview af Kristian Raunkjær har han forklaret, at han ikke havde omtalt "Allonge til direktørkontrakt" under vores første interview, fordi MTH havde fortalt ham, at den var tilintetgjort.

Om "Allonge til direktørkontrakt" har han som anført endvidere forklaret, at det efter hans opfattelse kunne være en fordel for forbundet at kunne afskedige MTH med 1 måneds varsel, idet det gav en større fleksibilitet, og at han ikke har kædet "Allonge til direktørkontrakt" sammen med "kontrakten" af 14. september 2005.

Kristian Raunkjær har under vore interviews virket ganske troværdig, men vi har imidlertid som jurister overordentligt svært ved at forstå, hvorledes det kan gå til, at han i løbet af kun 14 dage kunne underskrive ikke bare ét, men to dokumenter, som han ikke forstod konsekvensen af, hvorved bemærkes, at det centrale afsnit i "kontrakten" af 14. september 2005 som nævnt synes at være hentet fra "Allonge til direktørkontrakt".

I den forbindelse bemærkes, at selvom Kristian Raunkjær (stadig) havde "blind tillid" til MTH, så var der på tidspunktet for underskrivelserne opstået uro i region 3 og blandt medlemmerne som følge af bilagssagen.

Hovedbestyrelsen havde formentlig ved tidligere lejligheder givet Kristian Raunkjær et vist spillerum til på egen hånd at træffe beslutninger om forhold, hvor kompetencen formelt lå hos hovedbestyrelsen i henhold til dennes forretningsorden, hvilket støttes af Jørgen Damgaards forklaring, hvorefter noget sådant havde været kutyme i de sidste 14 år.

Men Kristian Raunkjær burde – i al fald under de foreliggende omstændigheder – have afholdt sig fra at indgå aftaler om ændring af MTH's ansættelsesforhold, hvis indhold og konsekvenser han ikke kunne overskue, uden at forelægge det for hovedbestyrelsen, økonomiudvalget eller i det mindste for Jørgen Damgaard, som også var forbundets advokat.

Det kan muligvis antages, at Kristian Raunkjær subjektivt har været i god tro, da han underskrev dokumenterne i september 2005, idet han ikke forstod indhold og konsekvenser, men ud fra en juridisk betragtning har han efter vores vurdering været i ond tro i form af "burde-viden".

I den forbindelse bemærkes, at Kristian Raunkjær efter både Jørgen Damgaards og hans egen forklaring fik "syndsforladelse" fra hovedbestyrelsen for "kontrakten" af 14. september 2005, men at hovedbestyrelsen ikke på dette tidspunkt kendte til "Allonge til direktørkontrakt".

Spørgsmålene 4 – 6 har vi valgt i det følgende at behandle samlet:

4. ***Forelå der ultimo oktober 2005 et tilstrækkeligt grundlag for at bortvise MTH i stedet for at afskedige ham som det skete den 27. oktober 2005 med virkning fra den 1. januar 2006 og til fratreden den 30. juni 2006?***
5. ***Kan anbefalingen i Jørgen Damgaards notat af 25. oktober 2005 om at afskedige MTH og ikke at bortvise ham – i bekræftende fald – alligevel efter omstændighederne anses for at være en forsvarlig anbefaling?***
6. ***Må anbefalingen – i benægtende fald – antages at være ansvarspådragende for Jørgen Damgaard?***

Spørgsmålet om, hvorvidt MTH i oktober 2005 kunne have været bortvist i stedet for at blive afskediget, afhænger dels af, hvilke afskedigelses- eller bortvisningsgrunde, der kunne være tale om, dels af, hvilken viden om sådanne grunde, de relevante personer besad på det tidspunkt.

Af direktørkontraktens § 3.3.1 fremgår, at kontrakten kan ophæves uden varsel, såfremt direktøren gør sig skyldig i misligholdelse af sine pligter i henhold til kontrakten eller de relevante forudsætninger, hvorunder den er indgået. Dette betyder, at der i sådanne tilfælde kan ske bortvisning.

Der er ikke i direktørkontrakten oplyst eksempler på, hvad der kan betragtes som misligholdelse, og det må således afgøres ud fra dansk rets almindelig regler, hvornår en misligholdelse kan føre til bortvisning.

De faktiske omstændigheder, der forelå, da beslutningen om afskedigelsen af MTH blev truffet, var ”kontrakten” af 14. september 2005 og den efterfølgende udbetaling af et helt års nettoløn m.v., kombineret med resultatet af den revisorundersøgelse, som Jørgen Damgaard iværksatte.

Med hensyn til ”kontrakten” af 14. september 2005, er der mellem MTH og Kristian Raunkjær enighed om, at det er MTH, som både har taget initiativet til og konciperet den. Kristian Raunkjær har tilsyneladende ikke på forhånd fået dokumentet til gennemsyn, ligesom Kristian Raunkjær ikke efter underskrivelsen har modtaget kopi af ”kontrakten”.

Hvis Kristian Raunkjærs forklaring lægges til grund, så troede han, at ”kontrakten” af 14. september 2005 blot gik ud på, at MTH skulle aflønnes forud i stedet for bagud, og hvis man forestiller sig, at MTH svigagtigt har givet Kristian Raunkjær ”kontrakten” i forvisning om, at Raunkjær med sin ”blinde tillid” var nem at få til at skrive under på ”hvad som helst”, så kunne det tale for en bortvisning.

Efter Jørgen Damgaards notat af 25. oktober 2005 til hovedbestyrelsen skulle MTH overfor Damgaard under en telefonsamtale den 21. oktober 2005 have udtrykt tvivl om, hvorvidt Kristian Raunkjær havde forstået indholdet af ”kontrakten” af 14. september 2005, men MTH sagde samtidig, at han ikke mente, at han på nogen måde havde gjort noget forkert.

Der er ikke tvivl om, at MTH anså ”kontrakten” af 14. september 2005 som carte blanche til straks at hæve 1 års løn forud, hvilket også skete.

En sådan disposition må siges at være så usædvanlig, at den isoleret set kan føre til bortvisning – men igen forudsætter dette, at det kan dokumenteres, at forbundets formand er blevet ført bag lyset af direktøren.

Bortvisning er ansættelsesretligt en drastisk reaktion, og beviserne skal være meget klare, hvis en domstol skal kunne anerkende en bortvisning.

Man kunne fra forbundets side have resoneret, at risikoen ved en bortvisning var ringe, selvom man skulle tabe en sag. MTH havde jo alligevel oppebåret løn for hele opsigelsesperioden og fratrædelsesgodtgørelse, hvorfor forbundet højst kunne komme af med sagsomkostninger.

Noget andet er, at hvis forbundet havde bortvist MTH i oktober 2005, så ville "Allonge til direktørkontrakt" utvivlsomt være dukket op, og så havde forbundet efter vores opfattelse ikke haft store chancer for at få medhold.

Selvom man med den viden, som man besad på opsigelsestidspunktet, kunne have skønnet, at der var gode chancer for at få medhold i en bortvisningssag, så er der alligevel en række andre forhold, som taler imod:

For det første er der altid en procesrisiko, og det kan blive dyrt at tabe, hvilket i værste fald kan ske efter, at sagen har været ført i to instanser. Og selvom en sag vindes, så vil de tilkendte sagsomkostninger sjældent dække det reelle advokathonorar.

For det andet havde Jørgen Damgaard – og vel også andre medlemmer af hovedbestyrelsen – det indtryk, at MTH var inde i en psykisk krise, som til en vis grad kunne undskylde hans handlinger, jf. herved Jørgen Damgaards udtalelse om "en trængt og syg mands værk", og samtidig gøre det ubehageligt for forbundet at skulle føre en retssag imod ham.

For det tredje ville det under en retssag blive særdeles vanskeligt at overbevise dommerne om, at forbundets formand ikke havde forstået indholdet af et dokument, som han selv havde skrevet under på, og som førte til udbetaling af kr. 590.000. Det ville næppe heller blive særligt behageligt for formanden at skulle afgive en forklaring i retten herom.

