

**OMBUDSMANDEN
FOR INATSIARTUT
BERETNING
FOR 2010**

Afskedigelse

6.9 Manglende iagttagelse af regler om partshøring og begrundelse i forbindelse med afskedigelse. Utilstrækkelig sagsoplysning i rekursmyndigheden

A klagede på vegne af sin mand B til ombudsmanden over, at B var blevet afskediget fra en stilling i Mittarfeqarfiiit, og at Departementet for Boliger, Infrastruktur og Trafik, hvortil B havde klaget, som overordnet myndighed havde fastholdt afskedigelsen.

Ombudsmanden fandt det, for så vidt angår Mittarfeqarfiiit's afgørelse og sagsbehandling, særdeles beklageligt, at afskedigelsesskrivelsen angav, at eventuelle bemærkninger til afskedigelsen kunne fremsættes inden for en nærmere angiven tidsfrist efter modtagelse af afskedigelsen. Ombudsmanden bemærkede hertil, at partshøring skal foretages forud for en påtænkt afgørelse.

Umiddelbart forud for afskedigelsen havde Mittarfeqarfiiit afholdt en tjenstlig samtale med B. Mittarfeqarfiiit havde ikke udarbejdet notat om samtalen. Ombudsmanden udtalte, at partshøring burde have været gennemført skriftligt, og at Mittarfeqarfiiit skulle have givet B tid til at kommentere afskedigelsesgrundlaget. Ombudsmanden fandt Mittarfeqarfiiits manglende overholdelse af henholdsvis notatpligten og partshøringspligten kritisabel.

Ombudsmanden kritiserede endvidere på flere punkter afgørelsens begrundelse.

Endelig fandt ombudsmanden det særdeles beklageligt, at Mittarfeqarfiiit havde afslået B's anmodning om aktindsigt i en klage, som indgik i afskedigelsesgrundlaget.

For så vidt angår Departementet for Boliger, Infrastruktur og Trafiks afgørelse og sagsbehandling fandt ombudsmanden det kritisabelt, at departementet ikke havde forholdt sig til Mittarfeqarfiiits utilstrækkelige begrundelse og manglende klagevejledning.

Ombudsmanden fandt det endvidere meget kritisabelt, at departementet ikke havde partshørt B, og ikke i fornødent omfang havde søgt sagen oplyst forud for departementets afgørelse.

Ombudsmanden henstillede derfor, at departementet genoptog behandlingen af sagen (j.nr. 2009-323-0019).

B indkaldtes til en tjenstlig samtale, som blev afholdt den 25. marts 2009. Han blev samme dag afskediget med sædvanligt opsigelsesvarsel og fritstilledes i opsigelsesperioden. Afskedigelsen blev meddelt B ved sålydende skrivelse:

”Under henvisning til vores samtale den 25. marts 2009, meddeler Mittarfeqarfiit dig hermed opsigelse og frit stilling pr. dags dato fra din stilling som [lokal flyvepladsleder], med opsigelse fra Mittarfeqarfiits side med sædvanlig opsigelsesvarsel på 3 måneder i.h.t. funktionærlovens varslers, med fratræden fra Mittarfeqarfiit til udgangen af juni måned 2009.

Baggrunden for opsigelse fra stilling som [lokal flyvepladsleder], er:

- Manglende performance og interesse for at lede [lokal flyveplads], på trods af gentagen henstilling fra [den chef, som B refererer til: C]
- Massive klager fra medarbejdere over ledelsesmåde og din adfærd og sprogbrug overfor dine medarbejdere
- Klager fra kunder over adfærd og sprogbrug overfor Mittarfeqarfiits kunder
- Sexchikane mod en navngiven medarbejder under dig, hvortil skriftlig klage haves som dokumentation.

Du fritstilles i opsigelsesperioden fra dags dato og er således fritaget for at møde på arbejde i resten af opsigelsesperioden.

Såfremt du opnår anden beskæftigelse i opsigelsesperioden, skal Mittarfeqarfiit — med henblik på beregning af feriegodtgørelse og eventuel modregning i henhold til funktionærlovens regler — straks underrettes om tiltrædelsestidspunkt og aflønning. Hvis der ikke opnås anden beskæftigelse i opsigelsesperioden vil din løn fortsætte i henhold til kontrakt til udgangen af juni måned 2009.

Det skal fra Mittarfeqarfiit præciseres, at du efter almindelige erstatningsretlige principper har en forpligtelse til at søge at begrænse dit tab ved at være aktivt jobsøgende, og manglende opfyldelse af forpligtelse ville kunne føre til, at Mittarfeqarfiit kun ville være forpligtet til at udbetale dig løn indtil udgangen af juni 2009.

Evt. restferie skal afholdes mest muligt i fritstillingsperioden.

6. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

Vi skal for god ordens skyld gøre opmærksom på, at du i opsigelsesperioden fortsat skal overholde din loyalitetsforpligtelse overfor Mittarfeqarfiit, ligesom tavshedspligten vedbliver med hensyn til de forhold, som du i stillingens medfør er blevet bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet af din foresatte. Det skal gøres opmærksom på at tavshedspligten ikke ophører med ansættelsesforholdets ophør.

Du bedes aftale nærmere med mig, om de praktiske detaljer for opsigelsen, dvs. aflevering af nøgler, ID-kort og øvrige effekter tilhørende Mittarfeqarfiit.

Såfremt du måtte have bemærkninger til din opsigelse har du mulighed for at fremsende disse skriftligt til Personale- og Uddannelsesafdelingen, Postbox 1036, 3900 Nuuk, eller pt. fax 32 14 60 senest 8 dage efter modtagelsen af denne skrivelse og senest torsdag den 02. april 2009

(Partshøring i henhold til Sagsbehandlingsloven).

Du bedes med din underskrift på vedlagte genpart af nærværende skrivelse bekræfte, at du har modtaget skrivelserne.”

B påklagede den 1. april 2009 afskedigelsen til Mittarfeqarfiit. Mittarfeqarfiit meddelte ved skrivelse af 14. maj 2009 B, at Mittarfeqarfiit fastholdte afskedigelsen.

B påklagede den 21. maj 2009 afskedigelsen til den daværende Landsstyreformand Hans Enoksen. Klagen havde følgende ordlyd:

”Vedrørende klage

Hallo Hans Enoksen

Hermed vil jeg afgive en skriftlig henvendelse vedrørende fritstilling fra min arbejdsplads. Jeg blev fritstillet fra min stilling som [lokal flyvepladsleder], i henhold til en beslutning, som mine medarbejdere og [den chef, som B refererer til: C] har taget. Jeg har vedlagt alle breve til fritstillingen, men anklagerens brev er ikke med, da [den chef, som B refererer til: C] har nægtet at udlevere det til mig, og vil heller ikke vise mig brevet, da jeg anmodede om at se det for at se, hvad klagen egentlig drejede sig om. Jeg kunne dog forstå på det brev, jeg har modtaget, at det drejede sig om blufærdighedskrænkelser, som jeg dog kan benægte, trods at der har været enighed blandt alle medarbejderne.

På baggrund af beslutningen har jeg besluttet at overdrage sagen til viderebehandling i Atorfillit Kattuffiat. Jeg fik dog ingen reaktion, så jeg henvendte mig til Ombudsmand Vera Leth, der instruerede mig til at rette henvendelse til landsstyreformanden, og derfor videresender jeg hermed klagen til dig, da jeg føler, at der køres en personlig hetz mod mig. Jeg har vedlagt alt i min klage. Jeg mener ikke, at sagen køres tilfredsstillende, og derfor henvender jeg mig for at få hjælp til at få sagen vurderet retfærdigt, da årsagen til fritstillingen ikke vil ændres fra Mittarfeqarfiits side. Desuden vil jeg henvide til, at man skal have en ren straffeattest, hvis man skal være ansat i Mittarfeqarfiit, som beviser, at jeg ikke er den slags person, men at på grund af ne-

potisme har jeg fået den behandling, selv om jeg giver en god arbejdsindsats og har arbejdet stabilt, og at jeg aldrig har udeblevet uden grund, og ingen ville høre på mig, da jeg prøvede at forklare om mine medarbejdere. Jeg håber, at jeg har udtrykt mig forståeligt.

[...]"

Det daværende Departementet for Infrastruktur og Miljø, Klima- og Infrastrukturstyrelsen, som fra landsstyreformanden modtog B's klage, meddelte den 10. juni 2009 B, at styrelsen ikke havde kompetence til at ændre Mittarfeqarfiits afgørelse, idet Mittarfeqarfiit er en selvstændig virksomhed med ledelsesbeføjelser, herunder i forhold til egne personaleforhold.

På vegne af sin mand, B, klagede C den 13. juli 2009 til mig i anledning af B's afskedigelse.

Med henblik på at afklare, hvorvidt jeg har grundlag for at behandle klagen, bad jeg den 23. juli 2010 Departementet for Boliger, Infrastruktur og Trafik (herefter: Departementet) om at redegøre for, på hvilket retsgrundlag departementet anså den administrative rekurs fra Mittarfeqarfiit for at være afskåret.

Departementet meddelte mig ved skrivelse af 28. juli 2009, at afvisningen af B's klage til landsstyreformanden var sket på grundlag af en fejlagtig opfattelse af kompetence- og myndighedsforholdet mellem Naalakkersuisut og den nettostyrede virksomhed Mittarfeqarfiit, og at Infrastrukturstyrelsen derfor havde genoptaget sagen.

Den 12. august 2009 skrev jeg på denne baggrund følgende til A:

"Jeg har den 5. august 2009 modtaget i kopi vedlagte svar fra Departementet for Boliger, Infrastruktur og Trafik på mit brev af 23. juli 2009. Departementet meddeler i brevet, at departementet finder, at departementet oprindeligt fejlagtigt afviste at behandle din klage, og at departementet nu vil behandle klagen over afskedigelsen.

Efter § 6, stk. 3, i landstingsloven om Landstingets Ombudsmand kan klage over afgørelser, der kan ændres af højere administrativ myndighed, ikke behandles af Ombudsmanden, forinden den højere myndighed har truffet afgørelse.

Da departementet nu vil behandle din klage, foretager jeg ikke yderligere i anledning af din henvendelse.

Jeg beder dig derfor afvente departementets afgørelse. Når du har modtaget afgørelsen, kan du tage stilling til, om du fortsat ønsker at klage til mig.

6. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

Jeg beder dig i så fald om på ny at rette henvendelse til mig.”

Den 3. oktober 2009 modtog jeg fra B en række kommentarer til afskedigelsen. I sin fremstilling afviste B de anførte begrundelser for afskedigelsen.

