

**LANDSTINGETS
OMBUDSMANDS
BERETNING
FOR 1998**

32 - 2 Afsked før sagsbehandlingslovens ikrafttræden ugyldig som følge af manglende partshøring. I øvrigt utilstrækkelig sagsoplysning. Mangelfuld begrundelse.

En medhjælper, A, i en fritidsklub blev i september 1994 afskediget uansøgt på grund af, at A havde optrådt overfor børnene i fritidsklubben på en måde, som kunne opfattes sexuel provokerende. I afskedigelsen henvistes tillige til, at A tidligere af klublederens var "vejledt" om korrekt optræden over for klubbens børn. A klagede over afskedigelsen og over, at den pågældende kommune havde afslået en ansøgning fra A om at genoptage sagen.

Selvom klagen over afskedigelsen var forældet efter ombudsmandslovens § 6, stk. 2, besluttede Ombudsmanden efter ombudsmandslovens § 6, stk. 5, at undersøge såvel afskedigelsen som kommunens afslag på A's ansøgning om remonstration.

Ombudsmanden fandt, at grundlaget for at afskedige A var tvivlsomt, og at afskedigelsen af A var ugyldig, fordi A ikke havde været partshørt forud for beslutningen om afskedigelsen.

Ombudsmanden fandt dernæst, at kommunens begrundelse for at afskedige A ikke levede op til forvaltningsrettens begrundelseskrav for afgørelser af bebyrdende karakter.

Ombudsmanden fandt endelig, at to udtalelser til støtte for afskedigelsen af A, afgivet af ansatte ved A's ansættelsessted, ikke kunne tjene som begrundelse for afskedigelsen, fordi udtalelserne måtte anses som afgivet efter at afskedigelsen var sket.

Ombudsmanden anmodede som følge af de beskrevne mangler ved afskedigelsen kommunen om at meddele, hvad den agtede at foretage sig i den anledning.

Ombudsmanden fandt det kritisabelt, at kommunen ikke havde sikret A den retssikkerhedsgaranti, som en partshøring forud for en beslutning om uansøgt afsked er udtryk for; ligesom Ombudsmanden fandt det kritisabelt, at kommunens begrundelse var mangelfuld.

Ombudsmanden fandt det desuden meget kritisabelt, at sagen i øvrigt var mangelfuldt oplyst, herunder, at notatpligten ikke var overholdt i sagen, og at en tidligere henstilling til A om dennes adfærd på arbejdspladsen ikke var nednoteret i kommunens sagsakter.

Den manglende skriftlige dokumentation var i sig selv egnet til at rejse betydelig tvivl om afskedigelsesgrundlaget.

I forhold til kommunens beslutning af 15. marts 1995 om at afslå A's ansøgning om at genbehandle sagen, fandt Ombudsmanden det kritisabelt, at kommunen havde undladt at vurdere, om ansøgningen og de oplysninger, som i øvrigt har været forelagt kommunen efter afskedigelsen, havde ændret sagsfaktum i en sådan grad, at sagen skulle genoptages.

Ombudsmanden udtalte samtidig kritik af, at kommunen ikke havde efterlevet begrundelseskravet i sagsbehandlingslovens § 24, stk. 2 i forbindelse med afslaget på at genoptage sagen. (J. nr. 11.32.20.0./89-96)

A blev, ifølge telefonisk oplysning af 22. maj 1998 fra K kommune her-til, den 5. maj 1994 ansat som medhjælper ved kommunens fritidsklub F efter SIK's overenskomst med Landsstyret af 13. juli 1993 om månedslønnede faglærte og ikke faglærte arbejdere.

Den 28. september 1994 skrev lederen af F sålydende brev til A:

“Jeg skal herved meddele dig uansøgt afsked fra din stilling som medhjælper ved F.

Du har tidligere modtaget råd og vejledning fra undertegnede med hensyn til korrekt optræden over for mindre-årige piger og i det hele taget klubbens medlemmer, specielt med henblik på handlinger, kontakt og/eller berøringer, som kan opfattes seksuelt provokerende. Dette har du imidlertid ikke taget dig efterretteligt, hvilket jeg tydeligt mundtligt har eksemplificeret for dig, uden at du har set dig i stand til at udvise den fornødne tilbageholdenhed eller forståelse for min tidligere henstilling, hvorfor jeg ikke ser anden udvej end at meddele dig øjeblikkelig afsked.