For det fjerde var det måske ikke særligt sandsynligt, at MTH – selvom retssagen blev vundet af forbundet – ville være i stand til at tilbagebetale uberettiget hævede beløb og de eventuelt tilkendte sagsomkostninger. Jørgen Damgaard havde efter sin forklaring undersøgt ejerskab og prioritering af det hus, som MTH beboede sammen med sin ægtefælle, og konstateret, at det stod i hustruens navn og nok var belånt med ca. 80 %.

De forhold, som PricewaterhouseCoopers i øvrigt havde afdækket på Jørgen Damgaards foranledning, såsom køb af tøj på forbundets regning og betaling af en fartbøde, var næppe heller tilstrækkelige til en bortvisning, hverken isoleret set eller ud fra en samlet bedømmelse.

Herefter er det vores vurdering, at det ud fra den viden, som navnlig Jørgen Damgaard besad i oktober 2005, ikke kan kritiseres, at han ikke anbefalede forbundet at bortvise MTH i stedet for at afskedige ham.

Som anført ovenfor, må det på baggrund af den ”Allonge til direktørkontrakt”, der først dukkede op senere, i øvrigt også anses for lidet sandsynligt, at en bortvisningssag ville have ført til det ønskede resultat.

For fuldstændigheds skyld bemærkes, at det naturligvis kunne have været overvejet, om MTH kunne have været opsagt med et kortere varsel, end det faktisk skete efter advokat Jørgen Damgaards anbefaling.

Af direktørkontraktens punkt 3.1.2 fremgår, at direktøren kan opsiges med 6 måneders varsel, hvis han p.gr.a. sygdom har været ude af stand til at varetage sin stilling i 3 måneder inden for et tidsrum af 6 måneder.

Men samtidig synes det at fremgå af punkt 3.1.1 i kontrakten, at direktøren under alle omstændigheder kan opsiges med et varsel på 6 måneder.

Normalt vil arbejdsgiverens mulighed for at bringe ansættelsesforholdet til ophør blive forbedret i tilfælde af medarbejderens længerevarende sygdom, hvilket kunne tale for at se bort fra bestemmelsen i punkt 3.1.2, som muligvis kan stamme fra en tidligere kontrakt, hvor det ordinære opsigelsesvarsel har været længere end de anførte 6 måneder. En sådan fortolkning ville have sparet forbundet for en måneds løn og feriepenge.

Advokat Jørgen Damgaard har imidlertid forklaret, at hans fortolkning gik ud på, at såfremt direktøren under alle omstændigheder kunne opsiges med 6 måneders varsel i henhold til punkt 3.1.1, så ville bestemmelsen i punkt 3.1.2 være overflødig, hvilket har formodningen imod sig.

Han havde derfor lagt til grund, at punkt 3.1.2 indeholder en beskyttelse af direktøren ved sygdom, hvorfor denne bestemmelse som den specielle måtte have forrang for den almindelige bestemmelse i punkt 3.1.1.

Efter vores opfattelse er denne fortolkning af direktørkontrakten ligeså god som en forståelse, der bygger på, at punkt 3.1.2 skulle være uden selvstændigt indhold, og vi finder derfor ikke grundlag for at kritisere Jørgen Damgaards anbefaling til hovedbestyrelsen om at respektere sygdomsperioden på tre måneder i opsigelsesskrivelsen.

Endvidere bemærker vi, at Jørgen Damgaard efter det oplyste intet vidste om "Allonge til direktørkontrakt", som jo gav adgang til opsigelse med 1 måneds varsel på dette tidspunkt.

For en ordens skyld tilføjes, at når "Allonge til direktørkontrakt" under de senere forhandlinger dukkede op, så kunne forbundet måske have hævdet, at MTH var klar over, at Jørgen Damgaard befandt sig i en vildfarelse med hensyn til opsigelsesvarslets længde, da MTH blev afskediget med opsigelsesvarslet i den oprindelige direktørkontrakt.

Dette kunne have talt for, at MTH ikke skulle have haft mere end 1 måneds løn (udover de allerede oppebårne 12 måneder), men igen er det imidlertid vanskeligt at skønne om mulighederne for at få medhold i et sådant synspunkt, når forbundets formand måtte antages at kende det forkortede varsel.

Jørgen Damgaard har forklaret, at de administrative beslutninger, der omtales i opsigelsesskrivelsen, og som efter denne ikke havde hovedbestyrelsens opbakning, er udgifter til jagtlig efteruddannelse.

Disse udgifter af usædvanlig karakter var hovedbestyrelsen imidlertid blevet gjort bekendt med, idet hovedbestyrelsen efter det oplyste fik kopi af Kristian Raunkjærs skrivelse af 7. juli 2005 til regionsformand Bent Bech-Larsen.

Efter vores opfattelse må det som følge af reglerne om passivitet anses for udelukket at bortvise MTH ultimo oktober 2005 på grundlag af forhold, som var kommet til hovedbestyrelsens kendskab primo juli 2005.

Sammenfattende er det herefter vores opfattelse, at det er tvivlsomt, om MTH kunne have været bortvist ud fra de foreliggende oplysninger, at Jørgen Damgaards anbefaling af en afskedigelse ikke kan anses for at være uforsvarlig, og at der følgelig ikke i denne sammenhæng er handlet ansvarspådragende af Jørgen Damgaard.

7. Kan der indhentes nærmere oplysninger om MTH's betalingsevne?

Efter vores opfattelse er der ingen mulighed for at rejse krav om tilbagebetaling af løn m.v. imod MTH, hvorfor vi ikke har fundet anledning til at undersøge hans økonomiske forhold. Feriepenge kan – helt eller delvis – være udbetalt med urette, men det er et relativt beskedent beløb.

MTH har selv oplyst, at han efter engang at have været med i "... et K/S ejd. invest ..." er ubemidlet, og at alt står i hans ægtefælles navn.

B. Forhenværende redaktør og kommunikationschef Jens Perto (JPE)

1. Var forbundets opsigelsesvarsel over for JPE i henhold til ansættelsesaftalens punkt 1, stk. 2, på 6 måneder sædvanligt i forhold til hans stilling?

Efter en ansættelsesaftale af 17. februar 2000, hvormed JPE efter det oplyste blev fastansat som redaktionschef, var Funktionærlovens bestemmelser gældende i det omfang, andet ikke var aftalt i ansættelsesaftalen.

Ansættelsesaftalen indeholdt ikke en særlig aftale om opsigelsesvarsler, og udgangspunktet var derfor, at forbundets opsigelsesvarsel over for JPE var bestemt af reglerne i Funktionærlovens § 2, hvorefter opsigelsesvarsel – alt afhængig af anciennitet – udgør mellem 1 og 6 måneder.

Efter ansættelsesaftalen skulle JPE's anciennitet beregnes fra den 1. april 1999, hvilket er det tidspunkt, hvorfra han oprindeligt blev ansat som redaktionssekretær på en 1-årig tidsbegrænset ansættelsesaftale.

Forbundets opsigelsesvarsel over for JPE blev imidlertid ved en ansættelsesaftale af 20. december 2000, der er underskrevet af MTH, fastsat til 6 måneder.

På dette tidspunkt udgjorde forbundets opsigelsesvarsel over for JPE efter Funktionærlovens § 2 som følge af hans anciennitet alene 3 måneder, hvorfor der i realiteten var tale om en forlængelse af dette på 3 måneder.

Endvidere blev det ved en ansættelsesaftale af 28. januar 2002, der ligeledes er underskrevet af MTH, bestemt, at der i tilfælde af afskedigelse skal betales en fratrædelsesgodtgørelse på 6 måneders løn.

Punkt 1, stk. 2, 1. punktum, og punkt 1, stk. 2, 2. punktum, i den seneste ansættelsesaftale af 5. april 2005 stammer således fra disse tidligere ansættelsesaftaler af henholdsvis 20. december 2000 og 28. januar 2002.

Om baggrunden for bestemmelsen om en fratrædelsesgodtgørelse på 6 måneders løn har JPE forklaret, at den ”kom ind” i ansættelseskontrakten i forbindelse med, at han selv påtog sig et forlænget opsigelsesvarsel over for forbundet på 3 måneder, idet det kunne stille forbundet i en vanskelig situation, hvis han opsagde sin stilling med 1 måneds varsel.

