



2021-2

28. juni 2021

All. nr./notatnr.:

2020-324-0001-21

Sull./sagsbeh.: MALL

Kommune kunne ikke bortvise medarbejder

Kommuneqarfik Sermersooq traf i februar 2020 afgørelse om at bortvise en borger, som arbejdede på ét af kommunens institutioner.

Borgeren klagede herefter over bortvisningen til ombudsmanden, som iværksatte en undersøgelse.

Ombudsmanden fandt, at kommunen reagerede for langsomt, da kommunen tog skridt til at partshøre og efterfølgende bortvise borgeren, og at kommunen på grund af udvist passivitet havde mistet muligheden for at gøre brug af bortvisning som sanktion.

Ombudsmanden lagde i sagen vægt på, at det i retspraksis ligger fast, at arbejdsgiverens mulighed for at anvende bortvisning som sanktion kan bortfalde allerede efter få dage. Ombudsmanden lagde endvidere vægt på, at det af den juridiske litteratur fremgår, at en arbejdsgiver skal reagere meget hurtigt efter, at arbejdsgiveren har fået kendskab til medarbejderens væsentlige og grove misligholdelse af sine pligter og ansvar. Ellers kan arbejdsgiveren som følge af passivitet miste muligheden for at anvende bortvisning som sanktion.

I den konkrete sag gik der 13 dage, fra kommunen fik kendskab til det alvorlige forhold, til kommunen partshørte borgeren. Herefter gik yderligere 15 dage, før kommunen traf afgørelse om at bortvise borgeren. Ombudsmanden fandt, at dette klart overskred grænsen for, at en

arbejdsgiver kan anvende bortvisning som ansættelsesretlig sanktion. Ombudsmanden kritiserede på den baggrund kommunens afgørelse om at bortvise borgeren.

Forud for en bortvisning skal en offentlig arbejdsgiver udarbejde en partshøring til den ansatte om grundlaget for den påtænkte bortvisning. Parten skal høres om det samlede afgørelsesgrundlag, også selv om parten i forvejen er bekendt med, at arbejdsgiveren er i besiddelse af de pågældende oplysninger, og at de pågældende oplysninger indgår i arbejdsgiverens afgørelsesgrundlag. Det påhviler i den forbindelse arbejdsgiveren at sikre, at grundlaget for partshøringen er korrekt. Det var det ikke i den konkrete sag. Arbejdsgiveren vidste, at borgeren blev partshørt på et delvist ukorrekt grundlag. Dette fandt ombudsmanden ligeledes kritisabelt.

Ombudsmanden kritiserede endelig, at kommunen efterfølgende undlod at berigtige den delvist ukorrekte partshøring overfor borgeren.

Ombudsmanden henstillede på den baggrund, at kommunen genoptager borgerens bortvisningssag, og behandler den i lystet af ombudsmandens bemærkninger.

(Udtalelse af 28. juni 2021, j.nr. 2020-324-0001)

Ombudsmandens udtalelse:

1. Hvad har jeg undersøgt?

1.1. Jeg har i sagen undersøgt, hvorvidt kommunen kunne bortvise [borgeren], eller om kommunen havde fortabt denne ret ved passivitet.

Jeg har endvidere undersøgt det faktuelle grundlag for kommunens partshøring og afgørelse.

1.2. Jeg har valgt ikke at forholde mig til, hvorvidt det strider mod det forvaltningsretlige proportionalitetsprincip, at [borgeren] blev bortvist fra sin stilling som sundhedsassistent på [institutionen] for at have givet en beboer det receptfrie afføringsmiddel "Klyx".

Jeg har endvidere valgt ikke at forholde mig til en uenighed mellem [borgeren] og kommunen om [borgeren]s arbejdstidssedler. En arbejdstidsseddel viser et sygefravær for [borgeren] på den dag, hvor [borgeren] ifølge kommunens "Kardex" har givet en beboer på [institutionen] det receptfrie afføringsmiddel "Klyx". En anden arbejdstidsseddel viser, at [borgeren] var på arbejde samme dag.

Jeg har endelig valgt ikke at forholde mig til [borgeren]s oplysning om, at [borgeren] ikke har modtaget kommunens brev af 13. februar 2020 om parts-høring med henblik på bortvisning.

Jeg bemærker herved, at min sagsbehandling i klagesager som altovervejende hovedregel foregår på skriftligt grundlag, og at jeg derfor normalt ikke har mulighed for at foretage afhøringer. Jeg har dermed ikke mulighed for at foretage en egentlig bevisvurdering.

Min udtalelse er opbygget således:

- Afsnit 2. Min forståelse af sagens forløb
- Afsnit 3. Retsgrundlaget
- Afsnit 4. Kommunens partshøring og synspunkt
- Afsnit 5. Min vurdering

Jeg har flere steder i min udtalelse taget udgangspunkt i dansk litteratur og retspraksis, fordi retsgrundlaget i Grønland på disse punkter i det væsentligste er identisk med retsgrundlaget i Danmark, som det fremgår af de nævnte henvisninger.

Efter min udtalelse følger en sagsfremstilling.

