

**LANDSTINGETS  
OMBUDSMANDS  
BERETNING  
FOR 1999**

## 32 - Arbejdsmarked

### 32 - 1 Formelle mangler i forbindelse med tildeling af advarsler.

*Ombudsmanden kritiserede, at en hjemmestyrevirksomhed anvendte betegnelsen advarsel om dokumenter, som efter deres indhold ikke opfylder de betingelser, der stilles til disciplinære sanktioner og fandt, at dokumenterne ikke har retsvirkning som advarsler. Ombudsmanden kritiserede også, at virksomheden i forbindelse med beslutningen om tildeling af advarslen til den ansatte ikke havde partshørt den ansatte forud for beslutningen, at virksomheden ikke var fremkommet med en fyldestgørende begrundelse for meddelelse af advarslen, og at virksomheden ikke havde vejledt den ansatte om klageadgangen til en overordnet myndighed. Endelig kritiserede ombudsmanden, at virksomheden ikke havde overholdt notatpligten i forbindelse med tidligere mundtligt afgivne advarsler. (J.nr. 11.32.10.0/004-96)*

A klagede den 21. december 1995 over, at hun i forbindelse med sin ansættelse ved en hjemmestyrevirksomhed havde modtaget skriftlige advarsler, ligesom hun klagede over virksomhedens fremgangsmåde i forbindelse med meddelelse af advarslerne og begrundelsen i de nævnte advarsler.

Jeg besluttede af egen drift i henhold til Landstingslov om Landstingets Ombudsmand § 6, stk. 5, at tage sagen op til undersøgelse, uanset at A ikke havde udnyttet klageadgangen til Direktoratet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Offentlige Arbejder.

Sagens baggrund er:

A blev pr. 15. juni 1994 ansat som den ene af to nye ... assistenter ved ... virksomhedens hovedkontor i ... Ansættelsen skete i henhold til overenskomst af ... mellem Grønlands Hjemmestyre og ...

Virksomheden har ved brev af 31. januar 1996 over for mig beskrevet tiltrædelsen således:

“ ...

Ingen af de to nyansatte ... assistenter havde forudgående erfaring fra arbejde på ..., når bortses fra eventuelle praktikophold under uddannelsen, og der blev derfor

tilrettelagt en grundig indføring i virksomhedens ... opgaver, metoder og værktøjer, inden de to nyansatte fik pålagt mere selvstændige arbejdsopgaver.

Begge har under såvel indkøringsperioden som den efterfølgende egentlige arbejdsperiode fået lejlighed og opfordringer til tilbagemeldinger ikke mindst for at sikre, at de havde forstået disse opgaver, metoder og værktøjer, og A har i sådanne situationer givet udtryk for at have forstået det hele.

...”

I perioden 31. oktober til 7. november 1994 var A på tjenesterejse til K1. Efterfølgende afleverede hun en rapport om rejsen til virksomheden. Om rapporten udtalte virksomheden i brevet af 31. januar 1996:

“... ”

Denne rapport er til virksomhedens formål lidt for sporadisk, og den ville have vundet betydeligt i værdi, hvis den havde været mere ... detaljeret.

...

A har i den pågældende periode fået to mundtlige henstillinger om at forbedre sin arbejdsindsats, og da vi dels var af den opfattelse, at henstillingerne ville have den tilsigtede effekt, dels var og er af den opfattelse, at hendes utilfredsstillende arbejdsindsats ikke skyldes manglende evner eller faglig kunnen, besluttede vi os for igen at sende hende på tjenesterejse, denne gang til K2 i perioden 7.-15. juni 1995.”

Virksomheden udtalte i brevet af 31. januar 1996 om den i forbindelse med rejsen til K2 udfærdigede rapport:

“... ”

Rapporten fra denne rejse, der også findes som bilag i det modtagne materiale, må siges at være under al kritik, ikke mindst når man betænker, at hun i forbindelse med den tidligere rapport fra K1 var blevet gjort opmærksom på behovet for relevante detailinformationer. Betegnelsen “kigget på.....” uden nogen form for kommentar kan ikke bruges til noget rent fagligt.