Vi antager, at JPE herved rettelig sigtede til baggrunden for forlængelsen af forbundets opsigelsesvarsel over for ham, idet det var parternes opsigelsesvarsler, der blev forlænget samtidig, nemlig ved ansættelsesaftalen af 20. december 2000, medens bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse først ”kom ind” ved ansættelsesaftalen af 28. januar 2002.

Endvidere har JPE om baggrunden for forlængelsen af opsigelsesvarslet forklaret, at han samtidig gav afkald på en lønforhøjelse, idet MTH var fokuseret på at nedbringe administrationsomkostningerne.

MTH har på vores spørgsmål om baggrunden for forlængelsen af parternes opsigelsesvarsler og bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse svaret, at han gerne ville sikre, at JPE forblev i forbundet, og MTH har i øvrigt anført: ”Så kald det lønforhandling.”

Som anført ovenfor var Funktionærloven gældende, og efter lovens § 2, stk. 6, kan der ved skriftlig kontrakt træffes bestemmelse om længere opsigelsesvarsel fra funktionærens side under forudsætning af, at opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side (mindst) forlænges tilsvarende.

Efter vores opfattelse må det lægges til grund, at JPE som redaktør og kommunikationschef indtog en ret central og betroet stilling i forbundet, og det er ganske sædvanligt, at der med ledere – eller medarbejdere – i sådanne stillinger bliver indgået aftale om forlængede opsigelsesvarsler.

Objektivt set finder vi ikke, at forbundets opsigelsesvarsel over for JPE i henhold til ansættelsesaftalen på 6 måneder kan anses for at være usædvanligt langt, hvorved bemærkes, at JPE's opsigelsesvarsel over for forbundet samtidig var blevet forlænget, nemlig fra 1 måned til 3 måneder.

Endvidere var forudsætningen om, at arbejdsgiverens, hér forbundets, opsigelsesvarsel (mindst) forlænges tilsvarende, hér med to måneder, opfyldt ved forlængelsen af funktionærens, hér JPE's, opsigelsesvarsel.

Det var den – som følge af udviklingen i JPE's anciennitet – derimod ikke ved indgåelsen af fratrædelsesaftalen af 8. juni 2005, hvilket vi behandler nærmere i forbindelse med vurdering af spørgsmål 3 nedenfor.

Baggrunden – eller begrundelsen – for forlængelsen af parternes opsigelsesvarsler, herunder af forbundets opsigelsesvarsel over for JPE, var efter både dennes forklaring og MTH's besvarelse to-leddet:

For det første hensynet til at forbundet kunne fastholde JPE, hvilket er en sædvanlig begrundelse for en aftale om forlængede opsigelsesvarsler.

Og for det andet, at JPE gav afkald på en lønforhøjelse, eller med MTH's ord, at det var resultatet af lønforhandling, hvilket efter vores opfattelse ikke kan anses for at være en sædvanlig begrundelse, hvis formålet i realiteten var at nedbringe lønomkostningerne (for tiden).

Det samme må gælde for bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, hvorved bemærkes, at JPE samtidig var beskyttet af Funktionærlovens § 2b om godtgørelse for urimelig afskedigelse.

2. *Må det antages, at Marcell Thirstrup eller andre allerede havde forpligtet forbundet ved dokumentet benævnt "Forslag til fratrædelsesaftale for JP – 2", der blev sendt til Jørgen Damgaard pr. telefax den 6. juni 2005?*

Som anført er dokumentet benævnt "forslag", og det er ikke underskrevet, hvilket som udgangspunkt skaber en meget stærk formodning for, at MTH (eller andre) ikke havde forpligtet forbundet derved.

Om udgangspunktet holder, afhænger af de afgivne forklaringer m.v.:

Kristian Raunkjær har forklaret, at den anden trivselsundersøgelse førte til, at han bad MTH om at udarbejde forslag til en opsigelse af JPE, idet selve opsigelsen skulle godkendes af hovedbestyrelsen.

Om tilblivelsen af dokumentet har JPE forklaret, at han inden mødet med MTH – og senere Norbert Ravnsbæk – den 21. maj 2005 havde ud-

arbejdet et forslag, der lå på hans PC, som han havde med, og at der i forhold til dette forslag stort set kun skete den ændring, at Steen Axel Hansen (SAX) blev sat ind i stedet for Morten Sinding.

Endvidere har han forklaret, at kommunikationsudvalget efter hans opfattelse nok skulle sanktionere "aftalen"; måske ikke så meget det lønmæssige, men det udviklingsarbejde, som han efter forslaget skulle foretage, og at "aftalen" ikke er underskrevet, idet kommunikationsudvalget skulle have den til godkendelse af disse punkter (udviklingsarbejdet).

MTH har på vores spørgsmål om, hvorvidt dokumentet er et udtryk for, at der på mødet blev indgået en aftale om vilkårene for fratrædelse, eller om det må anses for at være et forarbejde til fratrædelsesaftalen af 8. juni 2005, svaret, at de alene kunne "... lave udkast til forarbejde...", idet "... HB var suveræne i relation til afvikling af ledere."

Norbert Ravnsbæk har forklaret, at det udkast, der blev udarbejdet på mødet, efter hans opfattelse skulle forelægges for hovedbestyrelsen, idet MTH ikke på egen hånd kunne afskedige en leder.

Endvidere har han forklaret, at han alene opfattede sin rolle som "bisidder", at han intet kendte til JPE's ansættelsesforhold (læs: ansættelsesvilkår), og at han derfor ikke kunne blande sig i "aftalens" indhold.

Kristian Raunkjær har forklaret, at han under ingen omstændigheder kunne godkende forslaget, der indeholdt en bestemmelse om, at JPE skulle oppebære yderligere 6 måneders løn, hvilket Kristian Raunkjær anså for at være helt uacceptabelt, og at sagen overgik til Jørgen Damgaard, som skulle sørge for en opsigelse/fratrædelse på rimelige vilkår.

Om dette har JPE forklaret, at MTH primo juni 2005 meddelte, at forslaget ikke var godkendt, hvorefter han kontaktede Norbert Ravnsbæk, der oplyste, at Jørgen Damgaard skulle tage sig af sagen.

Endvidere har han forklaret, at han under mødet med Jørgen Damgaard den 8. juni 2005 tilkendegav, at han mente, at han havde en aftale efter mødet den 21. maj 2005, selvom dokumentet ikke var underskrevet.

Norbert Ravnsbæk har forklaret, at JPE fortalte ham, at denne havde fået oplyst, at Kristian Raunkjær ikke kunne godkende den "aftale", som

blev drøftet på mødet den 21. maj 2005, og at resultatet var, at det blev overladt til Jørgen Damgaard, at forhandle en fratrædelsesaftale hjem.

Endvidere har han forklaret, at han har fremsendt en telefax til Jørgen Damgaard med det forslag, som blev udarbejdet den 21. maj 2005.

Jørgen Damgaard har forklaret, at han ikke før dette møde med JPE havde hæftet sig meget ved dokumentet, der er benævnt "forslag", og som ikke var underskrevet, og at han derfor inden mødet selv havde udarbejdet et udkast til en fratrædelsesaftale.

Endvidere har han forklaret, at JPE under mødet hævdede, at dokumentet var en egentlig aftale, som forbundet var bundet af, og at MTH på hans telefoniske forespørgsel under mødet bekræftede, at forslaget mundtligt var blevet godkendt af denne og Norbert Ravnsbæk.

Endelig har Jørgen Damgaard forklaret, at der under forhandlingerne med JPE blev taget hensyn til såvel ansættelsesaftalen som dokumentet.

Som det fremgår af disse forklaringerne m.v., var det kun JPE, der mente, at han havde en aftale efter mødet den 21. maj 2005, selvom dokumentet ikke var underskrevet, og dette standpunkt kan JPE efter vores opfattelse meget vel have indtaget som et led i en forhandlingsstrategi.