Vedrørende klager fra kunder oplyste B, at han ikke på noget tidspunkt havde set en skriftlig klage. Han var dog bekendt med, at en ansat i sundhedsvæsenet flere gange har klaget over, at han var svær at få fat i. Hertil bemærkede B, at det er almindeligt kendt, at [to lokale flyvepladser] er lukket for al service om mandagen, men at han kunne kontaktes på sin mobiltelefon ved akut behov.

Hvad angår klager fra øvrige medarbejdere, angav B en række omstændigheder, som gav ham anledning til at formode, at disse tjente usaglige motiver.

Vedrørende beskyldningen om sexchikane bemærkede B, at:

”Det er kendt, at grønlændere har tradition for, at forskrække og ”tage hurtigt i skridtet”, selv jeg bliver udsat for dette, og det gør alle mine medarbejdere. Det undrer mig, at man alene er efter mig og vil skyde skylden på mig, for at have tendens til det, og at man har anklaget mig for dette, så vidt, at jeg bliver vurderet som at begå en overdrevet uterlighed. Det er som om, jeg bliver vurderet som at forsøge voldtægt, og alt det er noget helt andet. Og jeg har ellers spurgt min chef C om, hvem der har anklaget mig, og dertil svarede han, at han ikke kan oplyse mig om dem! Når en arbejdsgiver vil fyre nogen må der ligge en korrekt begrundelse, og ikke finde forskelsbehandling sted mellem medarbejderne. Selv chefen, der har stået for afskedigelse af mig, kunne ikke vise mig den dokumentation, som han har brugt. Jeg ved ikke, om jeg kan tro på ham, når han ikke engang kan vise mig sin dokumentation.”

Endelig redegjorde B for, hvorledes han har varetaget sine arbejdsopgaver, og oplyste i den forbindelse, at [den chef, som B refererer til: C] (i forbindelse med afskedigelsen?) har gjort bemærkninger vedrørende brug af virksomhedens bil til kørsel af forsendelser til B selv eller dennes familie:

”Ja, det bekræfter jeg. Dette er mit ansvar, men jeg ved også, at mine medarbejdere også tager bilen, når deres familie har behov for hjælp. Jeg giver lov, fordi det er almindeligt kendt, at denne tjeneste har været ganske almindelig i mange, mange år indenfor virksomheden her i [By]. Det gør C også selv. Selvfølgelig sker det, uden det går ud over virksomheden, og jeg erindrer dem om, at de ikke må køre rundt for sjov. Det er jo min opfattelse, at når vi har lange arbejdstider i vor virksomhed, så bør vi vel benytte virksomhedens bil til familiære ærinder i mindre omfang, selvfølgelig med begrænsning.”

Overordnet var det B's opfattelse, at afskedigelsen og de begrundelser, som var knyttet hertil, var udtryk for forskelsbehandling, og bar præg af, at [den chef, som B refererer til: C] ensidigt var lydhør over for synspunkter, som fremsattes af fa-

miliemedlemmer. (Den medarbejder i sundhedsvæsenet, som flere gange havde klaget over B, var ifølge B i familie med [den chef, som B refererer til: C], og det samme gjaldt ifølge B en eller flere af B's medarbejdere).

Den 9. december 2009 meddelte Departementet for Boliger, Infrastruktur og Trafik B, at departementet fastholdt Mittarfeqarfiits afgørelse. Den af departementet truffene afgørelse havde følgende ordlyd:

”Afskedigelse fra Mittarfeqarfiit ved [lokal flyveplads]

Sagsforløbet, samt genoptagelse af sagen

Departementets område for Boliger, Infrastruktur og Trafik, ved Infrastruktur Styrelsen, afsagde den 10. juni 2009 en afgørelse, hvori vi afviste at behandle klagen over afskedigelsen fra Mittarfeqarfiit. Den 28. juli 2009 modtog departementet en skrivelse fra ombudsmanden, der gjorde os opmærksom på, at sagen var afvist på et fejlagtigt grundlag. På den baggrund har departementet valgt at tage sagen op til fornyet behandling og berigtige afgørelsen.

Departementet har herefter kontaktet Mittarfeqarfiit med henblik på at oplyse sagen. Vi har gennemgået klagen og kigget på de relevante forhold i sagen.

Begrundelse for afgørelsen

B efterfølgende kaldt “Parten” bliver afskediget og fritstillet fra sin stilling den 25. marts 2009. Der er ikke angivet nogen partshøring i sagen, dog bliver der henvist til en samtale i afskedigelseskrivelsen den 25. marts 2009.

En partshøring jf. § 19 i sagsbehandlingsloven skal anvendes i de situationer, hvor parten må antages ikke at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af bestemte oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder. En partshøring skal foretages inden afgørelsen bliver truffet og der ikke noget formkrav for en partshøring, det vil sige, at en partshøring umiddelbart godt kan være mundtlig. Det væsentlige er, at parten skal have mulighed for at fremkomme med eventuelle indsigelser i sagen.

Udgangspunktet i personalesager er, at hvis der ikke er foretaget partshøring, kan der være en formodning for, at afgørelsen ikke er truffet på et oplyst grundlag - hvorfor afgørelsen kan være usaglig (grov sagsbehandlingsfejl). Det er en konkret vurdering, hvorvidt sagsbehandlingsfejlen er væsentlig og derfor medfører at afgørelsen skal ændres eller erklæres ugyldig.

I den konkrete sag er der flere forhold som gør sig gældende, for det første bliver der henvist til en samtale i afskedigelseskrivelsen, hvorfor det må antages at parten er vidende om arbejdsgiverens hensigt. Mittarfeqarfiit har dog ikke udarbejdet et notat af samtalen jf. offentlighedslovens § 6, der er derfor en formodning for, at parten ikke har haft mulighed for at udtale sig i sagen. Dette betyder, at partshøringsreglen med sandsynlighed er overtrådt.

6. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

I afskedigelsesskrivelsen bliver der anført 4 punkter som begrundelse for afskedigelsen:

- Manglende performance og interesse for at lede [lokal flyveplads], på trods af gentagen henstilling fra [den chef, som B referer til: C]
- Massive klager fra medarbejdere over ledelsesmåde og din adfærd og sprogbrug overfor dine medarbejdere.
- Klager fra kunder over adfærd og sprogbrug overfor Mittarfeqarfiits kunder.
- Sexchikane mod en navngiven medarbejder under dig, hvortil skriftlig klage haves som dokumentation.

Afskedigelsen sker på baggrund af arbejdsgivers samlede vurdering af de ovenstående punkter. Til brug for sagsbehandlingen har Mittarfeqarfiit indsendt kopi af medarbejdernes klager som dokumentation. Departementet finder, at Mittarfeqarfiits afskedigelse vedrører væsentlige og relevante forhold. Parten har desuden ikke i klagen fremkommet med relevante forhold omkring opsigelsen.

De første 3 punkter i afskedigelsesskrivelsen er ikke tilstrækkelige til, at en arbejdsgiver kan afskedige en ansat uden forinden at have givet en advarsel. Men parten må være bekendt med forholdene for afskedigelsen ved de henstillinger, parten har fået fra C. Advarslen meddelt i 2007 til parten, kan ikke antages stadig at være gyldig på afskedigelsestidspunktet i 2009.

Det sidste punkt i afskedigelsesskrivelsen vedrørende sexchikane er en meget grov forseelse, som i sig selv kan begrunde en bortvisning. Mittarfeqarfiit vælger dog at afskedige parten med **overenskomstmæssigt varsel**.

Afgørelsen

Departementet finder at afskedigelsen er sket på et sagligt grundlag. Sandsynligheden for at der ikke er sket en partshøring vurderer departementet ikke har påvirket resultatet af afgørelsen, da parten med sandsynlighed har været bekendt med Mittarfeqarfiits hensigt og afskedigelsesgrundlaget. Den mulige sagsbehandlingsmangel vurderes derfor at være konkret uvæsentlig for afgørelsens udfald.

Mittarfeqarfiits afskedigelse fastholdes.

Klagevejledning

Denne afgørelse kan ikke påklages til anden administrativ myndighed, afgørelsen kan påklages til domstolene.”

Den 21. januar 2010 modtog jeg kopi af departementets afgørelse fra A. Jeg forstod henvendelsen således, at B ønskede at udvide den tidligere indgivne klage til

at omfatte den af Departementet for Boliger, Infrastruktur og Trafik siden truffe afgørelse om fastholdelse af afskedigelsen.

Den 27. april 2010 skrev B en mail til Departementet for Boliger, Infrastruktur og Trafik, hvori han anmodede om en kopi af klagen vedrørende sexchikane. Det fremgik af den pågældende mail, at B heller ikke var givet lejlighed til at gøre sig bekendt med de øvrige klager, som var omtalt i begrundelsen for afskedigelsen.

Den 10. maj 2010 sendte Departementet for Boliger, Infrastruktur og Trafik B kopi af klagen vedrørende sexchikane samt kopi af øvrige klager indgivet til lederen i Mittarfeqarfiit.

Klagen vedrørende sexchikane, som var underskrevet af klager og dateret 13. februar 2009, var sålydende:

”Vedrørende B.

For det første vil jeg melde ham for sexchikane, som han udviser under arbejdstiden, og det er meget ubehageligt for mig, at han gør det under arbejdstiden. Han tager mig på skridtet, viser sin tunge, blinker med øjnene og siger: “hvor ser du godt ud”, og han siger også “[Din] lækre røv” og “hvor er det ærgerligt, at man er blevet født så tidligt”. Mere end en gang har han sat sig oven på mig, mens jeg sidder på en 3 persons stol, hvor han prøvede at tage mig på skridtet og fik mig til at skribe, dog for døve ører, selv om jeg prøver at få ham til at stoppe.

B har op til mange gange fået mig til at råbe op, for det gør jeg, når jeg er godt og grundig træt af ham, men han vil ikke høre, og jeg kan end ikke nærme mig B, fordi jeg er bange for ham, for han tager mig på skridtet, når jeg nærmer mig. Jeg [Han?] taler sjofelt til mig og det er meget ubehageligt for mig, og i dag kan jeg i forvejen regne med, at B tager mig på skridtet, når jeg møder på arbejde. Han gør forskellige tilnærmelser til mig, og det er kun hovedemner, jeg har nedfældet i det her brev. [4 kolleger] kan bevidne sandheden.”

De øvrige klager var udaterede. Det fremgik imidlertid af en mail i Mittarfeqarfiits sagsmappe, at [den chef, som B refererer til: C] modtog disse den 24. marts 2009, med en følgeskrivelse fra en trafikassistent. Følgeskrivelsen og klagerne var sålydende:

”Hej C

Først vil jeg gerne beklage forsinkelsen af klagen over B. Som sagt, har jeg modtaget flere forskellige klager over ledelsen i [Lokal flyveplads]. Jeg blev bedt om at lade være med at sige, hvem af hvem, der har skrevet hvilket af papirerne.