2. Min forståelse af sagens forløb

2.1. Den 14. november 2019 gav [borgeren] en beboer på [institutionen] det receptfrie afføringsmiddel "Klyx".

Den 31. januar 2020 opdagede områdelederen på [institutionen], at [borgeren] havde givet en beboer det receptfrie afføringsmiddel "Klyx".

Den 4. februar 2020 kontaktede områdelederen på [institutionen] kommunens HR-afdeling for at få vejledning vedrørende sin håndtering af sagen.

Den 10. februar 2020 blev områdelederen vejledt af kommunens HR-afdeling om at sanktionere hændelsen med en bortvisning af [borgeren].

Den 13. februar 2020 udleverede kommunen et partshøringsbrev til [borgeren] med henblik på bortvisning.

Den 28. februar 2020 traf kommunen afgørelse om at bortvise [borgeren].

I perioden fra områdelederen på [institutionen] den 31. januar 2020 opdagede forholdet, til kommunen den 28. februar 2020 traf afgørelse om at bortvise [borgeren], udførte [borgeren] uændret sit arbejde på [institutionen].

Der gik således 13 dage, fra kommunen blev bekendt med, at [borgeren] havde givet en beboer på [institutionen] det receptfrie afføringsmiddel "Klyx", til kommunen partshørte [borgeren] med henblik på bortvisning. Herefter gik der yderligere 15 dage – altså i alt 28 dage – før kommunen traf afgørelse om at bortvise [borgeren].

Den 26. maj 2020 klagede [borgeren] til mig over bortvisningen.

2.2. Den 13. februar 2020 partshørte kommunen [borgeren] om to forhold med henblik på bortvisning. Dels for at have givet en beboer på

[institutionen] det receptfrie afføringsmiddel "Klyx", dels for at have givet en beboer på [institutionen] en for høj dosis af den receptpligtige medicin "Natrium Klorid".

Af partshøringsbrevet fremgik det, at [borgeren] den 10. februar 2020 havde givet en beboer i [institutionen] for meget medicin af "Natrium Klorid".

[Borgeren] har overfor mig oplyst, at [borgeren] under sin ansættelse i [institutionen] var fast på nattevagt, og at [borgeren] ikke administrerede dosering af medicin.

Det fremgår af e-mailkorrespondance af 13. februar 2020 mellem områdelederen på [institutionen] og HR-afdelingen, at områdelederen forud for udleveringen af partshøringen til [borgeren] var blevet opmærksom på, at beboeren havde fået den korrekte lægeordnede dosis af den receptpligtige medicin "Natrium Klorid", men at områdelederen alligevel ville bruge det allerede udarbejdede partshøringsbrev.

Det er derfor min forståelse, at kommunen den 13. februar 2020 udleverede partshøringsbrevet med henblik på bortvisning til [borgeren], uanset at det stod kommunen klart, at [borgeren] i så fald ville blive partshørt på et delvist faktisk forkert grundlag.

Det er endvidere min forståelse, at kommunen ikke berigtigede partshøringsfejlen, inden kommunen den 28. februar 2020 traf afgørelse om at bortvise [borgeren]. Det fremgik ligeledes ikke af afgørelsen om bortvisning, at [borgeren] var blevet partshørt på et delvist faktisk forkert grundlag.

3. Retsgrundlaget

3.1. Generelt om partshøring

§ 19 i landstingslov nr. 8 af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning med senere ændringer (herefter sagsbehandlingsloven) pålægger

en myndighed en generel pligt til at høre en part inden, at myndigheden træffer afgørelse i en sag. Bestemmelsen om lovpligtig partshøring gælder også visse ansættelsesretlige dispositioner i forhold til myndighedens eget personale. En bortvisning er en afgørelse i sagsbehandlingslovens forstand, hvorfor reglerne om partshøring også gælder for en sådan sag.

Partshøring har til formål at sikre, at en part får lejlighed til at gøre sig bekendt med og kommentere det faktiske grundlag for en påtænkt afgørelse inden, at myndigheden træffer denne.

Pligten til partshøring efter § 19, stk. 1, i sagsbehandlingsloven gælder, hvis en myndighed er i besiddelse af bestemte oplysninger vedrørende en sags faktisk omstændigheder, hvis disse oplysninger er til ugunst for en part – og hvis parten må antages ikke at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af de pågældende oplysninger.

I forbindelse med visse ansættelsesretlige dispositioner, herunder i forbindelse med en afgørelse om bortvisning, suppleres den generelle partshøringsregel i sagsbehandlingslovens § 19 af en ulovbestemt videregående partshøringsregel, hvorefter en part – udover sagens faktum – også skal høres om sagens retlige og bevismæssige grundlag. Parten skal høres om det samlede afgørelsesgrundlag, også selv om parten i forvejen er bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af de pågældende oplysninger, og at de pågældende oplysninger indgår i myndighedens afgørelsesgrundlag.