Jørgen Damgaard har forklaret, at MTH under mødet telefonisk bekræftede, at forslaget mundtligt var blevet godkendt af denne og Norbert Ravnsbæk, men vi forstår MTH's besvarelse af vores spørgsmål således, at han – i al fald nu – er af en anden opfattelse.

Det forhold, at MTH og/eller Norbert Ravnsbæk mundtligt måtte have godkendt et forslag til fratrædelsesaftale, er i øvrigt ikke det samme, som at der er blevet indgået en aftale om vilkårene for en sådan, og Norbert Ravnsbæk har forklaret, at det udkast, der blev udarbejdet på mødet, efter hans opfattelse skulle forelægges for hovedbestyrelsen.

Sammenfattende er det i overensstemmelse med udgangspunktet herfter vores vurdering, at MTH eller andre ikke havde forpligtet forbundet ved dokumentet benævnt "Forslag til fratrædelsesaftale for JP – 2", der blev sendt til Jørgen Damgaard pr. telefax den 6. juni 2005.

3. ***Blev JPE ved fratrædelsesaftale af 8. juni 2005 med tillæg 1 og tillæg 2 af samme dato stillet bedre end i tilfælde af afskedigelse i henhold til hans ansættelsesaftale af 5. april 2005 med allonge af 15. januar 2005?***

Til brug for en vurdering af dette spørgsmål har vi udarbejdet nedenstående skema, der indeholder en sammenligning af de relevante vilkår i ansættelsesaftalen (med allonge) og i fratrædelsesaftalen (med tillæg).

Ansættelsesaftale af 5. april 2005 med allonge af 15. januar 2005	Fratrædelsesaftale af 8. juni 2005 med tillæg 1 og tillæg 2
Løn i en opsigelsesperiode på 6 måneder (til udgangen af måned)	Sædvanlig løn i fratrædelsestiden (= til udgangen af januar 2006, svarende til en opsigelsesperiode på 7 måneder)
En fratrædelsesgodtgørelse svarende til (yderligere) 6 måneders løn	Udbetales (med kr. 310.950) den 31. januar 2006
Et af forbundet betalt pensionsbidrag på 15 % af (den årlige) løn	Sædvanlig pension i fratrædelsestiden (= til udgangen af januar 2006, svarende til en opsigelsesperiode på 7 måneder)
Ferie med løn iht. til Ferieloven	Fritagelse for funktionerne som kommunikationschef og redaktør uden afvikling af ferie vedr. optjeningsåret 2004
Særskilte honorarer (på freelance basis) for artikelskrivning	JPE leverer senest 1. marts 2006 min. 8 og maks. 16 temsider, der honoreres med kr. 50.000 ved leveringen
Godtgørelse af udgifter ved deltagelse i godkendte tjenesterejser, kurser, møder og arrangementer	Som hidtil
Privat betalt telefon samt dækning af omkostninger til telekommunikation og informationsindhentning	Som hidtil
Et (ramme)beløb til jagtlig efteruddannelse, eller et kvalifikationstillæg, på (op til) kr. 30.000 årligt	Et rammebeløb til efteruddannelse på kr. 4.000 om måneden (Svarende til kr. 48.000 årligt)
Adgang til et jagtrevir (Vennerslund Gods)	Bortfalder pr. 16. juli 2005 + Forbundet skal friholde JPE

	<i>for udgifter ved forpligtelser over for Vennerslund Gods</i>
Et beløb til pleje af samarbejdsrelationer på op til kr. 20.000 årligt	Bortfalder
Rettigheder efter Funktionærlovens bestemmelser, f.eks. godtgørelse for urimelig afskedigelse iht. § 2b	Fratrædelsesaftalen med tillæg 1 og tillæg 2 indeholder ikke bestemmelser herom

Den i skemaet indeholdte sammenligning af vilkårene i ansættelsesaftalen og i fratrædelsesaftalen giver anledning til følgende bemærkninger:

For det første havde JPE efter ansættelsesaftalen krav på løn i en opsigelsesperiode på 6 måneder, men efter fratrædelsesaftalen fik han løn svarende til en opsigelsesperiode på 7 måneder, dvs. for én måned mere.

Det fremgår imidlertid af vurderingen af spørgsmål 1, at JPE's opsigelsesvarsel blev forlænget med to måneder, men at forudsætningen i Funktionærlovens § 2, stk. 6, om, at forbundets opsigelsesvarsel skal forlænges tilsvarende, ikke var opfyldt ved indgåelsen af fratrædelsesaftalen.

På tidspunktet for indgåelsen af fratrædelsesaftalen havde JPE nemlig været ansat i mere end 5 år og 8 måneder, og forbundets opsigelsesvarsel efter Funktionærloven udgjorde derfor 5 måneder, hvilket betyder, at forbundets opsigelsesvarsel så burde have været forlænget til 7 måneder.

Konklusionen er altså, at JPE reelt ikke har fået løn for en måned ekstra.

Hverken JPE eller Jørgen Damgaard synes imidlertid at have været opmærksomme på, at forbundets opsigelsesvarsel burde have været forlænget til 7 måneder, idet JPE har forklaret, at han "... (måske) fik ... en måneds længere opsigelsesvarsel", og Jørgen Damgaard har forklaret, at JPE "... fik ... forlænget opsigelsesvarslet til udgangen af januar 2006."

For det andet blev JPE efter fratrædelsesaftalen straks fritaget for funktionerne som kommunikationschef og redaktør, men det blev samtidig aftalt, at han ikke havde afviklet ferie vedrørende optjeningsåret 2004.

Det forhold, at JPE straks blev fritaget for funktionerne som kommunikationschef og redaktør indebærer imidlertid ikke, at han blev fritstillet,

idet han efter fratrædelsesaftalen skulle være konsulent samt løse ad hoc opgaver for redaktionen og andre opgaver med Jæger indtil fratræden.

Ferie vedrørende optjeningsåret 2004 kunne med andre ord ikke have været anset for afviklet (automatisk) i medfør af Ferielovens § 16, stk. 2, der bestemmer, at hvis lønmodtageren er fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis både fristen for at give meddelelse om (varsling af) ferie og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden.

Men forbundet kunne naturligvis have afgivet et varsel om afvikling af ferie efter de almindelige regler i Ferieloven herom, hvis man ikke havde aftalt, at JPE ikke havde afviklet ferie vedrørende optjeningsåret 2004.

Konklusionen er således, at JPE ved denne aftale potentielt blev stillet bedre end i tilfælde af afskedigelse i henhold til hans ansættelsesaftale.

For det tredje blev det aftalt, at JPE senest den 1. marts 2006 skal levere minimum 8 og maksimalt 16 temasider om våben og/eller våbenrelaterede emner, hvilket skal honoreres med kr. 50.000 ved leveringen.

Denne aftale er som udgangspunkt i overensstemmelse med ansættelsesaftalen, hvorefter arbejdet ikke omfattede artikelskrivning, idet sådanne opgaver faldt uden for arbejdstiden og blev honoreret særskilt.

Med hensyn til honorarets størrelse har JPE forklaret, at det ikke er dårligt, men heller ikke åbenbart for højt, samt at det afhænger meget af indholdet af temasiderne, og forberedelserne til udarbejdelsen af dem.

Vi har ikke faglige forudsætninger for at kunne vurdere, om JPE's forklaring om honorarets størrelse er holdbar, og konklusionen er herefter på det foreliggende grundlag, at han ved denne aftale næppe blev stillet bedre end i tilfælde af afskedigelse i henhold til hans ansættelsesaftale.

For det fjerde havde JPE efter ansættelsesaftalen krav på et rammebeløb til jagtlig efteruddannelse på op til kr. 30.000 årligt, idet forbundet dog, hvis behovet for sådan efteruddannelse mindskedes, i stedet skulle yde JPE et kvalifikationstillæg, der modsvarede de sparede omkostninger.

Realiteten var altså, at JPE efter ansættelsesaftalen havde et fast krav på kr. 30.000 årligt til efteruddannelse/i kvalifikationstillæg, men efter fra-

trædelsesaftalen fik han et rammebeløb på kr. 4.000 om måneden til efteruddannelse, svarende til kr. 48.000 årligt, dvs. kr. 18.000 mere.