Jeg vil starte med at oversætte de klager:

6. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

Bilag 1

- Respekterer ikke tiden
- Forlader sin arbejdsplads for tit
- Kommer altid sent på arbejde
- Der afholdes aldrig et møde
- Bruger for meget fornærmende ord/sætninger
- Bagtaler for meget
- Mangler lederevner
- Spredter dårlige rygter i byen om medarbejderne...hører man
- Hans dårlige opførsel over [for] kunder/passagerer
- Vi arbejder altid bedst, når der er afløsere

Bilag 2

- Nusser med passagerer (ubehageligt opførsel over for kunderne)
- Bilen bliver aldrig eftersynet (selvom vi siger det til ham hele tiden)
- Bruger for meget fornærmende ord/sætninger
- Al fragt til hans bror, [...], bliver kørt over til ham
- Bagtaler om noget, der ikke vedrører os
- Der er altid rodet i trafikken [trafik-kontoret]
- Rådgiver aldrig
- Kommer næsten aldrig på arbejde om mandagen
- Vi får aldrig uniformer, selvom vi ønsker det
- Der er ingen af medarbejderne, der kan lide ham

Bilag 3

- Sagen om hans opførsel over [for den medarbejder, der har indgivet klage vedr. sexchikane] er IKKE stoppet

Medarbejderne vil sige op, fordi de ikke føler sig velkomne og værdsat

- De vil gerne sige op pga. ledelsen, IKKE pga. arbejdspladsen. Men bliver forhindret pga. stor arbejdsløshed i [By] OG fordi det ER en god arbejdsplads

- Der afholdes aldrig et møde

- Familie og venner ringer konstant

Eks: hvis konen ringer efter ham for at købe ind, plejer han at svare: “når helikopteren er taget af sted”

Eks: tit er familieproblemer årsagen til den konstante opringning

- Medarbejderne har mindre prioritet end familien

- Hans nysgerrighed er FOR MEGET

- Giver ofte skylden videre til medarbejderne

- Underviser ikke medmindre man VIRKELIG spørger om det

- ROS MANGLER!

- Rakker ned på alle andre arbejdspladser

Bilag 4

- Berører andre medarbejdere på deres “private områder”

- Det er dog blevet lidt mindre

- Vil gerne sige op

- Møder for sent på arbejde

- Der afholdes aldrig et møde

- Vi klager aldrig, fordi der alligevel aldrig sker noget hvis vi klager

Bilag 5

- Skærer ned på timer fra timesedlen!!!

6. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

Bilag 6

- Kan ikke møde op til tiden, kommer tit for sent på arbejde
- Forlader arbejdspladsen for tit, op til flere gange om dagen

Tit er det mest pga. [at han] skal køre familien i byen

- Han er svær at arbejde sammen med, tit er han i dårligt humør, Og det går som regel ud over medarbejderne [på ansættelsesstedet].
- Han prioriterer familien frem for medarbejderne. For eksempel vil han køre sin familie, selv om han lige bliver spurgt af medarbejderne om de kunne låne bilen
- Hans familie og venner får lov til at lave modtager-betaler bygdefragt, selvom firmapolitikken siger det modsatte.

Bilag 7 (2 kunder med 2 skadede bagage)

- Ankomst dato: 6. juni 2008
- Kunderne ringer hver måned siden da, men fik altid: "jeg har ikke hørt noget fra [trafikkontoret i Y-by] endnu"

B har aldrig lavet skaderapport på de to skadede bagage

- Kunderne er vrede over B's ligeglade attitude
- Måske troede B, at kunderne vil glemme [alt] om deres skadede bagage, hvis han trækker det i længere periode.
- Hans dovenskab er for meget
- Dejligt at blive betjent nu af en, der ikke er ligeglade.

Katastrofale konsekvenser er lige om hjørnet, hvis der ikke bliver forbedringer på arbejdspladsen i [Lokal flyveplads].

Medarbejderne gider ikke arbejde sammen med B. Det føles forkert at stå passivt og kun kan høre efter, hvad der skete omkring dem og lederen.

Dårlig ledelse har sat [sit] spor på medarbejdernes evner, hvor det giver dårligt psykisk arbejdsmiljø. Der har IKKE været en eneste sygedag, bortset fra [at en medarbejders] barn var syg. De møder endda til tiden nu, fordi de ser frem til at gå på arbejde.

Der søges udviklingsmulighederne i luften, mens trivlsen af lufthavnen aggraverer med tiden. Medarbejderne vil gerne udvikle sig, og vedligeholde deres uddannelser. Man kan mærke den undertrykkelse, der var under B's ledelse.

Jeg håber inderligt, at der vil ske noget. Omend noget forandring kan man altid håbe på.”

Den 10. juni 2010 bad jeg Departementet for Boliger, Infrastruktur og Trafik om at udlåne sin originale sagsmappe i sin helhed vedrørende afskedigelsessagen.

Den 22. juni 2010 tilsendte departementet mig sagsmappen.

Jeg skrev herefter den 28. juli 2010 til departementet:

”A har på vegne af B kontaktet ombudsmanden for at klage over, at Departementet for Boliger, Infrastruktur og Trafik ved afgørelse af 9. december 2009 har fastholdt Mittarfeqarfiits afskedigelse af B fra en stilling som [lokal flyvepladsleder]. (Departementets afgørelse vedlægges).

Jeg har efter gennemgang af departementets sagsmappe besluttet at behandle klagen, og undersøge, hvorvidt Departementet for Boliger, Infrastruktur og Trafik i sin afgørelse udtømmende har gjort op med fejl og mangler i Mittarfeqarfiits sagsbehandling, samt hvorvidt departementet har efterlevet kravene til sagsoplysning og (udvidet) partshøring, samt regler om partsaktindsigt (§§ 9 og 11 i landstingsloven om sagsbehandling i den offentlige forvaltning) og om indholdet af afgørelsens begrundelse (§ 24 i landstingsloven om sagsbehandling i den offentlige forvaltning).

Jeg beder derfor departementet om at redegøre for sin opfattelse af sagen.

Departementets svar forventes at blive forelagt for klager, før jeg afslutter min behandling af sagen.

Jeg anmoder derudover departementet om konkret at oplyse følgende:

1. Departementet anfører i begrundelsen af departementets afgørelse følgende vedrørende proportionalitet:

”I afskedigelsesskrivelsen bliver der anført 4 punkter som begrundelse for afskedigelsen:

- Manglende performance og interesse for at lede [lokal flyveplads], på trods af gentagen henstilling fra [den chef, som B refererer til: C].
- Massive klager fra medarbejdere over ledelsesmåde og din adfærd og sprogbrug overfor dine medarbejdere.
- Klager fra kunder over adfærd og sprogbrug overfor Mittarfeqarfiits kunder.

6. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

- Sexchikane mod en navngiven medarbejder under dig, hvortil skriftlig klage haves som dokumentation.

[...]

Departementet finder, at Mittarfeqarfiits afskedigelse vedrører væsentlige og relevante forhold.

[...]

De første 3 punkter i afskedigelsesskrivelsen er ikke tilstrækkelige til, at en arbejdsgiver kan afskedige en ansat uden forinden at have givet en advarsel.

[...]

Det sidste punkt i afskedigelsesskrivelsen vedrørende sexchikane er en meget grov forseelse, som i sig selv kan begrunde en bortvisning.”

- 1.A. Jeg beder departementet oplyse, hvorvidt departementets vurdering af, at punktet vedrørende sexchikane i sig selv kan begrunde en bortvisning, vedrører den afskedigedes konkrete adfærd, eller om departementets vurdering vedrører sexchikane generelt.
- 1.B. Jeg beder endvidere departementet oplyse, hvorvidt de forhold, som departementet har vurderet ikke uden forudgående advarsel har kunnet bære en afskedigelse, indgår i grundlaget for departementets fastholdelse af afskedigelsen, eller om afskedigelsesgrundlaget alene udgøres af forholdet ”Sexchikane mod en navngiven medarbejder”.
2. En mail fra [den chef, som B refererer til: C], til personalechef ..., Mittarfeqarfiit, afsendt 26. oktober 2009, indeholder bl.a. følgende oplysninger:

”Samtalen foregik [...] på mit kontor, og samtalen gik ud på de klager der var fremført fra personalet på [Lokal flyveplads], og især på brev fra en kvindelig ansat, om sexchikane, hvilket var hovedårsagen til B’s afskedigelse. B’s manglende loyalitet over for virksomheden, samt hans manglende lederevner medvirkede selvfølgelig også til beslutningen om afskedigelsen.”

Har departementet undersøgt, hvad bemærkningen vedrørende ”manglende loyalitet over for virksomheden” dækker over, og overvejet hvorvidt denne medvirkende årsag til Mittarfeqarfiit’s afskedigelse af B i tilstrækkelig grad er kommet til udtryk i den begrundelse, som Mittarfeqarfiit har angivet i afskedigelsesskrivelsen?

3. Jeg beder departementet oplyse, hvorvidt departementet til brug for sin behandling af sagen har rekvireret kopi af Mittarfeqarfiit’s sagsmappe i sin helhed?
4. Jeg anmoder endelig departementet om at rekvirere og udlåne mig Mittarfeqarfiits originale sagsmappe i dens helhed.

Kopi af dette brev er dags dato sendt til A til orientering.”

Den 17. august 2010 besvarede departementet min henvendelse:

”Departementet for Boliger, Infrastruktur og Trafik har modtaget ombudsmandens brev, dateret d. 28. juli 2010, Deres j.nr.: 2009-323-0019.

Ombudsmanden beder departementet redegøre for sagen, særligt i forhold til hvorvidt departementet har gjort udtømmende op med evt. fejl og mangler i Mittarfeqarfiits (fremover GLV) sagsbehandling, herunder henvises der særligt til partshøring.

Efter at departementet modtog klagen fra B (fremover benævnt parten), sendtes en kopi af klagen til GLV, og der indhentes en kopi af sagens oplysninger. Ved departementets gennemgang af sagen identificeredes manglende partshøring, som en mulig formel mangel ved afskedigelsen. Der blev derfor stillet uddybende spørgsmål til GLV, og forholdet vedrørende partshøring blev indgående behandlet i afgørelsen.