Myndigheden skal derfor udarbejde en partshøringsskrivelse til den ansatte om grundlaget for den påtænkte sanktion indeholdende:

- De forhold, som myndigheden tillægger vægt,
- Myndighedens foreløbige opfattelse af sagen,
- Eventuelle bevismæssige vurderinger,
- Myndighedens syn på sagens retlige spørgsmål, herunder hvilke retsregler, der tænkes anvendt og hvordan disse forholder sig til den konkrete sag.

Det påhviler myndigheden at sikre, at grundlaget for partshøringen er korrekt.

Jeg henviser til Oluf Emborg og Peer Schaumburg-Müller, Offentlig arbejdsret, 2. udgave (2010), side 51-52, og Niels Fenger, Forvaltningsret, 1. udgave (2018), side 590-592.

3.2. Arbejdsgivers passivitet i bortvisningssager

Hvis en arbejdsgiver mener, at en medarbejder har gjort sig skyldig i en væsentlig og grov misligholdelse af sine pligter og ansvar, kan arbejdsgiveren vælge at bortvise medarbejderen uden anden forudgående ansættelsesretlig sanktion.

Når en arbejdsgiver bortviser en medarbejder, bringer arbejdsgiveren ensidigt ansættelsesforholdet til ophør med øjeblikkelig virkning. Medarbejderen skal herefter straks forlade ansættelsesstedet, og lønnen ophører umiddelbart.

En bortvisning er dermed en ultimativ og meget indgribende sanktion for medarbejderen, da det økonomiske fundament for medarbejderens tilværelse i form af lønindtægt straks og uden varsel forsvinder.

Det er fast antaget i retspraksis og den juridiske litteratur, at en arbejdsgiver, der ønsker at foretage en bortvisning af en medarbejder, skal handle meget hurtigt efter, at arbejdsgiveren har fået kendskab til medarbejderens væsentlige og grove misligholdelse af sine pligter og ansvar. I modsat fald vil arbejdsgiverens mulighed for at sanktionere et givent forhold ved bortvisning falde bort på grund af arbejdsgiverens passivitet.

I den juridiske litteratur er dette blandt andet beskrevet således:

”Det bemærkes yderligere, at det er nødvendigt for at bortvisning betragtes som berettiget, at der reageres omgående. Selv ved ganske kortvarig

passivitet, kan arbejdsgiverens beføjelse til at bortvise den ansatte kunne fortabes. Det er imidlertid også afgørende, at bortvisningen sker på det korrekte grundlag. Derfor må arbejdsgiveren naturligvis undersøge forholdet nærmere, men dog tilkendegive over for den ansatte, at spørgsmålet undersøges med henblik på at afklare bortvisningens berettigelse.”

Jeg henviser til Oluf Emborg og Peer Schaumburg-Müller, Offentlig arbejdsret, 2. udgave (2010), side 505.

”I praksis har virksomheden et vist tidsrum til at undersøge et forhold nærmere. Hvis der er mistanke mod en medarbejder, kan det være helt relevant at undersøge tingene mere grundigt, inden man eventuelt reagerer. Derved undgås bortvisninger på et for løst grundlag. Der er dog ingen tvivl om, at disse yderligere undersøgelser skal foregå temmelig hurtigt.”

Jeg henviser til Mikael Marstal, Bortvisning – suspension og fritstilling, 1. udgave (2013), side 36.

Afgørelser om bortvisning skal således træffes hurtigst muligt, hvis arbejdsgiveren skal undgå at løbe ind i passivitetsbetragtninger. Samtidig skal arbejdsgiveren fortsat iagttage de sædvanlige forvaltningsretlige principper om partshøring mv.

Såfremt arbejdsgiver ikke reagerer meget hurtigt, vil antagelsen være, at forholdet alligevel ikke har haft en sådan grovhed, at arbejdsgiveren har fundet det påkrævet at reagere med en bortvisning.

I SØ- og Handelsrettens dom af 20. december 2004, U.2005.3471S, side 7, fandt retten, at arbejdsgiver havde fortabt retten til at bortvise en medarbejder på grund af udvist passivitet efter 9-10 dage. I dommen anføres bl.a. følgende:

”[Arbejdsgiver] har fortabt retten til bortvisning ved passivitet. Det antages i praksis, at arbejdsgiveren er forpligtet til at reagere straks. Reaktionen skal ikke nødvendigvis være bortvisning, men kan evt. være en orientering om, at

forholdende omkring arbejdstageren undersøges nærmere med henblik på at vurdere, om en bortvisning kan komme på tale, men en sådan orientering fik [medarbejderen] ikke.

Det kan lægges til grund, at [arbejdsgiver] i perioden fra den 19. november 2002 til bortvisningen i [arbejdsgivers] skrivelse af 28. november 2002 ikke foretog nogen form for undersøgelser, idet man – efter forklaringerne – fra starten af ikke var i tvivl om, at [medarbejderen] havde overtrådt sin loyalitetsforpligtelse. Alligevel skred man ikke straks til bortvisning, men ventede uden begrundelse i 9-10 dage. De kaotiske forhold, som herskede i [arbejdsgivers virksomhed] i efteråret 2002, er uden betydning for vurderingen af spørgsmålet.

[...]

De afgørelser, som – navnlig i ældre domme – har accepteret en længere reaktionstid, er begrundet med, at det har været nødvendigt med grundige undersøgelser før en bortvisning.”