...”

Virksomheden skrev den 21. juli 1995 følgende til A:

**“Vedr.: Dit ansættelsesforhold.**

Fra virksomhedens side er vi ikke tilfreds med din arbejdsindsats.

De to tjenesterejser du har foretaget, har ikke givet de forventede arbejdsmæssige resultater.

Arbejdsindsatsen på virksomheden er heller ikke tilfredsstillende, arbejdsopgaverne bør organiseres bedre.

Dette sammenholdt med din manglende indsats for et godt arbejdsklima på virksomheden, giver anledning til denne skriftlige advarsel.”

Foranlediget heraf skrev A den 1. august 1995 følgende til virksomheden:

“Henvisende til brev af 21. juli 1995 Journal nr. ... vedr

Før jeg kan underskrive denne skriftlige advarsel, vil det være meget passende at vide på hvilke måder mine arbejdsindsatser er utilfredsstillende. Ligeledes er det også på sin plads at vide hvordan og hvorledes i ønsker mit arbejde bliver udført, da jeg også ønsker et godt arbejdsklima på virksomheden.

Når disse står på skrift, er jeg parat til at underskrive advarslen.”

Virksomheden sendte herefter endnu et brev til A. Brevet, som er dateret 21. september 1995, lyder således:

“Som du tidligere er blevet gjort bekendt med, er vi fra virksomheden’s side ikke fuldt tilfreds med din arbejdsindsats.

Vi har ofte måttet konstatere en arbejdsgang, der er mere langsommelig, end man må forvente ud fra arbejdets karakter og omfang. Samtidig er det tydeligt, at denne langsommelighed ikke skyldes en ekstraordinær omhyggelighed, idet de præsterede resultater ofte har været utilfredsstillende og har nødvendiggjort en omfattende kontrol af de pågældende opgaver.

Hertil kommer, at det - på grund af det langsommelige arbejdstempo - ofte er nødvendigt, at andre følger op på dine opgaver, som i øvrigt ikke syntes organiseret på en hensigtsmæssig og dermed tilfredsstillende måde.

Endelig skal det nævnes, at vi har måtte konstatere, at du i forbindelse med tjenesterejser ikke har præsteret den indsats og de resultater, der med rimelighed kunne forventes af dig.

Vi er af den formening, at din utilfredsstillende arbejdsindsats ikke skyldes mangel på evner eller faglig kunnen, og vi føler os derfor nødsaget til ved denne advarsel at gøre dig opmærksom på, at vi - dersom der ikke sker en snarlig og varig forbedring af din arbejdsindsats - må tage din fortsatte ansættelse op til fornyet overvejelse.

Vi beder dig af formelle grunde bekræfte modtagelsen af denne advarsel ved at underskrive medfølgende enslydende kopi.”

A klagede herefter til Embedet ved brev af 21. december 1995 over, at hun havde modtaget de citerede breve af 21. juli og 21. september 1995, ligesom hun klagede over virksomhedens fremgangsmåde i forbindelse med meddelelse af brevene af 21. juli og 21. september 1995 og begrundelsen i de nævnte advarsler.

Jeg har i forbindelse med min behandling af sagen indhentet udtalelse fra virksomheden.

Ved brevet af 31. januar 1996 udtalte virksomheden følgende om årsagen til udfærdigelsen af brevene af 21. juli og 21. september 1995:

“...

Det er nok værd at bemærke sig, at den senest udarbejdede advarsel (21. september 1995) er en uddybning af den første; A har altså kun modtaget én advarsel, hvilket hun også er gjort bekendt med.