I forhold til den eventuelt manglende partshøring blev der fra departementets side lagt vægt på, at parten må antages at have været bekendt med sagens faktiske omstændigheder. Dette underbygges af partens klagebreve, der blandt andet forholder sig til anklagen om sexchikane, se her til klagebrevet til GLVs ledelse, dateret d. 1. april 2010:

“De kender vores samarbejdsforhold, og de ved at medarbejderne indbyrdes laver sjov med hinanden. Vi tager hinanden på skridtet og forskrækker hinanden, og de kender den grønlandske humor i forvejen, jeg bliver også selv udsat for det, lige som jeg gør det ved de andre. Jeg er noget forundret over, klagen kun gælder mig, og at man prøver at fremstille mig for den som den værste forbryder, at det grænser sig til voldtægt, som er noget helt andet i forhold til dette.”

Af klagebrevet, dateret d 28. april 2009, til Atorfillit Kattuffiat fremgår ligeledes:

“Dog besluttede han at afskedige mig straks efter, personalet kom med en klage, og det blev således kun mig, der blev stemplet for ukorrekt handling, og staben har det med at tage andre på skridtet (og det blev kun mig, der bliver sigtet for sexchikane), men det var mig, det gik ud over på grund af dette forhold, som postmedarbejderne X, Y og Z kan bevidne [...]“

De argumenter, som parten fremkom med i klagebrevene, fandtes ikke at tilvejebringe væsentligt nyt i sagen eller at give grundlag for en ændret afgørelse. Desuden bestyrker klageren i klagebrevet de påstande, som dannede baggrunden for opsigelsen. Den eventuelt manglende partshøring kan ikke antages at have haft en betydning for sagens udfald, og departementet vurderede derfor, at denne mulige retlige mangel var uvæsentlig.

Departementet vil dog indskærpe over for GLV, at partshøring fremover bør foretages skriftligt, og at eventuelle medarbejderklager skal udleveres.

6. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

Ombudsmanden beder herefter om departementets redegørelse for departementets sagsbehandling i forhold til oplysningen af sagen og den udvidede pligt til at partshøre i personalesager.

Det skal hertil bemærkes, at departementet konkret på baggrund af sagen vurderer, hvilke sagsbehandlings- og oplysningsskridt der skal foretages for at belyse sagen bedst muligt af hensyn til officialprincippet. Departementet har i den foreliggende sag valgt at foretage en gennemgang af dokumenterne i sagen og stille uddybende spørgsmål til GLV.

Departementet er opmærksomt på, at der i personalesager om uanmodet afskedigelse er en udvidet pligt til at partshøre. Men parten har i klagebrevene henvist til de relevante forhold i sagen, og parten må derfor antages at være bekendt med sagens faktiske omstændigheder. Departementet har derfor skønnet, at der ikke har været behov for at foretage en partshøring i forbindelse med behandlingen af rekursagen.

Ombudsmanden ønsker desuden departementets redegørelse om sagen i forhold til sagsbehandlingslovens regler om partsaktindsigt, §§ 9 og 11.

Departementet skal hertil oplyse, at departementet d. 27. april 2010 telefonisk og efterfølgende pr. e-mail modtog en anmodning om partsaktindsigt. Departementet fremsendte efterfølgende alle klager fra medarbejderne hos GLV, som parten ønskede. Departementet skal i forhold til § 11 blot bemærke, at departementet allerede havde truffet en afgørelse på det tidspunkt, hvor parten begærede aktindsigt.

Ombudsmanden beder desuden om departementets redegørelse i forhold til kravene til begrundelsen af afgørelsen, § 24.

Departementet har i sin begrundelse til afgørelsen lagt vægt på forholdet omkring den sandsynligvis manglende partshøring. Der er en henvisning til de regler, der regulerer afskedigelsen (ledelsesretten) og partshøringen.

Der har fra departementets side ved behandlingen af sagen været foretaget en vurdering af de materielle og formelle forhold i sagen og dermed det samlede grundlag for afgørelsen: At der fra arbejdstagers side har været væsentlige misligholdelser i forhold til arbejdsgiveren, og at dette har medført, at ansættelsesforholdet ikke længere kunne opretholdes, samt at GLV herefter har valgt at opsigte parten, hvilket departementet vurderer, er en proportionel ansættelsesretlig reaktion fra GLVs side.

Det er imidlertid muligt, at denne samlede vurdering ikke på den bedste måde er kommet til udtryk i afgørelsen af d. 9. december 2009, hvilket tages til efterretning.

Dernæst stiller ombudsmanden en række konkrete spørgsmål, som besvares nedenstående:

- 1.A. Ombudsmanden beder departementet oplyse, hvorvidt departementets vurdering af, at punktet vedrørende sexchikane i sig selv kan begrunde en bortvisning, vedrører den afskedigedes konkrete adfærd, eller om departementets vurdering vedrører sexchikane generelt.

Departementet skal hertil oplyse, at sexchikane er en væsentlig forseelse, der kan begrunde en direkte bortvisning. Dette afhænger dog af en konkret vurdering af de faktiske forhold. Den citerede formulering er en generel væsentlighedsvurdering af sexchikane i personalesager. Det skal samtidig fremhæves, at der ikke sker en bortvisning, idet parten afskediges med normalt opsigelsesvarsel. I den konkrete sag tages der stilling til adfærden i forhold til den mindre indgribende ansættelsesretlige reaktion, der vælges fra GLV's side.

1.B. Ombudsmanden beder departementet oplyse, hvorvidt de forhold, som departementet har vurderet, der ikke uden forudgående advarsel har kunnet bære en afskedigelse, indgår i grundlaget for departementets fastholdelse af afskedigelsen, eller om afskedigelsesgrundlaget alene udgøres af forholdet "sexchikane mod navngiven medarbejder".

Det er Departementets opfattelse, at forholdet vedrørende sexchikane har været en væsentlig del af en samlet afgørelse, der også har inkluderet andre forhold. Dette understøttes af opsigelsesbrevet såvel som den af ombudsmanden citerede e-mail fra d. 26. oktober 2009 fra GLV.

2. Ombudsmanden beder departementet oplyse, hvorvidt departementet har undersøgt, hvad der menes med "manglende loyalitet" i e-mail afsendt fra GLV d. 26. oktober 2009, samt hvorvidt dette forhold er gengivet som begrundelse i GLVs afgørelse.

Departementet har ikke undersøgt, hvad der fra GLVs side menes med "manglende loyalitet". Begrebsmæssigt kan manglende loyalitet dække over forskellige forhold i sagen. Departementet har ikke fokuseret specifikt på dette begreb, der i øvrigt ikke nævnes som en begrundelse for opsigelsen i opsigelsesbrevet, dateret d. 25. marts 2009.

3. Ombudsmanden spørger herefter, om departementet har indhentet GLVs sagsmappe i forbindelse med behandlingen af sagen.

Departementet bad GLV om at fremsende relevante dokumenter og oplysninger i forbindelse med behandlingen af sagen, men har ikke indhentet GLVs sagsmappe. Dette burde fra departementets side have været gjort, og vil blive departementets fremgangsmåde ved personalesager fremover, hvor sagens karakter i øvrigt giver grundlag herfor.

4. Departementet fremsender med dette brev GLVs sagsmappe til ombudsmanden.

Departementet håber, at nærværende besvarelse er fyldestgørende."

Jeg udtaler herefter:

1. Mittarfeqarfiits afgørelse

1.1. Partshøring

Den skrivelse, hvorved Mittarfeqarfiit afskediger B, indeholder følgende pas-
sus:

6. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

”Såfremt du måtte have bemærkninger til din opsigelse har du mulighed for at fremsende disse skriftligt til Personale- og Uddannelsesafdelingen, Postboks 1036, 3900 Nuuk, eller pr. fax 32 14 60 senest 8 dage efter modtagelse af denne skrivelse og senest torsdag den 02. april 2009 (Partshøring i henhold til Sagsbehandlingsloven).”

I § 19 i landstingslov nr. 8. af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning (herefter: ”sagsbehandlingsloven”) er fastsat bestemmelser om myndigheders pligt til at foretage partshøring, før myndigheden træffer afgørelse:

”§ 19. Kan en part i en sag ikke antages at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af bestemte oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, må der ikke træffes afgørelse, før myndigheden har gjort parten bekendt med oplysningerne og givet denne lejlighed til at fremkomme med en udtalelse. Det gælder dog kun, hvis oplysningerne er til ugunst for den pågældende part og er af væsentlig betydning for sagens afgørelse. Myndigheden kan fastsætte en frist for afgivelsen af den nævnte udtalelse.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke, hvis

- 1) det efter oplysningerne karakter og sagens beskaffenhed må anses for ubetænkeligt at træffe afgørelse i sagen på det foreliggende grundlag,*
- 2) udsættelse vil medføre overskridelse af en lovbestemt frist for sagens afgørelse,*
- 3) partens interesse i, at sagens afgørelse udsættes, findes at burde vige for væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser, der taler imod en sådan udsættelse,*
- 4) parten ikke har ret til aktindsigt efter reglerne i kapitel 4 med hensyn til de pågældende oplysninger,*
- 5) forelæggelsen af oplysningerne for parten vil være forbundet med væsentlige vanskeligheder, herunder fordi afgørelsen omfatter et meget stort antal personer med partsstatus, eller*
- 6) der ved lov er fastsat særlige bestemmelser, der sikrer parten adgang til at gøre sig bekendt med grundlaget for den påtænkte afgørelse og til at give en udtalelse til sagen, inden afgørelsen træffes.*

Stk. 3. Landsstyret kan fastsætte regler om, at nærmere angivne sagsområder, hvor bestemmelserne i stk. 2, nr. 2 eller 5, i almindelighed vil finde anvendelse, ikke skal være omfattet af bestemmelsen i stk. 1.”

I sager om uansøgt afskedigelse af offentligt ansatte, begrundet i samarbejds-vanskeligheder, uegnethed eller disciplinære forhold, gælder endvidere på ulovbestemt grundlag en videregående partshøringspligt (udvidet partshøring). Den ulovbestemte pligt til udvidet partshøring indebærer, at afskedigelsesmyndigheden – inden afgørelse træffes i sagen – i almindelighed har pligt til at give den ansatte en redegørelse, der efter omstændighederne bør være skriftlig, for myndighedens egen (foreløbige) opfattelse af sagen, herunder den retlige kvalifikation af faktum og – for så vidt der i sagen måtte være bevismæssige spørgsmål – myndighedens bevismæssige vurderinger. (Se hertil Hans Gammeltoft-Hansen med fl.: ”Forvaltningsret”, 2. udgave, p. 232 ff.)

Det fremgår klart af sagsbehandlingslovens § 19, stk. 1, at afgørelse ikke må træffes, før myndigheden har gjort parten bekendt med oplysningerne og har givet denne lejlighed til at fremkomme med en udtalelse. Også den ulovbestemte pligt til udvidet partshøring i visse afskedigelsessager gælder forud for, at afgørelsen træffes.