Jeg skal imidlertid gerne medgive dig, at du nok ikke har handlet med bevidst sexuel hensigt.“

Lederen af F tilstillede kommunens kultur- og undervisningsforvaltning kopi af det citerede brev.

Den 11. oktober 1994 skrev kultur- og undervisningsforvaltningen sålydende brev til lederen af F:

“Du har i kopi af brev dateret 28.09. orienteret mig om afskedigelsen af en medhjælper A, og vi har efterfølgende i telefonen talt om, hvordan I skulle takle situationen overfor de berørte børn mht. de krænkelser, I mener han har udsat børnene for.

Efterfølgende og senest d. 10.10 har A henvendt sig her på KUF, for at klage over afskedigelsen.

Vi har personligt drøftet sagen, og jeg har fuld forståelse for jeres problem, men må alligevel bede dig uddybe afskedigelsesgrundlaget med henvisning til konkrete situationer og gerne personalets bevidning af hændelsesforløbet.

For god ordens skyld skal jeg også gøre opmærksom på, at kommunens afskedigelsesprocedure er den først at give en mundtlig og siden en skriftlig advarsel og til sidst den endelige afskedigelse.

Alle i skriftlig form og underskrevet, som værende set af den pågældende.

Jeg har lovet A en skriftlig uddybning af afskedigelsesgrundlaget, hvorfor jeg anmoder dig om snarest at gøre rede for hans arbejde og færden i F.“

Samme dag sender lederen af F følgende redegørelse til kommunens kultur- og undervisningsforvaltning, bilagt to udtalelser, angiveligt fra F's personale, hvoraf den ene i udkastform er dateret “okt 94“. Den ene af personalets udtalelser er underskrevet af 7 medarbejdere, mens den anden ikke ses at foreligge i underskrevet form. Begge udtalelser er i øvrigt udaterede, men er efter deres indhold udarbejdet efter afskedigelsen af A:

“Herved fremsendes F's iagttagelser angående A's virke som ansat i F.

Jeg kan stort set bekræfte forløbet således som det beskrives af det underskrevne personale, dog er jeg først på et sent tidspunkt blevet opmærksom på, at der har været forældrehenvendelser til A.

Jeg har dels under indtryk af personalets opfordringer dels på grundlag af egne iagttagelser haft en samtale med A, hvor jeg har forelagt problemerne for denne.

Under denne samtale afviser A fuldt ud at tage sagen alvorligt, idet han mener, at hans omgang med børnene er hævet over enhver kritik. Da der således ikke har kunnet etableres et fælles grundlag for forbedringer af A's indsats i overensstemmelse med institutionens holdning til det korrekte forhold mellem medarbejderne og de enkelte børn/klubmedlemmer, har jeg anset det for det eneste forsvarlige at bringe ansættelsesforholdet til ophør.

Det skal hertil nævnes, at det efterfølgende er kommet til mit kendskab, at A tidligere er blevet afskediget/bortvist fra ... og ... på et lignende grundlag. Desuden at A efter ansættelsesforholdets ophør til stadighed kontakter en gruppe af "vore" børn, mødes med dem og inviterer dem hjem til sig selv på tidspunkter, hvor de ellers opholder sig i skolepasningen."

Den underskrevne udtalelse fra personalet lyder således:

"Undertegnede personale ved F, skal herved bekræfte, at vi har bemærket og henvendt os til lederen angående følgende iagttagelser omkring A's forhold til børnene og klubmedlemmerne i F.

1. At det forhold A opbygger til børnene er af klar personlig og privat karakter.
3. At A under dans ("danseundervisning"), når han mener sig uset, foretager stærkt sexuelt provokerende bevægelser af samlejligheden karakter, og bl. a. i forbindelse hermed er set berøre egne kønsdele.
4. At han er set trække bukserne ned og tage insulininjektioner i børnenes påsyn.
5. At han har foræret børnene slik, smykker og andre pyntegenstande, samt i og uden for arbejdstiden har inviteret flere af børnene med hjem til sig privat.
6. At forældre har henvendt sig til A personlig for at påtale, at han har foræret børn slik o. s.