Om (ramme)beløbet på kr. 4.000 om måneden har JPE forklaret, at det er ca. 1/12 af de kr. 50.000, der i forvejen var stillet til rådighed for ham (læs: kr. 30.000 årligt til efteruddannelse/i kvalifikationstillæg + op til kr. 20.000 årligt til pleje af samarbejdsrelationer), dog med fradrag af, hvad han allerede havde brugt.

Jørgen Damgaard har i overensstemmelse hermed forklaret, at beløbet er at betragte som ca. 1/12 om måneden af et årligt beløb på kr. 50.000, nemlig summen af de to beløb på kr. 30.000 og kr. 20.000, som JPE havde krav på efter allonge af 15. januar 2005 til hans ansættelsesaftale.

Endvidere har Jørgen Damgaard forklaret, at det så i tillæg 1 til fratrædelsesaftalen er anført, at beløbet (på op til kr. 20.000 årligt) til pleje af samarbejdsrelationer bortfalder.

Konklusionen må altså være, at JPE reelt ikke har fået kr. 18.000 ekstra.

For det femte blev det aftalt, at forbundet skulle friholde JPE for udgifter, der måtte følge af kontraktlige forpligtelser med Vennerslund Gods.

Jørgen Damgaard har imidlertid forklaret, at det viste sig, at det var forbundet og ikke JPE, som havde sådanne forpligtelser, men at han ikke var klar over dette på tidspunktet for indgåelsen af fratrædelsesaftalen.

Konklusionen er således, at JPE ikke ved denne aftale blev stillet bedre end i tilfælde af afskedigelse i henhold til hans ansættelsesaftale.

Sammenfattende er det herefter vores vurdering, at JPE kun ved den del af fratrædelsesaftalen, der indeholder bestemmelsen om, at han ikke havde afviklet ferie vedrørende optjeningsåret 2004, potentielt blev stillet bedre end i tilfælde af afskedigelse i henhold til ansættelsesaftalen.

4. *Må Jørgen Damgaard, der i denne sag fungerede som advokat for forbundet, i bekræftende fald antages at have handlet ansvarspådragende?*

Som netop anført i vurderingen af spørgsmål 3, blev JPE kun ved den del af fratrædelsesaftalen, der indeholder bestemmelsen om, at han ikke

havde afviklet ferie vedrørende optjeningsåret 2004, potentielt stillet bedre end i tilfælde af afskedigelse i henhold til hans ansættelsesaftale.

En fratrædelsesaftale er almindeligvis udtryk for en forligsmæssig løsning, eller – som Jørgen Damgaards også har forklaret – et kompromis, og det er bestemt ikke usædvanligt, at en af parterne ved en fratrædelsesaftale bliver stillet lidt – eller endog noget – bedre end i tilfælde af en afskedigelse, for at man overhovedet kan nå en forligsmæssig løsning.

Konsekvensen af aftalen om, at JPE ikke havde afviklet ferie vedrørende optjeningsåret 2004, var som anført, at forbundet ikke længere kunne afgive et varsel til ham om afvikling af ferie efter reglerne i Ferieloven.

Et frafald af denne mulighed, som et led i en samlet forligsmæssig løsning, falder efter vores erfaring og skøn ikke uden for rammerne af, hvad der kan anses for at være sædvanligt, hvorved bemærkes, at de økonomiske konsekvenser heraf maksimalt kunne blive på 5 ugers løn.

Endvidere må der ved vurderingen af spørgsmålet lægges vægt på, at Jørgen Damgaard efter Kristian Raunkjærs forklaring skulle sørge for en fratrædelse på rimelige vilkår, og at det efter Norbert Ravnsbæks forklaring blev overladt til Damgaard, at forhandle en fratrædelsesaftale hjem.

Vi mener heller ikke, at Jørgen Damgaard har overskrevet dette mandat.

Endelig finder vi anledning til at bemærke, at JPE ved at indgå fratrædelsesaftalen må have afskåret sig fra at rejse andre krav mod forbundet, herunder krav om godtgørelse for urimelig afskedigelse efter Funktionsnærlovens § 2b, der i JPE's tilfælde kunne udgøre indtil 3 måneders løn.

Vi kan ikke udelukke, at JPE kunne have gennemført et sådant krav ved domstolene, men de tilkendegivelser, der faldt under et møde den 1. marts 2005 i anledning af bl.a. den anden trivselsundersøgelse, kan have rummet en advarsel, som kunne medføre, at en afskedigelse var rimelig.

Sammenfattende må vi afvise, at Jørgen Damgaard har handlet ansvars- pådragende i relation til fratrædelsesaftalen med tillæg 1 og tillæg 2.

C. Forhenværende regnskabschef Jette Jensen (JJE)

Forelå der i februar, marts og/eller indtil medio april 2005 et tilstrækkeligt grundlag for at bortvise JJE i stedet for som det skete at lade hende afgive opsigelse på vilkår svarende til afskedigelse fra forbundets side?

Beslutningen om afskedigelse af JJE blev tilsyneladende truffet af MTH, som dog har anført, at han blev instrueret af hovedbestyrelsen i, at JJE skulle fratræde, efter at den havde behandlet sagen.

Kristian Raunkjær har forklaret, at han den 20. april 2005 telefonisk blev orienteret af MTH om, at det var nødvendigt at bortvise JJE på grund af uregelmæssigheder. Spørgsmålet skulle ifølge Kristian Raunkjær have været på dagsordenen for hovedbestyrelsesmødet den 21. april, hvilket vil sige dagen efter. Det fremgår dog ikke af referatet.

Der er imidlertid blandt de personer, som har kendskab til sagen, enighed om, at sagen endte med, at JJE skulle stilles, som om hun var blevet opsagt af forbundet med Funktionærlovens og ansættelsesaftalens varsel.

Baggrunden for ønsket om afskedigelse var, at MTH fra medarbejdere i bogholderiet var blevet forsynet med en række udgiftsbilag, som for disse tilsyneladende har virket suspekter, hvilket fik ham til med kort varsel at indkalde JJE til et møde på Hotel Scandic i Roskilde.

JJE har forklaret, at MTH under mødet gav udtryk for, at der var tale om særdeles alvorlige forhold af kriminel karakter, som kunne medføre politimæssige undersøgelser og strafansvar, og at hun under disse omstændigheder ikke turde andet end at underskrive den af MTH på forhånd konciperede opsigelsesskrivelse på stedet.

Det står imidlertid ikke ganske klart, om skrivelsen skulle forstås som en omgående fratrædelse uden løn (svarende til bortvisning).

Endvidere har JJE forklaret, at samtlige de udgifter, som hun senere er blevet anklaget for at have afholdt med urette, er mundtligt eller skriftligt sanktioneret af MTH.

Da der foreligger en skrivelse fra PricewaterhouseCoopers af 12. maj 2005 til hovedbestyrelsen og en erklæring af samme dato om udgifterne, vil vi ikke gå i detaljer med disse, men til illustration anføre følgende:

JJE og hendes ægtefælle, Allan Jensen, har samstemmende forklaret, at fiskeudstyr til kr. 3.500 blev ydet som kompensation for, at Allan Jensen skulle pakke flere tusinde medlemskort til postforsendelse for forbundet, hvor Allan Jensen ifølge sin forklaring skulle afregnes ud fra en timeløn på kr. 60 MTH har forklaret, at han intet anede om dette.

Med hensyn til køb af morgenbrød og aftensmad i perioden fra den 1. juli 2003 til den 31. marts 2005 for kr. 6.986 har JJE forklaret, at MTH har accepteret dette. MTH har udtalt, at han ikke har godkendt køb for så store beløb.

For så vidt angår avisabonnement har JJE forklaret, at dette tidligere har været godkendt, men at fornyelsen ikke var blevet det. MTH har anført, at også fornyelsen skulle have været godkendt.

Med hensyn til kørselsgodtgørelse, indgår betydelige beløb i den opgørelse, som PricewaterhouseCoopers har udarbejdet. Vi har fået udleveret en skrivelse af 27. august 2002 til JJE vedrørende kørepenge, der er underskrevet af MTH, og hvori han godkender kørselsgodtgørelse for kørsel mellem hjem og arbejde i visse tilfælde, nemlig til møder af politisk karakter, som typisk afholdes uden for normal arbejdstid.