Vi var og er af den opfattelse, at A’s evner og faglige kunnen er af en sådan karakter, at hun ville kunne klare de hende pålagte arbejdsopgaver, men at hun - af os ukendte grunde - ikke har været i stand til at mobilisere den arbejdsvilje, der er en forudsætning for en tilfredsstillende præstation.

Vi besluttede derfor i september 1995 - omend der ikke var fuld enighed herom - at vi ville give A endnu en mulighed i form af den nævnte, uddybende advarsel i stedet for at afskedige hende. Det skal i øvrigt tilføjes, at vi har konstateret en forbedring i hendes arbejdsindsats efter den 21. september 1995, hvilket vi har tolket i retning af, at hun har forstået alvoren bag vort budskab.

På baggrund af ovenstående må vi erkende, at vi ikke forstår A’s klage, især når man tænker på, at en advarsel - skriftlig eller mundtlig - ikke i sig selv har konsekvenser for et ansættelsesforhold.

...”

Ved brev af 8. marts 1996 kommenterede A virksomhedens udtalelse, idet hun blandt andet skrev:

“ ...

Udgangspunktet for denne sag, som nu er endt hos ombudsmanden, er ene og alene den skriftlige advarsel fra den 21. juli 95.

...

2. En skriftlig advarsel uden forudgående varsel efter et års ansættelse, hvor hverken min ...chef eller personalechef tidligere har beklaget min arbejdsindsats.

...

4. En skriftlig advarsel har konsekvenser for et arbejdsforhold. Det plejer det at have på andre arbejdspladser. Derfor må jeg regne med, at det også gør i mit tilfælde. Så jeg kan kun forstå ordlyden af brev den 31. januar 1996 ved ..., side 3: “...især når man tænker på, at en advarsel - skriftlig eller mundtlig - ikke i sig selv har konsekvenser for et ansættelsesforhold”, at den første skriftlige advarsel ikke har konsekvenser for mit ansættelsesforhold. Og i konsekvens heraf må den næste skriftlige advarsel heller ikke have konsekvenser.

...”

Virksomheden udtalte ved brev af 18. juni 1997 om A's kommentarer:

“I besvarelse af brev nr. 2057 af 6. maj 1997 kan vi oplyse, at de mundtlige henstillinger til A er blevet givet af hendes nærmeste foresatte, ...lederen, hvilket A naturligvis godt selv er klar over.

Herudover ser vi os desværre ikke i stand til at komme med yderligere informationer - herunder tidspunkter for de givne henstillinger - idet ingen af de involverede parter er ansat i virksomheden længere.

...”

Jeg anmodede ved breve af 31. august og 9. oktober 1997 virksomheden om at bekræfte eller afkræfte, at de to henstillinger, der blev givet til A, ikke er blevet noteret i hendes personalesag med j.nr. ...

Virksomheden besvarede Embedets henvendelse ved brev af 11. oktober 1997. Brevet lyder som følger:

“I besvarelsen af ovennævnte brev kan vi meddele dels at der ikke findes to, men kun én skriftlig advarsel til A, idet hun ønskede - og fik - en mere specifik ordlyd end den først udfærdigede, dels at denne skriftlige advarsel er et officielt - omend internt - dokument, der efter vor opfattelse arkiveringsmæssigt er omfattet af de almindelige forældelsesregler for korrespondance.

Som tidligere nævnt er en skriftlig advarsel et udtryk for at arbejdsgiver føler en stærk utilfredshed med medarbejderens arbejdsindsats i en eller flere konkrete situationer, dog ikke så stærk at det umiddelbart fører til afsked, idet arbejdsgiveren tror på, at den pågældende medarbejder vil kunne forbedre sin præstation.

Det skal derfor tilføjes, at såfremt A skulle blive genansat hos virksomheden vil der foreligge en ny situation, der naturligvis tager udgangspunkt i en tro på, at hun vil være i stand til at levere en acceptabel arbejdspræstation. Hun vil derfor ikke starte med denne skriftlige advarsel hængende over hovedet. I praksis kunne man i det nævnte tilfælde forestille sig, at dokumentet - hvis det til den tid fortsat eksisterer - ville blive makuleret i hendes påsyn.