På denne baggrund må vi erklære os tilfredse med lederens dispositioner omkring A's ansættelsesforhold."

Den ikke underskrevne udtalelse lyder således:

"Redegørelse fra personalet i F, vedr. tidligere kollega, A.

Der er enighed om blandt personalet, at A's optræden på arbejdspladsen over for børn og unge er for risikabel.

Personalet er utrygge ved den måde, hvorpå A oplærer og optræder over for børn og unge piger.

Han lærer dem for eksempel "dansebevægelser", som er for stærkt sexuelt betonede og for nærgående, og det skal understreges, at han tager på unge piger på en måde, som resten af personalet ikke bryder sig om.

Det skal også meddeles, at han tager børn med sig hjem såvel i som uden for arbejdstiden og giver dem mad og drikke, slik og smykker såsom dyre øreringe og statuetter af krystal.

Flere af personalet har set A rage på småpiger på deres lår og bagdele og hørt ham fortælle dem, at de er skønne og smukke piger, og hvor dejlige de bliver, når de bliver store nok. Forældre har personligt henvendt sig til A og forbudt ham at tage deres børn med hjem til sig uden at A har reageret på det.

Personalet har derfor forelagt lederen deres opfattelse og meddelt at de er utrygge ved situationen.

Personalet skønner, at A er uegnet til at arbejde på institutioner for børn og unge."

A indgav, ifølge kommunens oplysninger den 17. oktober 1994, følgende udaterede remonstrationsbegæring til kommunen:

"Jeg har tidligere modtaget råd og vejledning angående hoftebevægelser, at kunne opfatte disse som sexuelt provokerende, som jeg virkelig tog alvorligt.

Jeg havde beskæftiget meget ved opvisningsdans især med børnene, hver øvelse havde altid op til elleve børn og efter to opvisningsdans begyndte seniorerne at deltage med juniorerne i øvelserne, hvor jeg fuldt ud forventede opvisningsdeltagere mere end elleve ad gangen.

Den 28.9. kl. 21:15 blev jeg indkaldt til snak med undertegnede.

Først sagde han noget om opbringning fra nogen forældre, at jeg skulle have taget på nogen af piger, som jeg kraftigst ikke hoppede på, især med det nærkontakt og kendskab med børnene jeg havde.

Derefter noget hoftebevægelsesdiskussion ville han alligevel ændre fyringen med samarbejdsvanskelighed og tilbød "gråt-papir-fyring" hvor jeg kunne glemme alt og bare gå.

Tilslidst konkludere han at det var "efter hans pædagogiske uddannelses vurdering" han fyrede mig for.

To dage senere blev jeg ringet op af børn fra F som var forargede over at man havde forbudt dem at hilse på mig, at de skulle tage afstand fra mig, at jeg kunne bruge lokkermetoder, at man ville tilkalde politiet hvis jeg skulle dukke op.

Det kunne ikke være nok at prøve at bilde børnene ind i noget de ikke kunne tro, F klubrådet havde forespurgt angående min fyring og undertegnede havde været så fræk at sige, at en af begrundelserne var samleje med en af klubmedlemmerne og den beskyldning er direkte løgn og hun og alle ved det, og havde været medvirkende til min fyring på falsk beskyldning er det bare for meget.

Juridisk kan han som centerleder og ... som afdelingsleder for ungdomsklubben stilles for retten efter gældende love for embedsmisbrug og efter § 71 i kriminalloven.

De havde begge været så frække at rygte og tilsmudse mig at det nu er langt over det tilladelige, da min fyring også er utilstrækkelig at jeg kræver mit job tilbage, om man så kan lide mig eller ej, da arbejdet drejer sig om børn og ikke om imellem voksne.

..."

Den 10. november 1994 skrev forvaltningen sålydende brev til A:

"Som vi har aftalt både under vores møder her på KUF og telefonisk skal jeg hermed besvare din klage af 17.10.94.

Jeg har bedt ... skriftligt at uddybe sin begrundelse for at afskedige dig. Jeg har også bedt personalet om skriftligt at dokumentere centerlederens anklager. Disse punkter vedlægger jeg, således at du kan se deres kritikpunkter. 7 ansatte ved F har skrevet under på brevet, hvilket gør, at forvaltningen må anse din afskedigelse for i orden. Centerlederen har ansvaret for arbejdet på hele F og således også ret til at indstille dig til afskedigelse, når hans påtale ikke følges."