I en dom fra Vestre Landsret af 13. november 2012, side 3, fandt retten, at arbejdsgiver havde fortabt retten til at bortvise en medarbejder på grund af udvist passivitet efter blot 5 dage. I dommen anføres bl.a. følgende:

”[Medarbejderen] bad i mail af 29. april 2009 [arbejdsgiveren] om at fremsende forskellige dokumenter vedrørende ansættelsesforholdet, hvilket [arbejdsgiveren] besvarede pr. mail samme dato. I denne mail forespurgte [arbejdsgiveren], om [medarbejderen] ville komme på arbejde lørdag den 2. maj 2009, men [arbejdsgiveren] **tog ikke i den forbindelse nogen form for forbehold for at ophæve ansættelsesforholdet som følge af hændelsen den foregående dag.** (Min fremhævning)

Først ved brev af 4. maj 2009 ophævede [arbejdsgiver] ansættelsesforholdet, hvilket i øvrigt – udover henvisningen til hændelse den 28. april 2009 – også skete med henvisning til, at [medarbejderen] ikke havde intentioner om at vende tilbage til arbejdet, og at en efterfølgende sygemelding derfor ikke kunne tages alvorligt og afvistes.

Under disse omstændigheder, hvor [arbejdsgiver] straks blev opmærksom på hændelsen den 28. april 2009, men hvor han desuagtet først skred til bortvisning ved brev af 4. maj 2009, finder vi, at [arbejdsgiver] har udvist en sådan passivitet, at han har mistet sin ret til ophævelse af ansættelsesforholdet som følge af hændelsen den 28. april 2009.”

Det ligger dermed efter retspraksis fast, at arbejdsgiverens mulighed for at anvende bortvisning som sanktion kan bortfalde allerede efter få dage.

Hvis en arbejdsgiver påtænker at bortvise en medarbejder, må arbejdsgiveren overveje, hvilken midlertidig foranstaltning, arbejdsgiveren eventuelt vil gøre brug af, indtil arbejdsgiveren er klar til at træffe sin beslutning. Her vil det formentlig have en vis betydning, om arbejdsgiveren vælger at suspendere eller hemsende medarbejderen. Arbejdsgiveren vil dermed straks have tilkendegivet overfor den ansatte, at arbejdsgiveren ser på sagen med største alvor. Omvendt kan det føre til, at sagen betragtes som mindre alvorlig, såfremt medarbejderen forbliver i sin stilling, indtil der er en endelig afklaring.

Jeg henviser til Oluf Emborg og Peer Schaumburg-Müller, Offentlig arbejdsret, 2. udgave (2010), side 503-505, og Mikael Marstal, Bortvisning – suspension og fritstilling, 1. udgave (2013), side 9, 15, 31 og 35-36.

4. Kommunens partshøring og synspunkt

4.1. Forud for partshøringen af [borgeren] sendte kommunens HR-afdeling den 12. februar 2020 og den 13. februar 2020 to e-mails til områdelederen på [institutionen] med udkast til partshøringsskrivelse til [borgeren].

Som svar på kommunens e-mail af 12. februar 2020 skrev områdelederen den 13. februar 2020 følgende til HR-afdelingen:

”Jeg er rigtig ked af besværet, men jeg har lige for en sikkerheds skyld tjekket op på medicinen natriumklorid og dosis i et andet medicinrum.

Det er altså rigtig at [beboeren] skulle have 4 stk per gang da dosis er på 250mg. De er ellers vant til at have dosis på 500mg.

Jeg beklager besværligheden, **men nu bruger jeg bare den partshøring du sendte mig i går.**" (Min fremhævning)

På den baggrund skrev kommunen i en e-mail af 13. februar 2020 følgende til områdelederen:

"Hej igen.

Det er i orden. Det vigtigste er, at du har tjekket det igen og fundet ud af fejlen inden det partshøringen blev givet til sagens part." (Min fremhævning)

Den 13. februar 2020 blev [borgeren] partshørt med henblik på bortvisning. Af partshøringskrivelsen fremgik blandt andet følgende begrundelse for bortvisningsgrundlaget:

"[...]

Den 10. februar 2020 opdagede en kollega, at du har givet en beboer i [institutionen] to tabletter x 2 dagligt for meget af medicinen "Natrium Klorid.

[...]

Den 14. november 2019 har du givet medicinen "Klyx" til en beboer i [institutionen]."

4.2. Ved brev af 3. juni 2020 og 15. oktober 2020 bad jeg kommunen om at redegøre for kommunens opfattelse af, hvorvidt kommunen udviste passivitet forud for bortvisningen af [borgeren] fra [borgerens] stilling som sundhedsassistent på [institutionen].

Kommunen svarede mig ved brev af 1. december 2020 bl.a. således:

"1. Arbejdsgivers passivitet i bortvisningssager

1.1 HR-afdelingen i Kommuneqarfik Sermersooq blev kontaktet af en nyan-sat områdeleder [på institutionen] den 04. februar 2020, hvori [områdele-deren] oplyste, at [områdelederen] i forbindelse med kontrol af sine medar-bejderes arbejde havde opdaget, at [borgeren] havde givet ikke-lægeordi-neret medicin til en beboer.