Dette forhold kunne retfærdiggøre en del af kørslerne. Det lader sig imidlertid ikke afgøre, præcis i hvilket omfang MTH har godkendt udgifterne, men det ligger ifølge den undersøgelse, som blev foretaget af PricewaterhouseCoopers, fast, at MTH har attesteret en del af de bilag, som han alligevel har nægtet at have godkendt.

Om udgiftsbilagene har statsautoriseret revisor Arne Frandsen forklaret, at han umiddelbart efter afskedigelsen af JJE af Marcell Thirstrup blev bedt om at gennemgå de bilag, som denne mente var kritisable.

For så vidt angår visse af de afholdte udgifter kunne Arne Frandsen ikke acceptere MTH's krav om tilbagebetaling, idet han fandt, at når MTH selv havde attesteret et bilag om, f.eks. at forbundet skulle dække udgifter til en fødselsdagsmiddag, som JJE havde afholdt, så kunne MTH ikke efterfølgende fragå dette tilsagn.

Endvidere har statsautoriseret revisor Arne Frandsen forklaret, at han med hensyn til andre udgifter måtte bøje sig for Marcell Thistrups ønsker, idet denne fastholdt, at udgifterne var afholdt med urette, når han ikke havde attesteret bilaget.

Arne Frandsen har som et eksempel herpå nævnt, at MTH havde godkendt JJE's kørsel til ét af en række efteruddannelseskurser i Sverige, som MTH ligeledes havde godkendt. Da han imidlertid kun havde attesteret ét af kørselsbilagene, forlangte han, at JJE skulle tilbagebetale de godtgjorte kørselsudgifter til de øvrige kurser.

Vores vurdering er, at det er ganske sandsynligt, at JJE rent faktisk som kompensation for overarbejde og en stor arbejdsindsats i øvrigt i et ret vidtgående omfang har fået MTH's tilsagn om visse "frysegoder", som f.eks. en middag på forbundets regning, eller en bluse som følge af, at hun måtte overnatte i København under en snestorm.

Dette er i overensstemmelse med, at vi fra flere sider har fået oplyst, at MTH lagde overordentlig stor vægt på, at lønbudgettet skulle holdes, hvorimod han ikke havde så meget imod at yde andre goder som lønkompensation, således at udgiften ikke blev ført på lønkontoen.

Når MTH reagerede voldsomt overfor JJE, da han modtog de omhandlede bilag fra medarbejderne i bogholderiet, kan der muligvis være tale om, at MTH af frygt for selv at blive kritiseret for sløseri med forbundets penge har villet lægge afstand til JJE.

Vi må f.eks. give statsautoriseret revisor Arne Frandsen medhold i, at det er vanskeligt at se begrundelsen for, at JJE med MTH's tilladelse kunne deltage i en række efteruddannelseskurser i Sverige, og kun opnå kørselsgodtgørelse til et enkelt af disse kurser, hvor MTH havde attesteret kørselsbilaget, hvorimod hun i forbindelse med kørsel til de øvrige kurser blev pålagt at tilbagebetale kørselsgodtgørelsen i forbindelse med indgåelsen af den endelig fratrædelsesaftale.

Det tilsyneladende mest belastende forhold er, at JJE ifølge revisor har fået refunderet sin udgift til våbentilladelse på kr. 840, to gange, dels på grundlag af originalfakturaen, dels på grundlag af en kopi af denne.

Statsautoriseret revisor Arne Frandsen har dog skønnet, at dette kan skyldes en fejl, og erfaringsmæssigt er det ret ofte således, at personer, som forsætligt hæver uberettigede beløb, gør det mere systematisk. Medmindre senere undersøgelser måtte afsløre andet, mener vi, at domstolene næppe vil anse et sådant tilfælde for at være bortvisningsgrund.

På baggrund af den usikkerhed, der hersker som følge af, at ikke alle de omhandlede bilag var attesterede af MTH, og ud fra de dengang foreliggende oplysninger, er det vores opfattelse, at JJE's manglende omhu gjorde, at var berettiget at afskedige hende, hvorved bemærkes, at hun var ansat i en betroet stilling med ansvar for økonomien.

Vi finder derimod ikke, at det ud fra de på afskedigelsestidspunktet foreliggende oplysninger var tilstrækkeligt sikkert, at hun kunne bortvises.

Efter det oplyste var grundlaget for den endelige fratrædelsesaftale med JJE en betragtning om, at hun skulle stilles, som om hun berettiget var blevet afskediget af forbundet mod, at hun tilbagebetalte ca. kr. 8.000 pr. måned i de resterende 5 måneder af forbundets opsigelsesvarsel.

Det blev således lagt til grund, at forbundets opsigelsesvarsel over for JJE var 3 måneder efter Funktionærlovens bestemmelser med tillæg af 3 måneder, jf. punkt 2 i hendes ansættelsesaftale, eller i alt 6 måneder.

Med denne forudsætning mener vi ikke, at aftalen er kritisabel set ud fra forbundets økonomiske synsvinkel, men skal dog nævne, at begge parter tilsyneladende har overset, at JJE som følge af sine mere end 3 års anciennitet havde krav på 4 måneders opsigelsesvarsel i henhold til loven.

Hertil kommer, at bestemmelsen i ansættelsesaftalens punkt 2, der er udtryk for en gensidig forlængelse af parternes opsigelsesvarsler, er i strid med Funktionærlovens § 2, stk. 6. Hvis funktionærens opsigelsesvarsel forlænges, skal arbejdsgiverens varsel som nævnt forlænges tilsvarende.

JJE's opsigelsesvarsel over for forbundet angives til 6 måneder, og det er derfor forlænget med 5 måneder, hvorfor forbundets opsigelsesvarsel for at følge den nævnte regel i Funktionærloven skulle have været forlænget med 5 måneder, men det er kun blevet forlænget med 3 måneder.

Samlet set mener vi således, at en aftale om, at JJE skulle stilles, som om hun var blevet afskediget af forbundet, ville betyde, at hun havde

krav på 9 måneders løn, hvilket er 3 måneder mere, end hun modtog. Det skal imidlertid nævnes, at JJE under forhandlingerne om den endelige fratrædelsesaftale var repræsenteret af Ledernes Hovedorganisation.

For så vidt angår beløbet på ca. kr. 40.000, som JJE som et led i fratrædelsesaftalen skulle tilbagebetale, anser vi det ikke for sikkert, at hun var forpligtet til at betale hele dette beløb.

Vi finder det åbenbart, at beløbet på kr. 840 vedrørende våbentilladelse måtte tilbagebetales, idet JJE som nævnt har oppebåret dette to gange.

Visse af de øvrige udgifter ligger i ”grænseområdet” for det tilladelige, og så bliver det i høj grad et spørgsmål, om man vil tro på JJE’s forklaring om, at alle udgifter er afholdt med MTH’s godkendelse, eller på dennes – delvise – benægtelse af dette. Som anført, har MTH i et vist omfang attesteret udgifter i ”grænseområdet”.

Sammenfattende er det vores vurdering, at JJE næppe kunne have været bortvist, at hun formentlig havde krav på yderligere 3 måneders løn, at hun var forpligtet til at tilbagebetale visse – og i al fald ét – af de beløb, som hun accepterede at tilbagebetale ved fratrædelsesaftalen, men at der kan rejses tvivl om, hvorvidt hele tilbagebetalingen har været berettiget.

For en ordens skyld bemærkes, at vi ikke har kendskab til resultatet af en sideløbende revisorundersøgelse, der bliver foretaget af KPMG.

D. Forbundets bestyrelse

Må forbundets bestyrelse eller enkelte medlemmer deraf antages at have handlet ansvarspådragende i relation til sagerne omhandlet i littera A – C?