Endelig skal vi nævne, at vi - i en situation, hvor virksomheden måtte blive brugt som reference for A i relation til andre arbejdsgivere - naturligvis ikke vil omtale

endsige udlevere den nævnte advarsel, men blot give udtryk for en generel vurdering af hendes arbejdspræstation i vor virksomhed.”

Ved personligt fremmøde på mit kontor den 5. marts 1998 fremkom A med følgende oplysninger, jf. notat herom:

“... ”

1. at samtlige hendes arbejder først blev godkendt af hendes foresatte, ..., før sagen eventuelt blev sendt ud af huset eller til intern cirkulation. Det forekom derfor for hende som “lyn fra en klar himmel” (A’s brev af 8. marts 1996), især set i lyset af, at den foresatte ikke tidligere havde fremsat utilfredshed med A’s arbejde, at hun modtog en skriftlig advarsel.
  2. at hun ikke er blevet hørt forud eller i forbindelse med den skriftlige advarsel.
- “... ”

På mødet hos mig tilkendegav A, at hun efterfølgende ville fremkomme med en udtalelse til virksomhedens brev af 11. oktober 1997. Dette skete ved brev modtaget af Embedet den 20. april 1998. A udtalte blandt andet:

“... ”

Undertegnede bliver mere mere undrer over, hvad der enderligt står - skrevet i brevet

“Før var der to skriftlige, nu er der kun én skriftlige,” og undertegnede bemærkede afsender adressen for undertegnede var ansat Hovedkontoret virksomheden ikke ...kontoret ...

“... ”

Virksomheden fremkom med en udtalelse til dette brev, samt til A’s bemærkninger, jf. notat af 5. marts 1998, ved brev af 30. juli 1998. Heri hedder det blandt andet:

“... ”

Vi skal indledningsvis fremføre, at vi ikke ser os i stand til at komme med nye oplysninger i sagen, da såvel A som den daværende ...leder har forladt virksomheden, hvilket klart fremgår af vort brev nr. ... af 18. juni 1997.

Vore udtalelser kan derfor kun blive gentagelser fra tidligere fremsendte skrivelser, og da vi undertiden får det indtryk, at disse ikke læses i sammenhæng, tillader vi os at fremsende kopier af alle vore skrivelser i sagen.

- A’s arbejder blev ganske rigtigt gennemgået af ...lederen, inden de blev sendt videre, netop fordi disse arbejder var af en sådan kvalitet, at de ikke kunne sendes ud uden kontrol. Det er i tilslutning til sådanne gennemgange, at A har fået at vide, at kvaliteten ikke var god nok.
- Som det fremgår af materialet, er der - mindst - to gange forekommet mundtlig påtale, hvortil kommer, at sagen er blevet gennemgået med hende i løbet af perioden 21. juli 1995 frem til udformningen af det, der blev til den endelige, skriftlige advarsel af 21. september 1996. Det forhold, at hendes arbejdsindsats blev væsentligt forbedret efter september 1995 (jfr. beskrivelsen i brev af 31. januar 1996), tyder vel også på, at hun har forstået budskabet.
- A bliver ved med at tale om en skriftlig advarsel af 21. juli 1995 på trods af, at det af vort brev af 31. januar 1996 klart fremgår, at hun er blevet gjort bekendt med, at den gældende skriftlige advarsel er den, der er dateret 21. september 1995, idet hun selv ønskede “juli advarslen” uddybet.

Der har således aldrig været to advarsler.