1.2 HR-afdelingen har ikke haft kendskab til hændelse før den nye leder rettede henvendelse til HR og anmodede om sparring for at vurdere sagen og mhp. evt. sanktionere episoden. Under sparringen konkluderedes det, at episoden var alvorlig og belastende og det burde have en konsekvens i form af en sanktion. Kommunen har efter at have fået henvendelse om hændelse ønsket at få klarlagt diverse dokumentationer og få sagen belyst behørigt, før der blev sendt partshøringsskrivelse til sagens part. Belysningen af sagen med frem og tilbage skrivelser tog 21 dage og den endelige partshørings-skrivelse blev sendt til sagens part. Dette er set i lyset af, at kommunen er klar over, at der foreligger retspraksis på, at en arbejdsgiver, der ønsker at foretage bortvisning, skal handle hurtigt efter arbejdsgiveren har fået kend-skab til medarbejderens grove misligholdelse. Det er derfor kommunens op-fattelse at kommunen har handlet hurtigst som muligt i denne sag.”

4.3. I min henvendelse af 15. oktober 2020 til kommunen bad jeg ligeledes kommunen om at redegøre for forholdet vedrørende den receptpligtige me-dicin "Natrium Klorid", som fremgår af partshøringsskrivelsen, idet forholdet ikke fremgår af afgørelsen.

Kommunen svarede mig den 1. december 2020 bl.a. således:

"2. Faktuelle forhold i partshøringsskrivelse

2.1 HR-afdelingen blev i første omgang gjort opmærksom på, at sagens part havde givet for meget af medicinen "Natrium Klorid" af den nye leder, hvor-for denne oplysning blev skrevet med i selve partshøringsskrivelsen. Efter at partshøringen er blevet sendt ud til sagens part, blev HR-afdelingen gjort opmærksom på, at sagens part alligevel ikke har givet for meget af den ovennævnte medicin.

2.2 Der er ikke blevet foretaget en rettelse af partshøringsskrivelsen, da man på baggrund af ovenfor oplyste i stedet har undladt at tage dette i

betragtning ved den efterfølgende vurdering, og lavet en afgørelse på det foreliggende grundlag at [borgeren] har udleveret ikke-lægeordineret medicin (klyx) til en beboer.”

5. Min vurdering

5.1. Kommunens passivitet

13 dage efter, at kommunen fik kendskab til, at [borgeren] havde givet en beboer ”Klyx”, partshørte kommunen [borgeren]. 15 dage efter partshøringen, traf kommunen afgørelse om at bortvise [borgeren].

Efter min opfattelse skal en arbejdsgiver, der ønsker at foretage en bortvisning af en medarbejder, handle meget hurtigt efter, at arbejdsgiveren har fået kendskab til medarbejderens væsentlige og grove misligholdelse af sine forpligtelser. Arbejdsgiveren kan muligvis forlænge sin snævre frist for en rettidig reaktion ved at suspendere eller hjemsende medarbejderen. I modsat fald vil arbejdsgiverens mulighed for at sanktionere et givent forhold med bortvisning forpasses på grund af arbejdsgiverens passivitet. Dette skyldes, at antagelsen i så fald vil være, at forholdet ikke har haft den fornødne grovhed til, at arbejdsgiver har fundet det påkrævet at gøre brug af bortvisning som ansættelsesretlig sanktion.

Der er efter min opfattelse tilstrækkelige holdepunkter i litteraturen og retspraksis til at fastslå dette. Jeg henviser til afsnit 3.2.

Det er på den baggrund min vurdering, at de 13 dage, der gik fra kommunen fik kendskab til, at [borgeren] havde givet en beboer den receptfri medicin ”Klyx”, til kommunen partshørte [borgeren], til kommunen 15 dage efter partshøringen bortviste [borgeren], klart overskrider grænsen for, at kommunen kan anvende bortvisning som ansættelsesretlig sanktion.

Jeg har herved lagt vægt på, at kommunen under sagens forløb ikke har taget andre ansættelsesretlige reaktioner i brug, såsom suspension eller

hjemsendelse. Tværtimod har kommunen tilladt, at [borgeren] fortsat udførte sit arbejde i [institutionen] helt frem til bortvisningen.

Jeg bemærker, at det tidspunkt, hvor områdelederen [på institutionen] inddrog kommunens HR-afdeling (den 4. februar 2020), er uden selvstændig betydning.

Jeg bemærker endvidere, at det er uden betydning for vurderingen af, hvorvidt kommunen har udvist passivitet, at kommunen har den opfattelse, at kommunen har handlet så hurtigt, som det var muligt i den konkrete sag.

Jeg finder det således kritisabelt, at kommunen den 28. februar 2020 traf afgørelse om at bortvise [borgeren] fra sin stilling som sundhedsassistent ved [institutionen], når det forhold [borgeren] blev bortvist på grundlag af, allerede kom til kommunens kendskab den 31. januar 2020.