Jeg finder det derfor særdeles beklageligt, at Mittarfeqarfiits afgørelse indeholder den ovenfor citerede passus.

Jeg har noteret mig, at B blev indkaldt til en samtale forud for afskedigelsen. Der henvises således i afskedigelsesskrivelsen til "vores samtale den 25. marts". At en samtale mellem B og [den chef, som B refererer til: C] har fundet sted den 25. marts (altså samme dag, som Mittarfeqarfiit afskediger B) bekræftes også af B's klage til Mittarfeqarfiit, dateret 1. april 2009. B skriver heri:

"Alt dette sagde jeg til min leder C under vores samtale [...] den 25/3-2009, da han fik mig hentet ud med en bil over isen. Trods at jeg var kommet til skade med mit ben, og er blevet ordineret 6 ugers sygeorlov fra lægen(...)"

Jeg har på den baggrund overvejet, hvorvidt B – uanset den citerede passus i afskedigelsesskrivelsen – kan være blevet (mundtligt) partshørt forud for afskedigelsen.

Sagsbehandlingslovens § 19 udelukker ikke i sig selv, at partshøring foretages mundtligt.

I Carl Aage Nørgaard og Jens Garde: Forvaltningsret, sagsbehandling (1995) er imidlertid på side 176 anført bl.a. følgende om fremgangsmåden ved partshøring:

"Herudover er der ikke fastsat regler om fremgangsmåden ved partshøring. I nogle tilfælde, hvor der er tale om få og enkle oplysninger, vil høringen kunne gennemføres mundtligt ved en samtale på myndighedens kontor, på den pågældendes bopæl eller eventuelt telefonisk. [...] I lidt mere komplicerede sager vil det dog, for at høringen skal opfylde sit formål, være nødvendigt at forelægge oplysningerne skriftligt ved fremsendelse af kopi af de pågældende dokumenter. Hvis sagen er kompliceret, vil det i nogle tilfælde være mere praktisk, om myndigheden udarbejder et særligt høringsgrundlag med referat af sagens faktiske omstændigheder."

I "Forvaltningsret", Hans Gammeltoft-Hansen m.fl., 2. udgave, anføres det side 236, at partshøring normalt skal gennemføres skriftligt, når der er tale om afskedigelser, der er omfattet af retsgrundsætningen om udvidet partshøring.

6. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

Det er min opfattelse, at der ikke i det foreliggende tilfælde forelå forhold, som kunne begrunde en fravigelse af dette udgangspunkt. Jeg finder derfor, at parts-høring af B burde have været gennemført skriftligt.

Jeg bemærker yderligere, at en myndigheds gennemførelse af skriftlig partshøring forud for en uansøgt afskedigelse efter omstændighederne kan have bevis-mæssig betydning. Ved skriftlig partshøring vil den pågældende myndighed så-ledes kunne godtgøre, hvilke oplysninger myndigheden har forelagt parten.

Der foreligger ikke i Mittarfeqarfiits sagsmappe vedrørende B oplysninger om indkaldelsen af B til samtale, eller om hvilke oplysninger B under samtalen måtte være blevet forelagt vedrørende det påtænkte afskedigelsesgrundlag. Ej heller foreligger der oplysninger om B's eventuelle bemærkninger hertil.

§ 6, stk. 1, i landstingslov nr. 9 af 13. juni 1994 om offentlighed i forvaltningen (herefter: "offentlighedsloven") fastsætter følgende:

"§ 6. 1 sager, hvor der vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed, skal en myn-dighed, der mundtligt modtager oplysninger vedrørende en sags faktiske omstændigheder, der er af betydning for sagens afgørelse, eller som på anden måde er bekendt med sådanne oplysninger, gøre notat om indholdet af oplysningerne. Det gælder dog ikke, hvis oplysningerne i øvrigt fremgår af sagens dokumenter."

Bestemmelsen må anses som udslag af en almindelig retsgrundsætning om, at offentlige myndigheder har pligt til at gøre notat om alle væsentlige ekspediti-oner i en sag. Denne pligt er normalt en forudsætning for en effektiv kontrol med, om myndighederne har handlet korrekt. Jeg henviser herved til FOB 1999-161.

Jeg finder det særdeles kritisabelt, at Mittarfeqarfiit ikke har udarbejdet notat af samtalen med B den 25. marts 2009.

Da Mittarfeqarfiits sagsmappe ikke indeholder oplysninger om hverken samta-len den 25. marts 2009, eller om indkaldelsen hertil, fremstår det endvidere uaf-klaret, hvorvidt Mittarfeqarfiit har oplyst B om, at han var berettiget til at tage en bisidder med til mødet.

Det er et grundlæggende forvaltningsretligt princip, at den, der er part i en sag i den offentlige forvaltning, på ethvert tidspunkt kan lade sig repræsentere eller bistå af andre. Princippet har fundet udtryk i sagsbehandlingslovens § 8, som gælder direkte i afgørelsessager, men gælder – på ulovbestemt grundlag - også

i videre omfang, f.eks. ved tjenstlige samtaler. Folketingets Ombudsmand har således i en række tilfælde lagt til grund, at en ansat normalt har ret til at have en bisidder med til tjenstlige samtaler med ledelsen. Jeg henviser herved til FOB 2001-574.

Det følger af vejledningspligten i sagsbehandlingslovens § 7, stk. 1, at myndighederne har pligt til i fornødent omfang at yde vejledning og bistand til personer, der retter henvendelse inden for myndighedens sagsområde. Der er imidlertid ikke med sagsbehandlingslovens § 7, stk. 1, gjort udtømmende op med vejledningspligten, idet en videregående vejledningspligt kan følge af god forvaltningsskik. Henset til mødets karakter og den påtænkte afskedigelse af B, er det min opfattelse, at der i henhold til god forvaltningsskik påhvilede Mittarfeqarfiiit en vejledningspligt i relation til mødeindkaldelsen, og at Mittarfeqarfiiit således burde have oplyst B om, at han var berettiget til at tage en bisidder med til mødet. Jeg henviser herved til FOB 2007-132.

Hertil kommer imidlertid, at Mittarfeqarfiiit samme dag, som samtalen finder sted, afskediger B. Uanset i hvilket omfang Mittarfeqarfiiit måtte have forelagt B det påtænkte afskedigelsesgrundlag under det samme dag afholdte møde, har Mittarfeqarfiiit således ikke givet B tilstrækkelig tid til at kommentere afskedigelsesgrundlaget.

Jeg henviser herved til U 2003.2203 VLD⁵⁷.

Konkluderende må jeg om mødet den 25. marts 2009 konstatere, at Mittarfeqarfiiit ikke har efterlevet sin partshøringsforpligtelse i henhold til sagsbehandlingslovens § 19 samt retsgrundsætningen om udvidet partshøring. Jeg finder dette kritisabelt.

1.2. Afgørelsens begrundelse.

I forbindelse med skriftligt meddelte afgørelser gælder bestemmelserne i sagsbehandlingslovens §§ 22 og 24:

57) En kommune foreholdt på et møde ved oplæsning 2 klager for en af kommunen ansat dagplejer, som herefter på mødet blev fritaget for tjeneste med øjeblikkelig virkning. Vestre Landsret fastslår i dommens præmisser, at kommunen, uanset at dagplejeren på mødet havde mulighed for at drøfte opsigelsen med sin arbejdsgiver, ikke havde givet dagplejeren, som ikke fik de skriftlige klager udleveret, tilstrækkelig lejlighed til at komme med en udtalelse om grundlaget for opsigelsen, jf. forvaltningslovens § 19, stk.1. Dette måtte forudsætte, at dagplejeren, som var rystet på mødet, ikke skulle udtale sig om klagerne under mødet, men havde fået en kortere frist hertil.

6. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

”§ 22. En afgørelse skal, når den meddeles skriftligt, være ledsaget af en begrundelse, medmindre afgørelsen fuldt ud giver den pågældende part medhold.”

”§ 24. En begrundelse skal indeholde en henvisning til de retsregler, i henhold til hvilke afgørelsen er truffet. I det omfang, afgørelsen efter disse regler beror på et administrativt skøn, skal begrundelsen tillige angive de hovedhensyn, der har været bestemmende for skønsudøvelsen.

Stk. 2. Begrundelsen skal endvidere om fornødent indeholde en kort redegørelse for de oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, som er tillagt væsentlig betydning for afgørelsen.

Stk. 3. Begrundelsens indhold kan begrænses, i det omfang partens interesse i at kunne benytte kendskab til denne til varetagelse af sit tarv findes at burde vige for afgørende hensyn til den pågældende selv eller til andre private eller offentlige interesser, jf. § 15.”

I henhold til sagsbehandlingslovens § 24, stk. 2, skal begrundelsen om fornødent indeholde en kort redegørelse for sagens faktum. Omfanget, indholdet og detaljeringsgraden af en redegørelse for sagens faktum må bl.a. vurderes på baggrund af, i hvilket omfang parten har medvirket i sagens behandling (særligt ved partshøring og partsaktindsigt), og hvorvidt sagens faktum i øvrigt er velkendt for parten eller ej. Herudover må kompleksiteten af sagens faktum også indgå i vurderingen, ligesom det er af betydning, om faktum er omtvistet eller ej. I relation til omstridt faktum må begrundelsen ikke blot indeholde en angivelse af, at faktum er omstridt, men også en angivelse af de modstridende versioner heraf samt en udtrykkelig angivelse af, hvilket faktum myndigheden bevismæssigt lægger til grund i forbindelse med afgørelsen, jf. i det hele FOB 1990 p. 359.

Begrundelsen i den skrivelse, hvorved *Mittarfeqarfii* afskediger B, begrænser sig til følgende:

”Baggrunden for opsigelse fra stilling som Helikopterflyvepladsleder er:

- Manglende performance og interesse for at lede [Lokal flyveplads], på trods af gentagen henstilling fra [den chef, som B referer til: C]
- Massive klager fra medarbejdere over ledelsesmåde og din adfærd og sprogbrug overfor dine medarbejdere
- Klager fra kunder over adfærd og sprogbrug overfor *Mittarfeqarfii*s kunder
- Sexchikane mod en navngiven medarbejder under dig, hvortil skriftlig klage haves som dokumentation.”

Det er min opfattelse, at den angivne begrundelse uden en redegørelse for sagens faktum savner den fornødne konkretisering, hvilket vanskeliggør den afskedigedes mulighed for ved påklage af afgørelsen at korrigere eller rejse indvendinger i forhold til det faktuelle grundlag for afskedigelsen. Jeg har herved også lagt vægt på, at B ikke som led i parthøring har modtaget en sagsfremstilling, som har kunnet tjene til konkretisering af de i begrundelsen anførte punkter.