- A's bemærkninger om afsenderadressen er for os uforståelige; al korrespondance fra vor side om denne sag er afsendt fra virksomhedens hovedkontor, som også var A's tjenestested, og vort ...kontor har på intet tidspunkt været involveret.
- Det er korrekt, at vi i vort brev nr. ... af 11. oktober 1997 har anført dels at denne advarsel efter vor opfattelse er omfattet af de almindelige regler forældelsesregler for korrespondance, dels at den formentlig vil blive makuleret, såfremt vi skulle beslutte at ansætte A igen. Sidstnævnte er naturligvis begrundet i, at hvis vi skulle beslutte en genansættelse, skal A naturligvis have mulighed for at bevise, at hun magter de givne opgaver uden nødvendigvis at være belastet af fortidens "synder".
- Konklusionen må efter vor opfattelse være, at der ved udstedelsen af den gældende skriftlige advarsel af 21. september 1995 er taget hensyn til alle skrevne og uskrevne regler for skriftlige advarsler. Når A i dag hævder ikke at have fået at vide, at man ikke var tilfreds med hendes arbejdsindsats, må det derfor skyldes en erindringsforskydning. Det kan på nuværende tidspunkt naturligvis kun blive til hendes ord mod vor daværende ...leders, men vi kan da om sidstnævnte tilføje, at hun var faglig tillidsrepræsentant for ..., så vi føler os overbevist om, at hun har kendt og respekteret gældende regler.  
..."

*Jeg udtalte herefter følgende:*

"Sagen taget op af egen drift

*Der gælder en forvaltningsretlig grundsætning, hvorefter en selvstændig, underordnet forvaltningsmyndigheds afgørelser kan påklages til en overordnet forvaltningsmyndighed. For myndigheder underordnet centraladministrationen er der i sidste række rekurs til det pågældende ressortdirektorat.*

*Jeg har af egen drift i henhold til Landstingslov om Landstingets Ombudsmand § 6, stk. 5, besluttet at tage sagen op til undersøgelse, uanset at A ikke har udnyttet klageadgangen til Direktoratet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Offentlige Arbejder.*

*Baggrunden for min beslutning er dels hensynet til A, idet jeg lægger vægt på det tidsrum, der er forløbet, siden jeg modtog klagen. Jeg har derudover lagt vægt på, at jeg i forbindelse med min undersøgelse er blevet gjort bekendt med et så fyldt gørende sagsmateriale, at jeg finder det ubetænkeligt at realitetsbehandle klagen på det foreliggende grundlag.*

Vedrørende genstanden for min undersøgelse

*Jeg har undersøgt virksomhedens breve af 21. juli og 21. september 1995 og i den forbindelse vurderet, i hvilket omfang disse breve opfylder de betingelser, som må stilles til disciplinære advarsler.*

*Jeg har ikke taget stilling til, hvorvidt virksomheden var berettiget til at meddele A en advarsel, idet jeg ikke kan efterprøve det konkrete skøn, som en meddelelse af en advarsel er baseret på.*

Advarselsbegrebet

*En advarsel til en offentligt ansat om, at kritisable forhold omkring udførelse af den pågældendes arbejde i gentagelsestilfælde vil kunne medføre afskedigelse eller andre disciplinære sanktioner, er en afgørelse i sagsbe-*

handlingslovens forstand, idet advarslen har til formål at fastslå medarbejderens retsstilling ved efterfølgende disciplinære sanktioner, hvor advarslen påberåbes som en del af afgørelsesgrundlaget.

Der må således til en advarsel stilles krav om, at arbejdsgiveren henviser til, hvilke ansættelsesretlige sanktioner en manglende efterlevelse af advarslen vil kunne medføre.

Brevet af 21. juli 1995 indeholder en kritik af A's arbejdsindsats, og virksomheden anvender i den forbindelse betegnelsen skriftlig advarsel, jf. brevets ordlyd. Brevet indeholder imidlertid ikke en angivelse af, hvilke sanktioner virksomheden agter at anvende i tilfælde af, at A ikke efterkommer advarslen.

Jeg finder således, at virksomheden i brevet af 21. juli 1995 har haft til hensigt at meddele A en advarsel, men at brevet ikke opfylder kravet om angivelse af mulighed for sanktioner ved manglende efterlevelse af advarslen.