5.2. Faktuelt ukorrekt partshøringsskrivelse

Partshøringsskrivelsen af 13. februar 2020 indeholdt et faktuel forkert grundlag i begrundelsen for den påtænkte bortvisning af [borgeren].

E-mailkorrespondancerne af 12. og 13. februar 2020 mellem kommunens HR-afdeling og områdelederen på [institutionen], viser, at de faktuel forkerte oplysninger blev opdaget af områdelederen, før at partshøringsskrivelsen blev sendt til [borgeren]. Uanset dette, valgte områdelederen at bruge den partshøringsskrivelse, som var modtaget tidligere, hvilket kommunens HR-afdeling godkendte.

Det er således ikke korrekt, når kommunens HR-afdeling i sin redegørelse af 3. december 2020 til mig oplyser, at HR-afdelingen først blev gjort opmærksom på fejlen, efter at partshøringen var blevet sendt til [borgeren].

Det påhvilede kommunen at sikre, at [borgeren] blev partshørt om sagens samlede afgørelsesgrundlag, og at partshøringen var korrekt. Det var den

ikke. Dette stod kommunen klart, før partshøringsskrivelsen blev sendt til [borgeren].

Dette finder jeg kritisabelt.

5.3. Kommunens manglende berigtigelse

En kommune kan efter min opfattelse ikke sende en medarbejder en parts-høring indeholdende forhold, som kommunen gør gældende er belastende for medarbejderen, når kommunen forinden har opdaget, at det pågældende forhold var faktisk forkert.

Opdager kommunen først sådanne faktisk forkerte forhold, efter at partshøringen er sendt til medarbejderen, bør kommunen efter min opfattelse uden ugrundet ophold orientere medarbejderen herom og tilkendegive, hvilken betydning kommunen finder, at den opdagede fejl har for den igangsatte parts-høring. Efter omstændighederne må kommunen sende en ny partshøring til medarbejderen.

Opdager kommunen først fejlen under kommunens endelige sagsbehandling, bør medarbejderen fortsat orienteres herom. Vurderer kommunen, at det ikke er nødvendigt at igangsætte en ny partshøring på baggrund af den opdagede fejl, bør kommunen redegøre for fejlen i afgørelsen med en tilkendegivelse om, at forholdet ikke har haft betydning for den valgte ansættelsesretlige sanktion.

Jeg forstår det sådan, at kommunen på baggrund af den fejlagtige partshøring ikke foretog sig noget i forhold til [borgeren]. Partshøringen blev ikke tilbagekaldt eller berigtiget. Og [borgeren] har på intet tidspunkt fået oplysning om, at grundlaget for bortvisningen var delvist ukorrekt. Kommunen har alene undladt at tage fejlen i betragtning ved den efterfølgende vurdering. Kommunen har truffet afgørelse om bortvisning på det øvrige grundlag uden at nævne det ukorrekte grundlag.

Kommunen har først udtalt sig om fejlen, da jeg bad kommunen om at redegøre for forholdet.

Dette finder jeg kritisabelt.

5.4. Opfølgning

Jeg henstiller, at kommunen genoptager [borgeren]s sag og behandler den i lyset af mine bemærkninger.

Jeg beder kommunen underrette mig om, hvad min udtalelse og henstilling giver kommunen anledning til at foretage sig.

SAGSFREMSTILLING

Af kommunens "Kardex" for den pågældende beboer fremgår bl.a. følgende:

"[...]

14/11

har ikke haft aff. siden den 1/11 har ellers givet klyx uden effekt på grund af smerter kan hun ikke samarbejde vi har prøvet at lifte hende x3 uden effekt på grund af smerter er meget obsterberet.

Kontakte skadestuen skal have movigol i dag, derefter 2x i ugen

[Borgerens initialer]"

Den 4. februar 2020 sender områdelederen [på institutionen], en e-mail til en medarbejder i kommunens HR-afdeling. Af e-mailen fremgår bl.a.:

"[...]

Her er der en anden der har givet klyx uden at den er lægeordineret. Nederst på siden, der er vedhæftet, hvor det står med rødt. Det initialer der er brugt er [borgerens initialer] som er uddannet sundhedsassistent og dermed har større ansvar og højere uddannelse end den anden sag.

Jeg opdagede det i fredags d. 31. 1. og har endnu ikke taget en snak med [borgeren].

Har du et forslag til hvordan jeg skal takle situationen, nu hvor vi har den anden sag kørende med bortvisning."

Den 10. februar 2020 fremfører HR-afdelingen bl.a. således:

"[...]

[Borgeren] er uddannet sundhedsassistent som sundhedsassistent har [borgeren] en vis ansvar [borgeren] skal opfylde. Ifølge "Korrekt håndtering af medicin- et værktøj for plejehjem og bosteder, ansvar, sikkerhed og opgaver" På side 4 står der bl.a. at medicinlisten skal *omfatte receptpligtig*

medicin og håndkøbsmedicin, samt under "Ansvar og kompetence medicin + pn givning" under sundhedsassistentens opgaver står der, at vedkommende *ophælder* og giver *ordineret medicin*. Dvs. Medicinen som [borgeren] giver til borgerne SKAL være ordineret medicin. På side 10 i jeres håndbog, står der også, at når medarbejdere hælder medicin op og giver beboere medicin, handler de som den ordinerende læges medhjælp.