Brevet var efter kommunens oplysninger i sagen vedlagt kopi af den ikke underskrevne personaleudtalelse.

A skrev herefter den 14. januar 1995 følgende remonstrationsbegæring adresseret til samtlige kommunalbestyrelsesmedlemmer i K kommune (kommunens oversættelse):

"Eftersom de forskellige instancer jeg ellers har henvendt mig til, efter jeg blev fyret, har behandlet mig urimeligt, og da jeg ikke kan fortsætte denne vej, og da man lod mig forstå, at min fyreseddel har afskåret mig fra at arbejde i kommunens børnene- og unge institutioner, henvender jeg mig til Jer, som de sidste der kan gøre noget.

Lad mig først gøre opmærksom på, at KUF udmærket er vidende om den sidste linie i min klageskrivelse, også inden jeg begyndte at arbejde. Der for har jeg ingen tiltro til, at tilbuddet fra KUF om at jeg kan anke, kan føre til noget, også fordi der er så dårlig luft imellem underskriverne til begrundelserne til fyringen.

Jeg kender godt den person, som har modtaget dyre gaver og som er nævnt i skrivelsen med redegørelse af begrundelserne. Pågældendes mor er blevet spurgt først

om hun kan acceptere dette; og det er ikke første gang jeg gør dette, men børnenes forældre bliver altid spurgt først, og de unge plejer at få en skrivelse, som opmuntning for deres gode eksempel og smittende glæde. De er heller ikke så dyre, men det er tanken bagved, der tæller.

Jeg må tilstå, at det først, er efter jeg blev fyret, at børnene begyndte at besøge mig, og mest på grund af min sukkersyge, har jeg altid haft råd til at diske op med forskellige ting, mens jeg arbejdede. Hvordan "jeg er blevet fejret og haft tømmermænd" i resten af begrundelserne, ved jeg ikke.

Inden jeg begyndte at arbejde og hidtil, har børn og unge altid danset. Medunderskriverne i redegørelsen for begrundelserne følger aldrig med i længere tid, når man øver sig i dans op til en opvisning, og der er altid ikke færre end 11 børn til øvetimerne og flere, som ser på; jeg anser det som at ville lege psykolog, når man som i skrivelserne vil have mig til at opføre mig, når jeg under øvelserne forklarer det der ligger imellem mine krav og det jeg kan give fra mig.

Efter jeg blev fyret og på baggrund af børnenes klage, blev forældrene til børnene orienteret, som slet ikke er som det skal være, og jeg kan se for mig, hvordan forældrene er blevet vildledt. Jeg takker på vegne af forældrene til de børn, som besøger mig, og beklager til de forældre, som har fået disse løgne; for jeg har medlidenhed med deres børn, når jeg møder dem.

Jeg vil stadig meget gerne arbejde og har kræfterne til det, og ellers fuld af planer. Selv om jeg ikke arbejder, får jeg lov til at spille, når de har diskotek i ... og får lov til at træne børn og unge i dans. Jeg møder børn og unge hver dag, og når de ikke er på besøg, går jeg med dem rundt i byen om aftenen.

...
Efter jeg blev fyret har jeg forstået mange gode og dårlige ting, som ikke har formindsket min lyst til at arbejde for børn og unge. Det jeg har været ude for var barskt og nedslående, da mine evner og lyst til at arbejde er hos børn og unge, hvorfor jeg ellers ønsker, hvis der på en eller anden måde kan findes en løsning. Da retten påstår ikke at kunne hjælpe mig tilbage til arbejdet, da samarbejdet allerede er gået i stykker, har jeg standset denne udvej. Personalekontoret standsede sin hjælp, da de hørte, at børnene havde grædt, socialkontoret vil høre, hvornår jeg sidst har fået løn og arbejdsmarkedskontoret har besluttet, ikke at anvise arbejde for børn og unge.

...
Jeg håber, at der kan gøres et eller andet. Det er nemlig så svært at glemme det skete, også fordi jeg tænker meget over, at børnene bliver ved at besøge mig ..."