Som anført indledningsvis under pkt. IV har vi ikke fundet anledning til at interviewe samtlige medlemmer af hovedbestyrelsen. Vi har fået det indtryk, bl.a. efter samtale med medlemmer af ”kulegravningsudvalget”, at de menige medlemmer af hovedbestyrelsen ikke har haft detailkendskab til de personalesager, som vi er blevet anmodet om at undersøge.

Det er en af hovedbestyrelsens opgaver at føre tilsyn med forbundets ledelse samt at påse, at regnskabsføringen og formueforvaltningen kon-

trolleres på en efter forholdene tilfredsstillende måde, hvilket bl.a. er sket ved ansættelse af en direktør og et administrativt personale samt ved at sikre revision ved en statsautoriseret revisor.

Der har tilsyneladende ikke været indikationer fra revisor om, at der uberettiget var sket refusion af private udgifter, før sagen med JJE, men hér blev afskedigelsen bakket op af hovedbestyrelsen.

Der er således ikke grundlag for at antage, at de hovedbestyrelsesmedlemmer, som vi ikke har talt med, kan gøres ansvarlige for manglende indgreb overfor dispositioner, som kan kritiseres.

-oOo-

For så vidt angår Jørgen Damgaard har han i visse relationer optrådt som advokat, i andre som hovedbestyrelsesmedlem, og i atter andre som konstitueret direktør.

Jørgen Damgaard har tilsyneladende haft nærmere kontakt med såvel MTH som Kristian Raunkjær end de øvrige hovedbestyrelsesmedlemmer, og været bedre informeret om forhold med relation til den daglige forretningsgang.

Det fremgår dog af vores vurderinger ovenfor, at vi ikke mener, at Jørgen Damgaard i denne sammenhæng har begået ansvarspådragende fejl.

Vi er ikke blevet bedt om at gå ind i substansen af den aftale, som Jørgen Damgaard efterfølgende forhandlede på plads med DJØF. Her kunne spørgsmålet om uberettiget udbetaling af ferietillæg af fratrædelsesgodtgørelsen have været rejst.

-oOo-

Med hensyn til Kristian Raunkjær er det vores opfattelse, at han har optrådt uforsigtigt ved at underskrive både ”Allonge til direktørkontrakt” og ”kontrakten” af 14. september 2005, og at dette statuerer et ansvarsgrundlag, selv om han ikke har forstået konsekvenserne af disse aftaler.

Dokumenterne er af en så usædvanlig karakter, at de henhører under hovedbestyrelsens kompetence, hvorfor Kristian Raunkjær ikke skulle have underskrevet dem på egen hånd.

Det kan imidlertid diskuteres, om indgåelsen af de to aftaler har påført forbundet et tab:

Kristian Raunkjær har forklaret, at det på tidspunktet for underskrivelsen af de to dokumenter – d.v.s. i september 2005 – ikke var på tale at afskedige MTH. Af ”kontrakten” af 14. september 2005 fremgår, at ”et års løn nu kan udbetales ... for det kommende år” samt ”(e)fter periodens udløb fortsættes som hidtil med månedslønninger, pension m.v. bagudrettet og månedsvis, som hidtil”.

Dette tyder på, at MTH forventede at fortsætte sit arbejde uanset, at han umiddelbart efter underskrivelsen af ”kontrakten” hævdede et års løn m.v. (minus skat).

Hvis MTH ikke var blevet sygemeldt og senere afskediget, så er det vel rigtigt, at den omhandlede ”manøvre” alene ville koste forbundet et rentetab. Der var dog helt klart opstået risiko for, at MTH ville savne motivation på arbejdspladsen i de kommende måneder, hvis han først på ny ville oppebære løn ”efter periodens udløb”, hvad enten han havde forstillet sig, at dette var efter 6 eller 12 måneder.

Det er muligt, at MTH uanset aftalens formulering forventede at blive afskediget, så snart det gik op for andre medlemmer af hovedbestyrelsen, f.eks. Jørgen Damgaard, at MTH havde hævet et års løn m.v. Hvis det antages, at MTH under alle omstændigheder i forbindelse med en afskedigelse ville blive fritstillet (hvilket faktisk skete), så kan man igen sige, at der alene er lidt et rentetab.

Nu nåede MTH at melde sig syg, før han orienterede Jørgen Damgaard om sine dispositioner. Dette bevirkede, at han kom til at oppebære yderligere 3 måneders løn. Hvis det imidlertid antages, at MTH under alle omstændigheder ville være blevet sygemeldt i minimum 3 måneder – d.v.s. at de to aftaler ikke var den udløsende årsag – og det videre kan antages, at han indenfor sygdomsperioden ville blive afskediget og fritstillet, selvom han ikke havde hævet et års løn, så bliver konklusionen igen, at forbundet alene har lidt et rentetab.

Vi kan naturligvis ikke udtale os om karakteren af MTH’s sygdom, eftersom vi er ikke i besiddelse af lægelige erklæringer herom. Vurderingen hos de personer, som vi har talt med, er imidlertid, at Marcell

Thistrup allerede i september 2005 befandt sig i en krise, som formentlig ville føre til en sygemelding. Under disse omstændigheder må det nok antages, at det eneste tab netop er rentetabet.

Som anført ovenfor har vi ikke undersøgt, om MTH kutymemæssigt var berettiget til 3,5 % af sin løn i ferietillæg.

Hvis dette ikke var tilfældet, så har forbundet lidt et tab svarende til ferietillægsbetalingen som følge af, at ”kontrakten” af 14. september 2005 indeholder en legitimation til at hæve ferietillæg. Beløbet på kr. 590.000 indeholder også ferietillæg af fratrædelsesgodtgørelsen, hvilket under alle omstændigheder er i strid med de regler, der gælder efter Ferieloven.

Det lader sig ikke afgøre, om denne fejl skyldes økonomichefen, eller om MTH har dikteret opgørelsen til hende. Det kunne have været overvejet at modregne beløbet i de efterfølgende lønudbetalinger.

VI. SAMMENFATNING AF VURDERING

Ved en gennemgang af udleverede dokumenter m.v., interviews af en række nøglepersoner og skriftlige spørgsmål til MTH, har vi dannet os det indtryk af de faktiske omstændigheder, som har været nødvendigt for en besvarelse af spørgsmålene i vores kommissorium.

Nedenfor angives i oversigtsform vores vurderinger.

Det skal understreges, at denne sammenfatning alene er egnet til at give et hurtigt overblik, men det er hovedrapporten, som indeholder vores egentlige besvarelse af spørgsmålene i kommissoriet.

Hovedrapporten indeholder altså de nuancer, som efter vores opfattelse er nødvendige, hvis læseren skal kunne fortage en rimelig bedømmelse.

A. Forhenværende direktør Marcell Thirstrup (MTH)

1. *Var forbundets opsigelsesvarsel over for MTH i henhold til direktørkontraktens punkt 3.1.1 på 6 måneder sædvanligt i forhold til hans stilling?*

Vi anser forbundets opsigelsesvarsel over for MTH i henhold til den oprindelige direktørkontrakt for at være sædvanligt for en person med hans stilling.

2. *Kan indgåelse af ”kontrakten” af 14. september 2005, der efter det oplyste er udarbejdet af MTH, og som er underskrevet af Kristian Raunkjær, efter omstændighederne anses for at være en forsvarlig disposition?*

Vi mener ikke, at ”kontrakten” af 14. september 2005, eller den forudgående ”Allonge til opr. kontrakt af 30.5.96 med senere ændringer” (”Allonge til direktørkontrakt”), som begge er konciperet af MTH og underskrevet af Kristian Raunkjær, er forsvarlige dispositioner.

Begge dokumenter gav MTH adgang til på forbundets bekostning at hæve et års løn forud, hvorimod forbundet ikke opnåede nogen fordele ved dokumenterne. Begge aftaler er af en helt usædvanlig karakter, og ”kontrakten” af 14. september 2005 medførte da også, at MTH i ”utide” hævdede et beløb svarende til et helt års løn, kort tid før han meldte sig syg, og på et tidspunkt, hvor han var i uopsagt stilling.

3. *Må MTH og Kristian Raunkjær – i benægtende fald – antages at have været i god eller i ond tro ved udarbejdelsen respektive underskrivelsen?*

Da vi ikke har talt med MTH, har vi haft vanskeligt ved at få en præcis opfattelse af, hvorfor han fik Kristian Raunkjær til at underskrive de to omtalte dokumenter.