Derfor vil jeg vejlede jer til, at bortvise [borgeren].

Dog skal jeg gøre jer opmærksomme på, at i samme side, dvs. på side 10 i jeres håndbog, står følgende: Plejehjemmets og bostedernes ledelse har ansvaret for, at der er instrukser for faglig forsvarlig tilrettelæggelse af medicinhåndtering og for, at det personale, der varetager medicinhåndteringen er oplært til det."

Den 11. februar 2020, svarer områdelederen følgende på HR-afdelingens vejledning:

"[...]

Det er rigtigt og vi har her på vores afdeling instrueret vores sundhedsassistenter i at hvordan de skal håndterer korrekt medicin og medicinhåndterings instruksen er tilgængelig i personalerummet og i medicinrummet.

Jeg er helt enig med dig i at [borgeren] har en højere uddannelse og har dermed større viden og ansvar i korrekt medicinhåndtering. [borgeren] ved også at [borgeren] skal sige fra for noget [borgeren] er usikker på, denne ligger i [borgerens] uddannelse.

Jeg vil gerne gå videre med at bortvise [borgeren].

Hvad skal jeg gøre fra nu af?"

Derefter følger en e-mailkorrespondance mellem områdelederen og HR-afdelingen om afklaring af fagtermer mv.

Den 12. februar 2020, kl. 17:39 sender HR-afdelingen en e-mail til områdelederen, hvor udkastet til partshøringsbrev er vedlagt. I e-mailen fremgår det bl.a.:

"[...]

Her er partshøringen. Når du har læst den, skal du bare rette det, der skal rettes.

Hvis du har brug for det i morgen, er du velkommen til at ringe før samtalen med [borgeren]." (min oversættelse)

Den 13. februar 2020, kl. 12:48 sender HR-afdelingen en anden e-mail vedlagt udkastet til partshøringsbrev til områdelederen. I e-mailen fremgår det bl.a.:

"[...]

Hermed høringsbrev til [borgeren].

Håndbogen som jeg henviser til i brevet skal du blot aflevere som bilag, ligesom du blot kan tilrette brevet, hvis der er noget du skal ændre." (min oversættelse)

Den 13. februar 2020, kl. 13:53 sender områdelederen en e-mail til HR-afdelingen som reaktion på e-mailen sendt den 12. februar 2020, kl. 17:39. I e-mailen fremgår det bl.a.:

"[...]

Jeg er rigtig ked af besværet, men jeg har lige for en sikkerheds skyld tjekket op på medicinen natriumklorid og dosis i et andet medicinrum.

Det er altså rigtig at [beboeren] skulle have 4 stk per gang da dosis er på 250mg. De er ellers vant til at have dosis på 500mg.

Jeg beklager besværligheden, men nu bruger jeg bare den partshøring du sendte mig i går.”

Samme dag, den 13. februar 2020, sender HR-afdelingen følgende e-mail:

”Hej igen.

Det er i orden. Det vigtigste er, at du har tjekket det igen og fundet ud af fejlen inden det partshøringen blev givet til sagens part.”

Herefter udarbejder HR-afdelingen samme dag et notat på sagen, hvori følgende bl.a. fremgår:

”Lederen [på institutionen] skrev en mail til ut og oplyste, at doseringen med Natrium Klorid alligevel var det rigtige. Derfor er det kun ét forhold, dvs. forholdet med ”Klyx” og ikke ”Natrium klorid” alligevel. Dette noteret./[sagsbehandlers initialer]”

Af partshøringsskrivelsen dateret den 13. februar 2020 fremgår bl.a. følgende:

”[...]

Sagens faktiske forløb.

Du blev ansat som sundhedsassistent i [institutionen] den 01. oktober 2019. Den 10. februar 2020 har du givet en beboer i [institutionen] for meget medicin af Natrium Klorid.

Den 14. november 2019 har du givet en beboer medicinen ”Klyx”, der ikke er lægeordineret.

[...]

Begrundelse.

Den 10. februar 2020 opdagede en kollega, at du har givet en beboer i [institutionen] to tabletter x 2 dagligt for meget af medicinen ”Natrium Klorid”.

Overbehandling af medicinen kan forårsage kardiopulmunale komplikationer i form af hjerterytmeforstyrrelser, der i værste tilfælde kan føre til hjertestop.

Der er blevet udfærdiget en håndbog til de ansatte i bostederne: "Korrekt håndtering af medicin- Et værktøj for plejehjem og bosteder. Håndbogen er obligatorisk læsning til alle ansatte på bostederne og alle ansatte i [institutionen] har fået at vide af lederen, at bogen skal læses. Alle ansatte bliver også løbende gjort opmærksomme på, at læse håndbogen. Dette sker til personalemøderne og til hverdag.