I et notat af 1. marts 1995 fra kommunens kultur- og fritidsforvaltning til kommunens løn- og personaleafdeling, benævnt LPA, hedder det om A's remonstrationsbegæring:

"Kultur- og undervisningsforvaltningen har ingen yderligere kommentarer til A's brev af 14.01.95.

... er ikke længere ansat i F og sagen kan derfor ikke yderligere belyses. Forvaltningen mener i øvrigt heller ikke, at A's brev giver anledning til en fornyet vurdering, ligesom den fungerende leder og personalet i Inneruulat ikke ønsker A genansat.

Forvaltningen skal derfor anmode LPA om at meddele A, at hans klage ikke giver anledning til en fornyet behandling af hans afskedigelsessag."

Kommunen, ved løn- og personaleafdelingen, afslog herefter den 15. marts 1995 klagers remonstrationsbegæring således:

“Til din orientering skal K kommune, Løn- og personaleafdelingen herved meddele dig, at din klageskrivelse ikke giver anledning til en fornyet behandling af din afskedigelse fra F.”

I anledning af sagen afgav kommunen den 11. november 1996 følgende redegørelse til Embedet:

“ ...

Det er kommunens opfattelse, at den af Dem ønskede redegørelse fremgår af sagsakterne, men skulle De ønske yderligere kommentarer til et eller flere punkter, bedes dette venligst meddelt, hvorefter de naturligvis vil få den / de ønskede redegørelser.

For så vidt angår “begrundelsespligten“, så er det kommunens opfattelse, at man i skrivelsen af den 15. marts 1995 med tilstrækkelig tydelighed har henvist til det tidligere meddelte, til at denne er opfyldt. I øvrigt er det kommunens opfattelse, at der i det foreliggende ikke er tale om en ny forvaltningsafgørelse, men en henvisning til fastholdelse af den tidligere truffne afgørelse.”

Kommunen afgav den 10. februar 1998 følgende supplerende udtalelse til spørgsmålet om, hvorvidt der var foretaget partshøring af A forud for afskedigelsen:

“ ...

Kommunen har nu foretaget en undersøgelse af, om der har været foretaget partshøring af klager forud for beslutningen om afskedigelse den 28. september 1994. Det er kommunens opfattelse, at der forud for afskedigelsen kun er foretaget en mundtlig partshøring af klager. F’s leder har i afskedigelsesbrevet dateret den 28. september 1994 i andet afsnit refereret til, at klager tidligere har modtaget råd og vejledning vedrørende afskedigelsesårsagen. Disse råd og vejledning fra centerlederen opfattes af kommunen som en mundtlig partshøring af klageren. Man vil ikke bestride, at der ikke har fundet en skriftlig partshøring sted, inden afskedigelsen af klageren. Det har ikke været muligt for kommunen at finde noget notat eller partshøringsbrev fra centerlederen, vedrørende dennes råd og vejledning af klageren.

A har ikke bestridt, at han har modtaget råd og vejledning vedrørende afskedigelsesårsagen, idet han i sin klage vedr. begrundelsen på afskedigelsen i det første afsnit selv refererer til, at han tidligere har modtaget råd og vejledning angående afskedigelsesgrunden.

“ ...

A kommenterede den 12. maj 1998 kommunens udtalelse af 10. februar 1998 således:

“ ...

Der var ingen partshøring eller andet yderligere interesse om sagen om min afskedigelse den 28. september 1994, der var end ikke ønske om forfølgelse af sagen efter min henvendelse og hellere ingen forslag til hvordan jeg kan føre sagen videre.

F’s ledelse var så vidt min egen vidende uden kendskab om hensigten til at afskedigelse af mig, så derfor var end ikke gjort med mig.

Dermed fik jeg ikke lejlighed til at skrive noget skriftlig om sagen overhovedet.”

Jeg udtalte herefter:

“Til beslutningen af 28. september 1994 om at afskedige klager:

En beslutning om at afskedige en offentlig ansat er en afgørelse i forvaltningsretlig forstand. Den ansatte er herefter beskyttet af de forvaltningsretlige retssikkerhedsgarantier som knytter sig til bebyrdende forvaltningsafgørelser.