Brevet af 21. september 1995 henviser i sin indledning til, at A tidligere er blevet gjort bekendt med, at virksomheden ikke er tilfreds med A's arbejdsindsats. Virksomheden angiver i brevet, at manglende efterlevelse af advarslens indhold vil medføre, at A's ansættelse må "tages op til fornyet overvejelse".

Jeg er af den opfattelse, at virksomheden heller ikke i brevet af 21. september 1995 har opfyldt kravet til en advarsel om, at arbejdsgiveren skal henvide til, hvilke ansættelsesretlige sanktioner en manglende efterlevelse af advarslen vil kunne medføre, idet den omstændighed, at virksomheden vil tage ansættelsen op til fornyet overvejelse, ikke i sig selv vil være en sanktion.

Jeg finder det beklageligt, at virksomheden har anvendt betegnelsen advarsel om dokumenter, som efter deres indhold ikke opfylder de betingelser, der stilles til disciplinære sanktioner.

Det er således min opfattelse, at brevene af 21. juli og 21. september 1995 ikke har retsvirkning som advarsler over for A. Den omstændighed, at virksomheden har haft til hensigt at give A en advarsel sammenholdt med, at brevene i øvrigt fremstår som disciplinære sanktioner, medfører imidlertid, at der er tale om forvaltningsvirksomhed af besluttende karakter, og at brevene derfor må bedømmes efter reglerne i sagsbehandlingsloven.

### Virksomhedens sagsbehandling

#### a. Partshøring

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 efter landstingslov om sagsbehandling i den offentlige forvaltning § 19 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.



Endvidere gælder der efter fast praksis et ulovbestemt princip om en videregående pligt til partshøring i sager om disciplinære sanktioner, herunder advarsler. Denne videregående pligt til partshøring indebærer, at myndigheden - ud over at overholde sagsbehandlingslovens § 19 - skal redegøre for de retlige grunde og beviser, der efter myndighedens opfattelse taler for, at sanktionen skal meddeles. Medarbejderen skal endvidere gives lejlighed til at fremkomme med en udtalelse til myndighedens begrundelse for at ville meddele ham en disciplinær sanktion. Redegørelsen bør efter omstændighederne være skriftlig. Jeg henviser til Gammeltoft-Hansen m.fl.: Forvaltningsret 1. udgave side 347 ff.

A er ikke forud for brevene af 21. juli og 21. september 1995 blevet gjort bekendt med virksomhedens retlige grunde og beviser og er ej heller givet lejlighed til at kommentere virksomhedens begrundelse for disse breve.

#### b. Begrundelse

En disciplinær sanktion er som nævnt en disposition omfattet af sagsbehandlingsloven og er derfor undergivet sagsbehandlingslovens krav om begrundelse, idet lovens § 22 herom fastslår:

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

Sagsbehandlingsloven stiller krav til begrundelsens indhold. Lovens § 24 udtrykker det således:

“§ 24. En begrundelse for en afgørelse 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 forhold til sagsbehandlingslovens § 24 konstaterer jeg herefter følgende vedrørende brevene af 21. juli og 21. september 1995:

I forhold til § 24, stk. 1, burde virksomheden i brevet af 21. juli 1995 have redegjort for, hvorledes arbejdsindsatsen burde være, hvordan arbejdsopgaverne burde organiseres, og hvordan indsatsen for et godt arbejdsklima burde være.

§ 24, stk. 2, kan heller ikke antages at være opfyldt i brevet af 21. juli 1995, idet virksomheden ikke med tilstrækkelig præcision i brevet angav, hvorledes arbejdsindsatsen afveg fra det forventede.

Jeg finder således, at begrundelsen i brevet af 21. juli 1995 ikke er fyldestgørende.