Jeg finder det særdeles beklageligt, at afgørelsens begrundelse ikke er tilstrækkelig konkret og savner en redegørelse for sagens faktum.

Afskedigelsesskrivelsen lever heller ikke fuldt ud op til kravet i sagsbehandlingslovens § 24, stk. 1, om henvisning til de retsregler i henhold til hvilke afgørelsen er truffet.

Der er således min opfattelse, at der i begrundelsen burde have været henvist til § 9, stk. 1, landstingslov nr. 7 af 11. april 2003 om ligestilling af kvinder og mænd, samt til den domstolspraksis, som knytter sig hertil.

Bestemmelsen har følgende ordlyd:

”Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige ved ansættelse, forflyttelse, forfremmelse, afskedigelse og give dem lige arbejdsvilkår.”

Det fremgår af lovbemærkningerne til bestemmelsen, at den i det væsentligste svarer til § 2 og § 4 i den indtil landstingslovens ikrafttræden gældende lov nr. 244 af 19. april 1989 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.

Folketingsloven (lov nr. 244 af 19. april 1989) blev senere ændret ved blandt andet lov nr. 1385 af 21. december 2005, som imidlertid ikke havde gyldighed for Grønland, som følge af hovedlovens ophævelse i Grønland ved ikrafttræden af landstingslov nr. 7 af 11. april 2003 om ligestilling af kvinder og mænd.

Ved den nævnte ændringslov (lov nr. 1385 af 21 december 2005) indsattes bl.a. en bestemmelse (§ 1, stk. 7), hvorefter ”der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.”

6. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

Med bestemmelsen lovfæstede det i Danmark, at sexchikane skal betragtes som forskelsbehandling på grund af køn. Det fremgår imidlertid af lovbemærkningerne, at sexchikane også forud for lovændringen i retspraksis blev anset for stridende mod ligebehandlingsprincippet:

”I dansk retspraksis er begrebet seksuel chikane blevet indfortolket i lovens §§ 2-4, således at forskelsbehandling på grund af køn allerede omfatter seksuel chikane og anses i strid med ligebehandlingsprincippet. [...] I vurderingen af, om der er tale om seksuel chikane, tager domstolene stilling til kränkelsens grovhed, passivitet fra den krænkede persons side, chikanørens gode tro, tonen og omgangstonen på arbejdspladsen m.v. Der er nok en tendens til, at jo grovere adfærd og dermed jo større krænkende virkning, desto mindre rolle spiller de andre forhold, herunder tonen og omgangstonen på arbejdspladsen generelt. Allerede i dag indfortolkes det i lovens §§ 2-4, at den beskytter mod sexchikane, idet en arbejdsgiver bl.a. ikke må forskelsbehandle en lønmodtager for så vidt angår arbejdsvilkår. Arbejdsvilkår fortolkes i den sammenhæng således, at bestemmelsen også indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane.”

Lovbemærkningerne til § 9, stk. 1, i landstingslov nr. 7 af 11. april 2003 om ligestilling af kvinder og mænd giver ikke grundlag for at antage, at lovgiver har haft til hensigt at ændre ved den i domspraksis indfortolkede pligt for arbejdsgiver til at sikre sine ansatte mod sexchikane.

Jeg finder derfor, at det havde været relevant i begrundelsen for afskedigelsen at henvise til den nævnte bestemmelse og den domspraksis, som knytter sig her til.

1.3. De klager, som indgår i afskedigelsesgrundlaget

I afskedigelsesskrivelsen angives baggrunden for afskedigelsen bl.a. at være klager fra medarbejdere, klager fra kunder, samt ”Sexchikane mod en navngivne medarbejder under dig, hvortil skriftlig klage haves som dokumentation.”

Jeg har noteret mig, at Mittarfeqarfiits sagsmappe vedrørende B indeholder dels en klage fra en navngivet medarbejder vedrørende sexchikane, dateret 13. februar 2009, dels et antal udaterede klager fra unavngivne medarbejdere på flyvepladsen, som samlet blev overgivet flyvepladschefen den 24. marts 2009.

Yderligere har jeg noteret mig, at der i de klager, som samlet blev overgivet flyvepladschefen, indgår en omtale af to utilfredse kunder, som gentagne gange har rykket for behandlingen af en anmeldelse om beskadiget bagage. Det fremgår ikke klart, hvorvidt der er tale om et notat vedrørende mundtligt indgivne

klager. Det fremgår ikke, hvornår klagerne i givet fald er indgivet, ligesom kundernes identitet forbliver uoplyst.

Mittarfeqarfuits sagsmappe vedrørende B ses ikke herudover at indeholde noter vedrørende indkomne klager, hverken fra medarbejdere eller kunder. Jeg bemærker i den forbindelse, at en myndighed, der modtager mundtlige oplysninger af betydning for en sag, hvori der vil blive truffet afgørelse, i henhold til § 6, stk. 1, i offentlighedsloven har pligt til at gøre notat herom.

De udaterede klager fra unavngivne medarbejdere på flyvepladsen giver mig endvidere anledning til at bemærke, at en myndighed ikke kan lade anonyme klager indgå i et afskedigelsesgrundlag. Jeg henviser herved til Landstings Ombudsmands beretning for 2003, side 81 ff.

Mittarfeqarfuit har således alene kunne lade navngivne klager indgå i afskedigelsesgrundlaget, og har i forbindelse med høring af B haft pligt til at oplyse B om, hvem der har indgivet klagen.

For så vidt angår den navngivne klage vedrørende sexchikane, oplyser B i sin klage til Landsstyreformanden, at han har anmodet om få forevist klagen, men at [den chef, som B refererer til: C] har nægtet ham dette. Oplysningen ses ikke at være tilbagevist af Mittarfeqarfuit.

Sagsbehandlingsloven giver (med nærmere fastsatte undtagelser) en part adgang til aktindsigt i alle dokumenter, der vedrører sagen (§§ 9-10). Reglerne om tavshedspligt begrænser ikke pligten til at give en part aktindsigt (§ 9, stk.2).

Jeg finder det derfor særdeles beklageligt, at Mittarfeqarfuit har afslået B's anmodning om aktindsigt i klagen vedrørende sexchikane.

Det fremgår ikke, af B's klage til landsstyreformanden, hvornår begæringen om at måtte se sexchikane-klagen er fremsat. Hvis den – hvad der forekommer nærliggende at antage - er fremsat i forbindelse med samtalen den 25. marts 2009, og dermed forud for afskedigelsen, skulle sagens afgørelse have været udsat, indtil der var givet B adgang til at gøre sig bekendt med det pågældende dokument. Dette følger af sagsbehandlingslovens § 11, stk.1:

”§ 11. Fremsætter en part under sagens behandling begæring om aktindsigt, og denne begæring efter loven skal imødekommes, udsættes sagens afgørelse, indtil der er givet parten adgang til at gøre sig bekendt med dokumenterne.”

1.4. Klagevejledning

Afskedigelsesskrivelsen indeholder ingen klagevejledning og lever således ikke op til kravet i sagsbehandlingslovens § 25, stk.1:

”§ 25. Afgørelser, som kan påklages til anden forvaltningsmyndighed, skal, når de meddeles skriftligt, være ledsaget af en vejledning om klageadgang med angivelse af klageinstans og oplysning om fremgangsmåde ved indgivelse af klage, herunder om eventuel tidsfrist. Dette gælder dog ikke, hvis afgørelsen fuldt ud giver den pågældende part medhold.”

Jeg finder, at dette er særdeles beklageligt.

2. Departementet for Boliger, Infrastruktur og Trafik's sagsbehandling og afgørelse

2.1. Pligten for en rekursinstans til at påpege fejl og mangler i underinstansens sagsbehandling og afgørelse

Departementet har som rekursinstans pligt til at påpege fejl og forsømmelser i den underliggende instans sagsbehandling og afgørelse.

Departementet har i sin afgørelse påpeget, at *Mittarfeqarfuit* ”med sandsynlighed” har overtrådt partshøringsreglen. Departementet har derimod ikke forholdt sig til *Mittarfeqarfuits* utilstrækkelige begrundelse og manglende klagevejledning.

Jeg finder dette kritisabelt.

2.2. Har departementet som rekursinstans tiltrådt de begrundelser, som indgik i *Mittarfeqarfuits* afgørelse?

I *Mittarfeqarfuits* afskedigelsesskrivelse anføres, som tidligere beskrevet, 4 punkter som begrundelse for afskedigelsen.

Departementet vurderer i begrundelsen for sin afgørelse, at de første 3 af disse punkter ikke i sig selv udgør et tilstrækkeligt grundlag for afskedigelse, uden at der forinden er givet en advarsel.

Jeg har bedt departementet oplyse, hvorvidt de forhold, som departementet har vurderet ikke uden forudgående advarsel har kunnet bære en afskedigelse, indgår i grundlaget for departementets fastholdelse af afskedigelsen, eller om af-

skedigelsesgrundlaget alene udgøres af forholdet "Sexchikane mod en navngiven medarbejder".

Departementet har den 17. august 2010 besvaret mit spørgsmål således:

"Det er Departementets opfattelse, at forholdet vedrørende sexchikane har været en væsentlig del af en samlet afgørelse, der også har inkluderet andre forhold. Dette understøttes af opsigelsbrevet såvel som den af ombudsmanden citerede e-mail fra d. 26. oktober 2009 fra GLV."

Jeg forstår departementets svar således, at departementets fastholdelse af afskedigelsen, på samme måde som Mittarfeqarfiits afgørelse, bygger på samtlige 4 punkter.

Denne forståelse finder også støtte i, hvad departementet i sin begrundelse anfører:

"Departementet finder, at Mittarfeqarfiits afskedigelse vedrører væsentlige og relevante forhold."

Jeg bemærker i relation hertil, at hvert af de 4 forholds relevans forudsætter, at der foreligger et tilstrækkeligt klart og bevismæssigt sikkert grundlag for at lade forholdet indgå i grundlaget for departementets afgørelse.

Kravene til partshøring og til sagsoplysning i øvrigt som led i departementets sagsbehandling gælder således i forhold til samtlige de 4 afskedigelsesgrunde, som departementet har ladet indgå i departementets grundlag for fastholdelse af afskedigelsen. Det forhold, at departementet vurderer, at den 4. afskedigelsesgrund i sig selv ville udgøre et tilstrækkelig grundlag for afskedigelsen, fritager således ikke departementet fra at sikre en tilstrækkelig sagsoplysning i forhold til også de øvrige 3 afskedigelsesgrunde, som departementet har ladet indgå i grundlaget for fastholdelse af afskedigelsen.