En sådan retssikkerhedsgaranti er eksempelvis, at sagen skal være tilstrækkelig oplyst, forinden der træffes en bebyrdende afgørelse. Er sagen ikke tilstrækkelig oplyst, vil afgørelsen som udgangspunkt blive ugyldig.

Det fremstår umiddelbart ikke klart, om klager i sagen er afskediget som følge af samarbejdsvanskeligheder eller som følge af en tjenestefor-seelse.

Jeg må dog efter de foreliggende oplysninger lægge til grund, at afskedigelsen er sket med baggrund i en tjenesteforseelse, nemlig at klager har foretaget seksuelt betonedede handlinger rettet mod de børn, som benyttede F.

Lederen af F henviser hertil i sin begrundelse til klager uden nærmere at konkretisere de enkelte forhold og til, at lederen tidligere havde påtalt lignende forhold over for A.

Der foreligger imidlertid i sagen vedrørende tidsrummet før afskedigelsen hverken oplysninger om, hvornår de omtalte forhold er begået, mod hvilke børn de er begået, og hvem der har påtalt disse forhold, ud over den ene påtale, der henvises til i afskedigelsen.

A har erkendt at have modtaget en sådan påtale og har, ifølge sin ovenfor citerede, udaterede remonstrationsbegæring til kommunen, rettet sig efter denne påtale.

Jeg må allerede på denne baggrund anse sagen for så mangelfuldt oplyst, at det faktiske afskedigelsesgrundlag er tvivlsomt.

De to skriftlige erklæringer fra A's tidligere kolleger ved F er efter det oplyste afgivet efter anmodning fra kommunen efter afskedigelsen af A, og henviser ikke til konkret identificerbare episoder, ligesom de ikke er underbygget af indberetninger eller andre skriftlige notater i sagsakterne udfærdiget i umiddelbar forlængelse af de omtalte episoder.

Disse medarbejderudtalelser kan derfor ikke ændre min opfattelse af, at grundlaget for afskedigelsen af A er tvivlsomt.

A har i sin remonstrationsbegæring af 14. januar 1995 til kommunalbestyrelsens medlemmer erkendt de episoder, hvorved A skulle have givet nogle af børnene gaver.

Dette forhold er imidlertid ikke indgået i afskedigelsesgrundlaget den 28. september 1994, og jeg afstår derfor fra at vurdere, hvorvidt A kunne have været afskediget på grund af disse episoder.

Selvom de to medarbejderudtalelser, i lighed med det grundlag for afskedigelsen af A, som lederen af F har meddelt A, omtaler seksuelt betonedede berøringer af børnene på F og andre seksuelt betonedede handlinger, er disse forhold stadig beskrevet i generelle vendinger, der, som anført,

ikke er underbygget i de øvrige sagsakter, hvilket gør, at disse medarbejderudtalelser er af tvivlsomt bevisværdi.

Det er sammenfattende min opfattelse, at manglen på konkret skriftlig dokumentation i sagen i sig selv er egnet til at rejse betydelig tvivl om afskedigelsesgrundlaget.

Jeg finder den mangelfulde sagsdokumentation meget kritisabel.

Min kritik skal også ses i lyset af den alvorlige karakter af de beskyldninger mod A, som har udgjort afskedigelsesgrundlaget, idet de beskrevne forhold er egnede til at bibringe offentligheden det indtryk, at A har realiseret gerningsindholdet i kriminallovens § 53 eller § 56.

Såfremt forvaltningen bliver bekendt med, at en offentlig ansat beskyldes for i forbindelse med sit arbejde at have begået forhold af den anførte karakter, er forvaltningen forpligtet til at undersøge forholdet nærmere, både af hensyn til den mistænkte selv og af hensyn til den offentlige sikkerhed.

Såvel ledelsen af F som kommunens forvaltning har i forbindelse med den foreliggende sag forsømt sin forpligtelse til at søge sagsforløbet afklaret.

Om A's mulighed for at varetage sine interesser under sagen udtaler jeg:

I sager om uansøgt afsked af årsager, som bebrejdes den ansatte, gælder en retsgrundsætning om, at den ansatte skal høres ikke blot om sagens faktum, men tillige om myndighedens opfattelse af sagen, herunder den retlige kvalifikation af faktum og myndighedens bevismæssige vurderinger.