Brevet af 21. september 1995 indeholder en redegørelse, som præciserer, på hvilke punkter A's arbejdsindsats efter virksomhedens opfattelse ikke har været tilfredsstillende, idet virksomheden i brevet henviser til, at ar-

bejdsgangen er mere langsommelig end man må forvente, at langsommeligheden ikke skyldes ekstraordinær omhyggelighed, idet de præsterede resultater ofte har været utilfredsstillende, at det ofte har været nødvendigt for andre at følge op på A's opgaver, samt at A ikke i forbindelse med tjenesterejserne har præsteret den indsats og de resultater, der med rimelighed kan forventes.

Virksomheden burde for at opfylde kravet i § 24, stk. 1, have redegjort for, hvilke krav til arbejdsindsatsen, virksomheden stillede, herunder effektivitet, forventning til A's arbejdsresultater og til udbyttet af A's tjenesterejser.

I forhold til sagsbehandlingslovens § 24, stk. 2, er jeg af den opfattelse, at brevet af 21. september 1995 ikke med tilstrækkelig præcision angav, på hvilke punkter arbejdsindsatsen afveg fra, hvad virksomheden på forhånd havde forventet.

Det er således min vurdering, at begrundelsen i brevet af 21. september 1995 ikke opfylder kravene til en fyldestgørende begrundelse.

#### c. Klagevejledning

Efter sagsbehandlingsloven skal en skriftlig afgørelse, som kan påklages, indeholde en klagevejledning. Lovens § 25, stk. 1, er sålydende:

“§ 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.”

Der gælder som ovenfor nævnt en forvaltningsretlig grundsætning, hvorefter en selvstændig, underordnet forvaltningsmyndigheds afgørelser kan påklages til en overordnet forvaltningsmyndighed.

På ulovbestemt grundlag består der en adgang til at klage over forhold af ikke-driftsmæssig karakter vedrørende virksomheden til Direktoratet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Offentlige Arbejder.

Hverken brevet af 21. juli 1995 eller den uddybende redegørelse i brevet af 21. september 1995 indeholder en vejledning om klageadgangen.

#### Sammenfattende bemærkninger om sagsbehandlingen

Det er herefter min opfattelse, at de mangler i virksomhedens sagsbehandling, som jeg har beskrevet under a) - c), giver et samlet billede af en mangelfuld sagsbehandling, som jeg finder kritisabel, idet de fejl, som virksomheden har begået, er udtryk for manglende efterlevelse af retssikkerhedsgarantier, der skal iagttages, når en forvaltningsmyndighed træffer en bebyrdende personaleafgørelse.

#### Notatpligt

Af § 6, stk. 1, i landstingsloven om offentlighed i forvaltningen fremgår det, at en forvaltningsmyndighed i sager, hvor der vil blive truffet afgørelse, skal gøre notat om indholdet af oplysninger af betydning for en sags faktiske omstændigheder, som myndigheden modtager mundtligt. Dette gælder dog ikke, hvis oplysningerne i øvrigt fremgår af sagens dokumenter.

*Bestemmelsen suppleres af en ulovbestemt regel, som går ud på, at det er i overensstemmelse med god forvaltningsskik i øvrigt at notere væsentlige ekspeditioner i sagen.*

*I forhold til virksomhedens oplysning i breve af 31. januar 1996 og 18. juni 1997 om, at virksomheden forud for de skriftlige advarsler har tildelt A to mundtlige henstillinger, bemærker jeg, at kritik af en medarbejders arbejdsindsats er en oplysning af betydning for den pågældendes ansættelse og derfor foreligger der efter min opfattelse en pligt for myndigheden til at notere indholdet af den udtalte kritik.*

*Notat om de mundtlige henstillinger forefindes ikke på sagen. Jeg finder det beklageligt, at notatpligten ikke er overholdt i nærværende sag.*

*Jeg foretager mig herefter ikke yderligere i anledning af A's klage.*

*Jeg har ved særskilt brev og ved kopi af dette brev orienteret A om min opfattelse af sagen."*