Jeg har nedenfor under afsnit 2.4. og 2.5. forholdt mig til, hvorvidt departementet i tilstrækkeligt omfang har efterlevet sin partshørings- og sagsoplysningspligt.

2.3. Aktindsigt

B skriver i sin klage til Landsstyret (Landsstyreformanden), dateret 21. maj 2009, bl.a. følgende:

6. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

”Jeg har vedlagt alle breve til fritstillingen, men anklagerens brev er ikke med, da C har nægtet at udlevere det til mig, og vil heller ikke vise mig brevet, da jeg anmodede om at se det for at se, hvad klagen egentlig drejede sig om. Jeg kunne dog forstå på det brev, jeg har modtaget, at det drejer sig om blufærdighedskrænkelser (...)”

Det fremgår ikke udtrykkeligt af B's klage til Landsstyret (Landsstyreformanden), hvorvidt denne skal forstås som en klage over ikke blot afskedigelsen men også afslaget på aktindsigt i den sexchikane-klage, som indgik i grundlaget for afskedigelsen.

Den citerede del af klagen kan heller ikke siges at indeholde en udtrykkelig formuleret begæring om aktindsigt.

Det fremgår dog klart, at B har ønsket at gøre sig bekendt med sexchikane-klagen.

Jeg henleder opmærksomheden på, at en myndighed, i tilfælde hvor en klage efterlader tvivl om, hvorvidt der klages over mere end én afgørelse, kan have pligt til at søge denne tvivl afklaret ved henvendelse til klager.

Yderligere henleder jeg opmærksomheden på, at sagsbehandlingslovens § 7, stk. 1, fastsætter en pligt for myndighederne til i fornødent omfang at yde vejledning og bistand til personer, der retter henvendelse om spørgsmål inden for myndighedens sagsområde. Denne vejledningspligt kan efter omstændighederne også omfatte en parts adgang til at begære aktindsigt, hvis det af partens henvendelse til den pågældende myndighed fremgår, at der i en sag indgår dokumenter, hvis nærmere indhold efter det af parten oplyste ikke er parten bekendt.

Hertil kommer, at departementet som sektortilsynsmyndighed efter omstændighederne vil kunne have pligt til at forholde sig til en underordnet instans tilsidesættelse af væsentlige offentligretlige regler, i tilfælde hvor departementet bliver opmærksomt herpå.

Uanset at B's klage til Landsstyret (Landsstyreformanden) ikke indeholder en udtrykkelig formuleret klage over afslaget på aktindsigt, og heller ikke indeholder en udtrykkelig formuleret begæring om aktindsigt, er det således min opfattelse, at departementet ikke har kunnet bortse fra de i klagen faldne bemærkninger om, at B forgæves har bedt om at måtte se det pågældende dokument.

Sagsbehandlingslovens § 11, stk. 1, fastsætter, at hvis en part under en sags behandling fremsætter begæring om aktindsigt, skal sagens afgørelse udsættes, til der er givet parten adgang til at gøre sig bekendt med det/de pågældende dokumenter.

Der er derfor min opfattelse, at departementet ikke har haft grundlag for at træffe afgørelse vedrørende afskedigelsen af B, førend departementet har forholdt sig til B's begæring om aktindsigt/Mittarfeqarfii's afslag herpå.

En pligt til forud for sagens afgørelse at gøre B bekendt med sexchikane-klagen følger dog allerede af partshøringsreglerne, jf. nedenfor.

2.4. Sagsoplysning

Departementet har i sit svar af 17. august 2010 oplyst, at departementet til brug for sin sagsbehandling har indhentet relevante dokumenter og oplysninger fra Mittarfeqarfii, men at departementet ikke har indhentet Mittarfeqarfii's sagsmappe. Jeg finder, at departementet burde have indhentet Mittarfeqarfii's sagsmappe. Jeg har imidlertid noteret mig, at departementet i sit svar oplyser, at dette vil blive departementets fremgangsmåde ved personalesager fremover, hvis sagens karakter i øvrigt giver grundlag herfor. Jeg foretager mig derfor ikke yderligere i denne anledning.

Sager om uansøgt afskedigelse må anses som indgribende, og kravene til undersøgelsens udstrækning og til sikkerheden for de relevante oplysningers rigtighed er derfor relativt høje. Er der tvivl om holdbarheden af et væsentligt faktum, hører det med til en fyldestgørende sagsoplysning at søge denne tvivl afklaret, således at det ved en sædvanlig bevismæssig vurdering kan afgøres, om den pågældende oplysning kan lægges til grund for en eventuel afskedigelse (jf. Gammeltoft-Hansen m.fl. "Forvaltningsret" , 2, udg. p. 226 ff)

Jeg har noteret mig, at departementets sagsmappe indeholder en mail fra [den chef, som B refererer til: C], til personalechef ..., Mittarfeqarfii, afsendt den 26. oktober 2009. I denne mail oplyses følgende:

"Samtalen foregik [...] på mit kontor, og samtalen gik ud på de klager der var fremført fra personalet på [lokal flyveplads], og især på brev fra en kvindelig ansat, om sexchikane, hvilket var hovedårsagen til B's afskedigelse. B's manglende loyalitet over for virksomheden, samt hans manglende lederevner medvirkede selvfølgelig også til beslutningen om afskedigelsen."

6. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

Mittarfeqarfiit har i afskedigelsesskrivelsen angivet følgende begrundelse:

- *Manglende performance og interesse for at lede [Lokal flyveplads], på trods af gentagen henstilling fra [den chef, som B refererer til: C]*
- *Massive klager fra medarbejdere over ledelsesmåde og din adfærd og sprogbrug overfor dine medarbejdere*
- *Klager fra kunder over adfærd og sprogbrug overfor Mittarfeqarfiits kunder*
- *Sexchikane mod en navngiven medarbejder under dig, hvortil skriftlig klage haves som dokumentation.”*

Hovedårsagen til afskedigelsen oplyses i mailen at være klager fra personalet og en klage vedrørende sexchikane (svarende til forhold nr. 2 og 4 i afskedigelsesskrivelsens begrundelse). Der er for så vidt angår disse to forhold klar overensstemmelse mellem oplysningerne i mailen og den begrundelse, som er angivet i afskedigelsesskrivelsen.

Som medvirkende årsag angives i mailen manglende lederevner (hvilket antageligt svarer helt eller delvist til det i begrundelsen angivne forhold nr. 1) samt manglende loyalitet over for virksomheden.

Jeg har forespurgt departementet, hvorvidt departementet har undersøgt, hvad bemærkningen vedrørende ”manglende loyalitet over for virksomheden” dækker over, og overvejet hvorvidt denne medvirkende årsag til Mittarfeqarfiits afskedigelse af B i tilstrækkelig grad er kommet til udtryk i den begrundelse, som Mittarfeqarfiit har angivet i afskedigelsesskrivelsen.

Departementet har i sit svar af 17. august 2010 oplyst, at departementet ikke har undersøgt, hvad bemærkningen vedrørende ”manglende loyalitet over for virksomheden” dækker over:

”Departementet har ikke undersøgt, hvad der fra GLVs side menes med ”manglende loyalitet”. Begrebsmæssigt kan manglende loyalitet dække over forskellige forhold i sagen. Departementet har ikke fokuseret specifikt på dette begreb, der i øvrigt ikke nævnes som en begrundelse for opsigelsen i opsigelsesbrevet, dateret d. 25. marts 2009.”

Jeg er enig med departementet i, at formuleringen ”manglende loyalitet over for virksomheden” kan tænkes at dække over forhold som er omfattet af afskedigelsesbegrundelsen, herunder afskedigelsesbegrundelsens punkt om ”klager fra kunder”, som ikke umiddelbart synes at være nævnt som afskedigelsesårsag

i C's mail. En sådan mulighed forekommer dog ikke så selvindlysende, eller blot så nærliggende, at dette uden videre kan lægges til grund. Oplysningen om, at manglende loyalitet har medvirket til beslutningen om at afskedige B, er således efter min opfattelse egnet til at rejse tvivl om, hvorvidt den i afskedigelseskrivelsen angivne begrundelse fuldt ud er reel, eller om der har været andre (medvirkende) årsager til ønsket om at afskedige B. Det er derfor min opfattelse, at departementet netop fordi begrebet "manglende loyalitet" ikke nævnes i afskedigelseskrivelsens begrundelse, havde anledning til nærmere at undersøge, hvorvidt [den chef, som B refererer til: C] i mail af 26. oktober 2009 refererer til forhold, som ikke kan anses dækket af den officielle afskedigelsesbegrundelse.

I B's klage til Mittarfeqarfiit, dateret 1. april 2009, anfører B bl.a. at der er:

...." postarbejdere, der har deres daglige gang på arbejdspladsen for at aflevere og afhente post, som kan vidne til fordel for mig. De kender vores samarbejdsforhold, og de ved at medarbejderne indbyrdes laver sjov med hinanden. Vi tager hinanden på skridtet og forskrækker hinanden, og de kender den grønlandske humor i forvejen, jeg bliver også selv udsat for det, ligesom jeg gør det ved de andre. Jeg er noget forundret over, klagen kun gælder mig, og at man prøver at fremstille mig som den værste forbryder, at det grænser til voldtægt, som er noget helt andet i forhold til dette."

Klagen indgår i departementets sagsmappe.

Departementet ses ikke at have taget skridt til – gennem henvendelse til de nævnte postmedarbejdere eller til medarbejderne på ansættelsesstedet - at undersøge, hvorvidt den af B angivne omgangsform på ansættelsesstedet kan be- eller afkræftes.

Omgangsformen på arbejdspladsen må antages at kunne have betydning for, hvorvidt en given adfærd kan betragtes som sexchikane, og i givet fald hvilke disciplinære tiltag, der i det foreliggende tilfælde kan anses at være i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet. Jeg henviser herved til U 2007-256Ø.

Departementet ses heller ikke at have taget skridt til - gennem henvendelse til den medarbejder, som har indgivet klage vedrørende sexchikane, eller gennem henvendelse til andre medarbejdere på ansættelsesstedet – at undersøge, hvorvidt B faktisk har berørt/forsøgt at berøre den pågældende medarbejder i skridtet, eller om der alene har været tale om fingerede forsøg ("forsøg" på skrømt) uden seksuelle eller krænkende intentioner; en form for spøg eller spas, som B

6. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

anfører, at der er tradition for her i landet. Også en afklaring heraf må antages at kunne være af betydning for, hvilke disciplinære sanktioner, der kan anses at være i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet.