Vi lægger Kristian Raunkjærs forklaring om, at også ”Allonge til direktørkontrakt” blev underskrevet i september 2005, og ikke i december 2001, til grund. Et af formålene med denne aftale kunne være, at MTH ved afskedigelse kunne opnå forsikringsdækning efter 1 måneds opsigelsesvarsel, selvom han var blevet kompenseret i form af løn i samme periode. Et andet formål kunne være at skaffe sig et stort kontantbeløb.

Vi har svært ved at tro, at MTH selv har kunnet opfattet aftalerne som forsvarlige, idet aftalerne alene var til fordel for ham. Hans begyndende sygdom kan dog have spillet ind på hans dømmekraft.

For så vidt angår Kristian Raunkjær er det muligt, at han ikke har forstået indholdet og konsekvenserne af de to aftaler, som han underskrev. Det er imidlertid vores opfattelse, at han i så fald skulle have afstået fra at skrive dem under, hvorfor vi må konkludere, at han har været i ond tro i form af ”burde-viden”.

Spørgsmålene 4 – 6 har vi valgt at behandle samlet:

4. *Forelå der ultimo oktober 2005 et tilstrækkeligt grundlag for at bortvise MTH i stedet for at afskedige ham som det skete den 27. oktober 2005 med virkning fra den 1. januar 2006 og til fratræden den 30. juni 2006?*
5. *Kan anbefalingen i Jørgen Damgaards notat af 25. oktober 2005 om at afskedige MTH og ikke at bortvise ham – i bekræftende fald – alligevel efter omstændighederne anses for at være en forsvarlig anbefaling?*
6. *Må anbefalingen – i benægtende fald – antages at være ansvarspådragende for Jørgen Damgaard?*

Når forbundets formand har underskrevet ”kontrakten” af 14. september 2005, så mener vi, at det ville være vanskeligt at komme igennem med en bortvisning ved domstolene. Den forudgående ”Allonge til direktørkontrakt” ville naturligvis gøre dette endnu vanskeligere.

Vi finder ikke, at vi kan klandre Jørgen Damgaard for at have anbefalet en afskedigelse, og heller ikke, at han valgte at anbefale, at man respekterede sygdomsperioden på 3 måneder i henhold til direktørkontrakten.

Endvidere finder vi følgelig ikke, at han har handlet ansvarspådragende.

7. Kan der indhentes nærmere oplysninger om MTH's betalingsevne?

Vi har ikke fundet anledning til at undersøge MTH's betalingsevne, idet det ikke er muligt at kræve tilbagebetaling af løn m.v. (men muligvis af ferietillæg).

B. Forhenværende redaktør og kommunikationschef Jens Perto (JPE)

1. Var forbundets opsigelsesvarsel over for JPE i henhold til ansættelsesaftalens punkt 1, stk. 2, på 6 måneder sædvanligt i forhold til hans stilling?

Objektivt set finder vi ikke, at forbundets opsigelsesvarsel over for JPE i henhold til ansættelsesaftalen kan anses for at være usædvanligt langt, hvorimod vi finder, at der efter omstændighederne kan rejses tvivl om, hvorvidt baggrunden – eller begrundelsen – for forlængelsen af forbundets opsigelsesvarsel over for JPE, kan anses for at være sædvanlig.

2. Må det antages, at MTH eller andre allerede havde forpligtet forbundet ved dokumentet benævnt "Forslag til fratrædelsesaftale for JP – 2", der blev sendt til Jørgen Damgaard pr. telefax den 6. juni 2005?

Dokumentet er benævnt "forslag", og det er ikke underskrevet, hvilket sammenholdt med de afgivne forklaringer efter vores vurdering medfører, at MTH (eller andre) ikke allerede havde forpligtet forbundet.

3. Blev JPE ved fratrædelsesaftale af 8. juni 2005 med tillæg 1 og tillæg 2 af samme dato stillet bedre end i tilfælde af afskedigelse i henhold til hans ansættelsesaftale af 5. april 2005 med allonge af 15. januar 2005?

Efter vores vurdering blev JPE kun ved den del af fratrædelsesaftalen, der indeholder bestemmelsen om, at han ikke havde afviklet ferie vedrørende optjeningsåret 2004, potentielt stillet bedre end i tilfælde af afskedigelse i henhold til ansættelsesaftalen.

4. *Må Jørgen Damgaard, der i denne sag fungerede som advokat for forbundet, i bekræftende fald antages at have handlet ansvarspådragende?*

Konsekvensen af aftalen om, at JPE ikke havde afviklet ferie vedrørende optjeningsåret 2004, var, at forbundet ikke (længere) kunne afgive et varsel til ham om afvikling af ferie efter reglerne i Ferieloven.

Et frafald af denne mulighed, som et led i en samlet forligsmæssig løsning, falder efter vores erfaring og skøn ikke uden for rammerne af, hvad der kan anses for at være sædvanligt.

Jørgen Damgaard skulle efter Kristian Raunkjærs forklaring sørge for en fratrædelse på rimelige vilkår, og efter Norbert Ravnsbæks forklaring blev det overladt til Damgaard at forhandle en fratrædelsesaftale hjem.

Vi finder ikke, at Jørgen Damgaard har overskredet dette mandat.

Sammenfattende må vi afvise, at Jørgen Damgaard har handlet ansvarspådragende i relation til fratrædelsesaftalen med tillæg 1 og tillæg 2.

C. *Forhenværende regnskabschef Jette Jensen (JJE)*

Forelå der i februar, marts og/eller indtil medio april 2005 et tilstrækkeligt grundlag for at bortvise JJE i stedet for, som det skete, at lade hende afgive opsigelse på vilkår svarende til afskedigelse fra forbundets side?

Vi finder, at afskedigelsen af JJE var berettiget, idet hun med sin betroede stilling ikke burde have bragt sig i en situation, hvor der kunne rejses tvivl om, hvorvidt hun havde fået refusion for udlæg med rette.

Vi mener derimod ikke, at der var grundlag for en bortvisning.

Det er vores opfattelse, at hun i princippet havde krav på yderligere 3 måneders løn, ligesom vi ikke føler os overbeviste om, at hun havde pligt til at tilbagebetale det fulde beløb på ca. kr. 40.000.

På den anden side har hun under forhandlingerne om en fratrædelsesordning været repræsenteret af sin fagforening.

D. Forbundets bestyrelse

Må forbundets bestyrelse eller enkelte medlemmer deraf antages at have handlet ansvarspådragende i relation til sagerne omhandlet i littera A – C?

Vi mener ikke, at de menige bestyrelsesmedlemmer kan antages at have haft kendskab til, eller at de burde have haft kendskab til, uregelmæssigheder af nogen art, hvorfor de ikke har handlet ansvarspådragende.

Det samme gælder for Jørgen Damgaard.

Derimod finder vi, at Kristian Raunkjær ved at underskrive både ”Al-longe til direktørkontrakt” og ”kontrakten” af 14. september 2005 har handlet så uforsvarligt, at der er et ansvarsgrundlag.

Det må skønnes, at tabet alene består i et rentetab, idet det ikke er muligt med nogen grad af sikkerhed at vide, hvorledes det alternative forløb havde været, hvis aftalerne ikke var blevet underskrevet.

Vi har fået oplyst, at Kristian Raunkjær af hovedbestyrelsen har opnået ”syndsforladelse” for ”kontrakten” af 14. september 2005, hvilket kan gøre det vanskeligt, at kræve noget beløb betalt af Kristian Raunkjær.

Vi har ikke undersøgt spørgsmålet om ferietillæg nærmere, men det synes oplagt, at MTH ikke havde krav på ferietillæg af fratrædelsesgodtgørelsen. Vi ved ikke, hvem der har foretaget fejlregningen, men der har muligvis været tale om en konsekvens af formuleringen af ”kontrakten” af 14. september 2005.

København, den 28. februar 2006

Michael Grønbech
(sign.)

Niels Henrik Nielsen
(sign.)