Tilsidesættelse af partshøringspligten er udtryk for, at sagen ikke er tilstrækkelig oplyst, hvorfor afgørelsen som udgangspunkt bliver ugyldig.

I den foreliggende sag har kommunen oplyst, at A er blevet partshørt i forbindelse med F's leders "råd og vejledning" til A, som omtales i F's leders meddelelse til A om afskedigelsen.

Jeg er ikke enig i dette synspunkt.

Omtalen i afskedigelsesbrevet af, at A tidligere havde modtaget råd og vejledning "med hensyn til korrekt optræden over for mindreårige piger" fremstår ikke som en vejledning af A i forbindelse med en påtænkt afskedigelse. Desuden ses der ikke i forbindelse med, at A modtog "råd og vejledning" at være givet A adgang til at udtale sig om sagens faktiske og retlige grundlag.

Som følge heraf er det min opfattelse, at partshøringsreglerne i denne sag ikke har været iagttaget forud for beslutningen om at afskedige A.

Henset til, at sagen i øvrigt er mangelfuldt oplyst, jf. mine bemærkninger oven for, og at A's skriftlige henvendelser til kommunen må forstås således, at han bestrider, at han har tilsidesat sine pligter som ansat ved F efter, at han havde modtaget "råd og vejledning" om sin optræden over for børnene på F, finder jeg samtidig anledning til at bemærke, at jeg an-

ser det for usikkert, hvilket resultat sagen ville have fået, hvis man havde givet A mulighed for at kommentere sagen forud for afskedigelsen.

Jeg konkluderer derfor, at den begåede fejl ved ikke at partshøre A forud for afskedigelsen af 28. september 1994 medfører, at afgørelsen er ugyldig.

Jeg finder det kritisabelt, at kommunen ikke har partshørt A forud for afskedigelsen.

Jeg bemærker om notatpligten:

Efter lov nr. 280 af 10. juni 1970 om offentlighed i forvaltningen, § 4, som var gældende på tidspunktet for afskedigelsen af A, skulle forvaltningen udfærdige notat om faktiske oplysninger af væsentlig betydning for sagens afgørelse, som forvaltningen har modtaget mundtligt.

Reglen har til formål at sikre, at offentlighedens og sagsparternes adgang til aktindsigt ikke gøres illusorisk ved, at en myndighed inddrager mundtlig indhentelse af oplysninger i sin sagsbehandling. Endvidere er notatpligten en nødvendighed for at sikre Ombudsmandens og andre myndigheders kontrol med forvaltningen.

Endelig kan skriftlige notater i en sag have en bevismæssig værdi.

I den foreliggende klagesag ses der ikke at foreligge skriftlig dokumentation for de forhold, som A er afskediget på baggrund af.

Det er min opfattelse, at F eller kommunen utvivlsomt har haft pligt til at gøre notat om indberetning fra ansatte, forældre eller børn om ukorrekt optræden fra A's side, såfremt A's optræden har været af en karakter, der kan kvalificeres som en tjenesteforseelse.

I fortsættelse af mine bemærkninger om den mangelfulde sagsoplysning, finder jeg grund til særskilt at bemærke, at den manglende opfyldelse af den formelle notatpligt er egnet til at svække bevisværdien af det angivne afskedigelsesgrundlag.

Ud over offentlighedslovens regel om notatpligt følger det af god forvaltningsskik, at en forvaltning noterer alle ekspeditioner af væsentlig betydning for behandlingen af en sag.

F's ledelse har derfor handlet i strid med god forvaltningsskik ved ikke at foretage notat af den "vejledning" af A, der henvises til i afskedigelsesgrundlaget.

Herudover er det en forvaltningsretlig grundsætning, at bebyrdende personaleafgørelser skal foreligge i skriftlig form. Såfremt den "vejledning" af A, som afskedigelsesgrundlaget henviser til, har været tænkt som en disciplinær advarsel eller en lignende disciplinær sanktion, burde forvaltningen derfor også ud fra denne grundsætning have meddelt denne "vejledning" i skriftlig form.

Jeg finder henset til sagens alvorlige karakter grundlag for at udtale særskilt kritik af den manglende overholdelse af notatpligten.