Jeg har ovenfor under afsnit 1.2. givet udtryk for den opfattelse, at Mittarfeqarfiits begrundelse for afskedigelsen af B ikke i tilstrækkelig grad konkretiserer de forhold, som har givet Mittarfeqarfiit anledning til afskedigelsen. Til trods herfor synes departementet at have lagt i hvert fald en del af de angivne begrundelser uprøvet til grund for departementets afgørelse. Det fremgår således f.eks. ikke af departementets sagsmappe, at departementet har undersøgt, hvilke af Mittarfeqarfiits kunder der har indgivet klager over B's adfærd og sprogbrug, hvornår klagerne er indgivet, hvad der konkret er klaget over og hvorvidt klagerne fremstår berettigede.

Departementet synes ej heller at have undersøgt, hvorvidt de i Mittarfeqarfiits begrundelse angivne "massive klager fra medarbejdere" alene består i anonyme klager, der, som jeg ovenfor har redegjort for, ikke kan indgå i et afskedigelsesgrundlag, ligesom departementet ikke synes at have undersøgt, hvad eventuelle navngivne klager konkret har klaget over, hvornår de har klaget, og hvorvidt klagerne fremstår berettigede.

Samlet er det derfor min opfattelse, at departementet ikke i fornødent omfang har søgt sagen oplyst, før departementet traf afgørelse, hvilket jeg finder meget kritisabelt.

2.5. Partshøring

Kan en part ikke antages at være bekendt med, at en myndighed er i besiddelse af oplysninger vedrørende en sags faktiske omstændigheder, må myndigheden i henhold til sagsbehandlingslovens § 19 (som jeg i sin helhed har citeret ovenfor under afsnit 1.1) ikke træffe afgørelse i sagen, før myndigheden har gjort parten opmærksom på oplysningerne og givet denne lejlighed til at fremkomme med en udtalelse. Dette gælder dog kun, hvis oplysningerne er til ugunst for parten og er af væsentlig betydning for sagens afgørelse.

Som jeg ovenfor i afsnit 1.1. har redegjort for, påhviler der endvidere i kraft af en ulovbestemt grundsætning myndighederne en udvidet partshøringspligt i sager om uansøgt afskedigelse, begrundet i samarbejdsvanskeligheder, uegnethed eller disciplinære forhold. Der påhviler i medfør heraf myndighederne en pligt til, inden afgørelse træffes, at give den ansatte en redegørelse for myndig-

hedens egen (foreløbige) opfattelse af sagens faktum (og herunder myndighedens bevismæssige vurderinger, i tilfælde af at sagen rejser bevismæssige spørgsmål) og retlige grundlag.

Jeg har ovenfor under afsnit 1.2. gjort opmærksom på, at den i Mittarfeqarfiits afskedigelsesskrivelse angivne begrundelse uden en redegørelse for sagens faktum savner den fornødne konkretisering. Jeg har i tilknytning hertil gjort opmærksom på, at Mittarfeqarfiit ikke til brug for partshøring har udarbejdet en sagsfremstilling, som har kunnet tjene til konkretisering af de i begrundelsen anførte punkter.

Yderligere har jeg ovenfor under afsnit 2.4. gjort opmærksom på, at departementet til trods herfor synes at have lagt i hvert fald en del af Mittarfeqarfiits begrundelser for afskedigelsen uprøvet til grund for departementets afgørelse. Til eksempel har jeg anført, at departementet tilsyneladende ikke har undersøgt, hvilke af Mittarfeqarfiits kunder der har indgivet klager over B's adfærd og sprogbrug, hvornår klagerne er angivet, hvad der konkret er klaget over, og hvorvidt klagerne fremstår berettigede.

Jeg bemærker derfor indledningsvist, at en tilstrækkelig sagsoplysning i henseende til tilvejebringelse af oplysninger fra underinstansen er en forudsætning for, at partshøringsreglerne kan bringes i anvendelse og efterleves. Rekursinstansen kan selvsagt alene høre en part i det omfang, der er tilgået rekursinstansen oplysninger af betydning for sagens afgørelse.

I den konkrete sag er det min opfattelse, at en utilstrækkelig sagsoplysning i henseende til tilvejebringelse af oplysninger fra underinstansen har svækket og begrænset grundlaget for at kunne foretage partshøring.

Ydermere bemærker jeg indledningsvist, at der blandt de oplysninger, som har foreligget for departementet, er oplysninger af en beskaffenhed, som gør dem uegnet til at indgå i grundlaget for departementets afgørelse, f.eks. oplysninger der indgår i en klage fra en række anonyme medarbejdere, jf. ovenfor under afsnit 1.3. Uanset om sådanne oplysninger er til ugunst for parten, vil partshøring i relation hertil ikke have relevans.

I et vist omfang har departementet dog været i besiddelse af oplysninger, som både er til ugunst for parten og af væsentlig betydning for sagens afgørelse, herunder en klage fra en navngiven medarbejder vedrørende sexchikane. (Jeg har ikke herved taget stilling til, i hvilket omfang departementet var i besiddelse

6. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

af øvrige oplysninger til ugunst for parten og af væsentlig betydning for sagens afgørelse).

Departementet ses imidlertid ikke at have partshørt B forud for departementets afgørelse; ej heller vedrørende myndighedens retlige kvalifikation af faktum og bevismæssige vurderinger.

Departementet har i sit svar til mig af 17. august 2010 oplyst, at:

”Departementet er opmærksomt på, at der i personalesager om uanmodet afskedigelse er en udvidet pligt til at partshøre. Men parten har i klagebrevene henvist til de relevante forhold i sagen, og parten må derfor antages at være bekendt med sagens faktiske omstændigheder. Departementet har derfor skønnet, at der ikke har været behov for at foretage en partshøring i forbindelse med behandlingen af rekursagen.”

Jeg er enig med departementet i, at B i sine klageskrivelser har forholdt sig til forskellige forhold, som synes at vise, at B er bekendt med i hvert fald visse af sagens faktiske omstændigheder.

Jeg bemærker imidlertid, at det som følge af, at *Mittarfeqarfiit* ikke har udarbejdet et skriftligt høringsmateriale og ej heller udarbejdet et notat vedrørende samtalen den 25. marts 2009, samt som følge af den ukonkrete og derfor utilstrækkelige begrundelse i *Mittarfeqarfiits* afskedigelsesskrivelse ikke er muligt at fastlægge, i hvilket omfang B på det tidspunkt, hvor departementet tager hans klage under behandling, har været bekendt med ”sagens faktiske omstændigheder”.

At B på det tidspunkt, hvor departementet tager hans klage under behandling, synes at være bekendt med en del af de forhold, som er indgået i *Mittarfeqarfiits* afskedigelsesgrundlag, giver således ikke departementet mulighed for at slutte, at B må være bekendt med samlige forhold.

Hvad særligt angår den *sexchikane*-klage, som udgør en del af grundlaget for afskedigelsen, angiver B selv i sin klage til den daværende landsstyreformand, at han var blevet nægtet adgang til at se denne. Denne oplysning ses ikke at være tilbagevist. Jeg må derfor lægge til grund, at B var bekendt med, at den pågældende myndighed var i besiddelse af klagen, og at den omhandler *sexchikane*, men at B ikke kan antages at have haft sikkert kendskab til det eksakte indhold af klagen eller kendskab til klagers identitet.

Jeg finder således ikke, at departementet har haft fornødent grundlag for at undlade partshøring i henhold til sagsbehandlingslovens § 19 under henvisning til, at sagens faktiske omstændigheder måtte antages at være B bekendt. Tværtimod er det min opfattelse, at der allerede som følge af, at departementet som rekursinstans konstaterer, at underinstansen ikke har partshørt B, påhviler departementet en forpligtelse til at gennemføre den partshøring, som underinstansen har forsømt og dermed dels sikre partens rettigheder, dels sikre en tilstrækkelig sagsoplysning, som grundlag for rekursinstansens afgørelse⁵⁸.

Selv hvis det havde kunnet lægges til grund, at B gennem underinstansen var fuldt informeret om samtlige de oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, som departementet var i besiddelse af, er det min opfattelse, at departementet ville have haft anledning til at overveje at partshøre B om de pågældende oplysninger. Jeg henviser herved til "Vejledning om sagsbehandlingsloven", Grønlands Hjemmestyre, Lovkontoret, 1994:

"Bestemmelserne i sagsbehandlingsloven fastlægger, hvornår en myndighed er forpligtet til at foretage partshøring. Bestemmelserne er imidlertid ikke til hinder for, at der gennemføres partshøring i videre omfang. Partshøring bør derfor foretages også i tilfælde, hvor parten skønnes at kunne have nogen interesse i at få lejlighed til at se og eventuelt kommentere afgørelsesgrundlaget, med mindre hensynet til offentlige eller andre privates interesser taler imod."

Hertil kommer imidlertid, at departementet, også hvis det havde kunnet lægges til grund, at B var fuldt informeret om samtlige de oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, som departementet var i besiddelse af, forud for departementets afgørelse ville have haft pligt til at partshøre B om departementets retlige kvalifikation af faktum og bevismæssige vurderinger.

58) Det fremgår af forarbejderne til den her i landet gældende sagsbehandlingslov, at lovforslaget er udarbejdet med udgangspunkt i den danske forvaltningslov (Lov nr. 571 af 19. december 1985 med senere ændringer). I lovbemærkningerne til den danske forvaltningslov er om formålet med reglerne om partshøring anført følgende:

"Indførelse af regler om partshøring på myndighedens initiativ har til formål at sikre, at den, der er part i en forvaltningssag, får lejlighed til at gøre sig bekendt med og kommentere det faktiske afgørelsesgrundlag, inden sagen afgøres, ligesom det i sig selv må anses for at være af betydning for tilliden til den offentlige forvaltning, at parten får lejlighed til at kontrollere myndighedens beslutningsgrundlag, inden afgørelsen træffes. En sådan regel er imidlertid ikke blot til fordel for parten selv. En ret for parten til at få lejlighed til at påpege, hvad han anser for misforståelser, unøjagtigheder eller ufuldstændigheder i det foreliggende oplysningsmateriale, vil også i nogle tilfælde medvirke til at sikre, at forvaltningens afgørelser træffes på det bedst mulige faktiske grundlag."

6. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

Jeg finder det således meget kritisabelt, at departementet hverken har partshørt B i medfør af sagsbehandlingslovens § 19 eller foretaget udvidet partshøring i medfør af den for sager om uansøgt afskedigelse gældende grundsætning herom.

Jeg henstiller derfor, at departementet som følge af utilstrækkelig sagsoplysning genoptager behandlingen af sagen.”

Jeg havde ikke modtaget svar fra departementet ved beretningsårets udløb.