Om begrundelsen for at afskedige A udtaler jeg:

Efter sagsbehandlingslovens § 24, stk. 1 og stk. 2, skal en begrundelse for en afgørelse mindst indeholde følgende:

“**Stk. 1.** 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 skønsudøvelsen.”

Pligten til at begrunde en afgørelse er udtryk for en retsgrundsætning, som før sagsbehandlingslovens ikrafttræden den 1. januar 1995 var gældende for afgørelser af bebyrdende karakter. Dette indebærer i relation til denne sag en pligt til at angive, om A afskediges med baggrund i samarbejdsvanskeligheder eller med baggrund i en disciplinær forseelse.

Med baggrund i A's oplysninger om sin samtale med centerlederen i forbindelse med afskedigelsen den 28. september 1995 om aftenen, som er ubestridt af forvaltningen, finder jeg, at begrundelsen for afskedigelsen ikke klart angiver, om afskedigelsen var af diskretionær eller af disciplinær karakter.

Der burde endvidere i begrundelsen have været henvist til reglerne om opsigelsesvarsel i den for A's ansættelsesforhold gældende overenskomst, ligesom der burde have været gjort rede for, at det sædvanlige overenskomstmæssige varsel skulle fraviges.

I relation til den del af begrundelsespligten, som efter sagsbehandlingslovens ikrafttræden, er beskrevet i sagsbehandlingslovens § 24, stk. 2, udtaler jeg, med henvisning til mine indledende bemærkninger om selve grundlaget for afskedigelsen, at beskrivelsen af de faktiske forhold, som er grundlaget for afskedigelsen, er holdt i så generelle vendinger, at de ikke er egnede til at give klager et klart overblik over afskedigelsesgrundlaget. Forvaltningen har derfor ikke opfyldt sin begrundelsespligt efter forvaltningsretten, idet begrundelsen skal være udtømmende og dækkende.

Jeg finder det kritisabelt, at begrundelsespligten ikke er opfyldt i en sag om ophør af et ansættelsesforhold.

Mine sammenfattende bemærkninger om afskedigelsen af A:

Da afskedigelsen, som anført er ugyldig som følge af manglende parts-høring, og da der i øvrigt hersker tvivl om sagens faktiske omstændigheder, sammenholdt med at der er begået sagsbehandlingsfejl i forbindelse med afskedigelsen, anmoder jeg kommunen om at meddele mig, hvad man agter at foretage sig i den anledning.

Om kommunens behandling af A's remonstrationsbegæring af 14. januar 1995, bemærker jeg:

A fremkom i sit udaterede brev til forvaltningen, som efter det oplyste blev indgivet 17. oktober 1994, og i sin remonstrationsbegæring af 14. januar 1995 med sit syn på sagens faktiske omstændigheder.

Endvidere havde personalet på F, efter afskedigelsen af klager, afgivet to udtalelser om deres syn på A's optræden på arbejdspladsen.

Der forelå således nye oplysninger i sagen i forhold til det ved afskedigelsen oplyste.

Kommunen burde derfor have taget stilling til, om de nye oplysninger i sagen ændrede det faktiske grundlag for beslutningen på en sådan måde, at dette kunne begrunde sagens genoptagelse.

Jeg finder det kritisabelt, at kommunen ikke har forholdt sig til, at der ved A's remonstrationsbegæring forelå nye oplysninger om sagsfaktum.

Om begrundelsen for afslaget på A's remonstrationsbegæring bemærker jeg:

En beslutning om, hvorvidt en sag skal genoptages, vedrører sagens realitet, og er derfor en selvstændig afgørelse omfattet af sagsbehandlingsloven.

Jeg er derfor ikke enig i den opfattelse, som kommunen har givet udtryk for i sin udtalelse til mig af 11. november 1996, om at kommunens beslutning af 15. marts 1995 ikke er en forvaltningsafgørelse.

Jeg finder det derfor kritisabelt, at kommunen ikke har begrundet sit afslag på sagens genoptagelse.

Henset til min opfattelse af, at den oprindelige afgørelse i sagen er ugyldig, foretager jeg mig dog ikke yderligere i anledning af kommunens behandling af A's remonstrationsbegæring.“

Ved beretningsårets afslutning forelå fortsat ikke en afklaring af min anmodning til kommunen om at meddele mig, hvad man agtede at foretage sig i anledning af den ugyldige afgørelse.