Formålet med bogen er, at beboeren i plejehjem og bosteder, deriblandt [institutionen], får den rigtige medicin og indeholder bl.a. vejledning til håndtering af medicin samt en tjekliste over, hvad de ansatte skal gøre, når de håndterer medicin.

De ansatte modtager medicin til beboerne fra apoteket. Ved modtagelse af medicinen, skal de ansatte tjekke om alt information passer, deriblandt hvor eget medicin beboeren skal have ad gangen. (Se side 6 i den vedlagte bilag) Den ansattes opgave er også at dispensere medicin, dvs. optælle eller tilberede den ordinerede medicin. Dertil skal der kontrolleres at antallet af tabletter på medicinlisten er det samme, som antallet af tabletter i doseringsæskerne. (se side 7 i den vedlagte bilag)

Den ansattes opgave er også at administrere medicinen, dvs. udlevering af medicin til beboeren. Dertil skal den ansatte bl.a. kontrollere, at der er overensstemmelse mellem antal af tabletter på medicinlisten og antal af tabletter i doseringsæskerne. (se side 8 i vedlagte bilag)

Som ovennævnt er du ansat som sundhedsassistent. Sundhedsassistenternes kompetence og ansvar + pn givning i [institutionen] er bl.a. at ophælde og medicingivning af ordineret medicin, herunder også at beboeren får den rigtige medicin og behandling.

På trods af de præcise instruktioner og vejledninger i bogen står klart, hvad den ansatte skal gøre i forbindelse med håndtering af medicinen, har du givet for mange tabletter til en beboer.

Den 14. november 2019 har du givet medicinen "Klyx" til en beboer i [institutionen]. I Kardex-et i [institutionen] har du skrevet følgende: Har ikke haft afføring siden 1. nov, har ellers givet klyx (Rektalt laksans, der øger vandindholdet i fæces og virker blødgørende) uden effekt. På grund af smerter kan hun ikke samarbejde, vi har prøvet at lifte hende uden effekt. På grund af smerter er meget obstiperet (Forstoppet). Kontakte skadestuen, skal have movicol (Osmotisk virkende laksans, noget man drikker for at blødgøre afføring) i dag og derefter 2 gange i ugen."

At lifte betragtes her som følgende: At sætte hende op i defækationsstilling, den stilling der fremmer afføring bedst og Osmotisk

Beboerne i [institutionen] er sårbare mennesker der kræver speciel håndtering af sundhedsfagligt personale. Nogle er beboerne er syge, og kræver medicinsk behandling. Den medicinske behandling skal være lægeordineret, dvs. personalet må ikke give ikke-læge ordineret medicin beboerne.

I den ovennævnte håndbog står bl.a.: "*Lægen ordinerer medicinen, dvs. det kun er lægen er ordinerer medicinen.*

Som ovennævnt er du ansat som sundhedsassistent i [institutionen]. Sundhedsassistenternes opgave på steder er, bl.a. at ophælde og *give ordineret medicin*, dvs. det medicin der gives til beboerne skal være ordineret.

Du har som ovennævnt givet en beboer i [institutionen] to tabletter x2 dagligt for meget af medicinen "Natrium Klorid", som i forbindelse med overbehandling kan give hjerterytmeforstyrrelser, der i værste tilfælde kan give hjertestop.

På trods af instruktionerne i bogen, har du givet for mange piller til beboeren og dette anser ledelsen som en grov misligholdelse af dit ansættelsesforhold.

Ledelsen betragter ligeledes medicingivning af ikke-lægeordineret medicin til beboeren som grov misligholdelse af ansættelsesforholdet og du partshøres dermed med henblik på bortvisning.

[...]"

Kommunen har den 20. august 2020 telefonisk oplyst til en af mine medarbejdere, at kommunen herefter ikke har modtaget et partshørings svar fra [borgeren].

Kommunen træffer derefter afgørelse i sagen. Følgende fremgår bl.a. af afgørelsen, dateret den 28. februar 2020:

"Kommuneqarfik Sermersooq har dags dato truffet afgørelse i din sag om bortvisning.

AFGØRELSE

Du bortvises fra dags dato. Dette betyder, at dit ansættelsesforhold bliver bragt til ophør samt din løn bliver stoppet fra dags dato.

SAGENS FAKTISKE FORLØB

Du blev ansat som sundhedsassistent i [institutionen] den 01. oktober 2019. Den 14. november 2019 har du givet en beboer medicinen "Klyx", der ikke er lægeordineret.

HJEMMEL

Afgørelsen om bortvisning er blevet truffet med hjemmel i ledelsesret, hvorved arbejdsgiveren har ret til at lede og fordele arbejdet, og til at anvende den, efter sit skøn, passende arbejdskraft jf. § 2 i HOBEDAFTALE mellem Naalakkersuisut og Sundhedsassistentit peqatigiiffiat for sundhedsassistenter.

BEGRUNDELSE

Den 14. november 2019 har du givet medicinen "Klyx" til en beboer i [institutionen]. I Kardex-et i [institutionen] har du skrevet følgende: Har ikke haft afføring siden 1.nov, har ellers givet klyx (Rektalt laksans, der øger vandindholdet i fæces og virker blødgørende) uden effekt. På grund af smerter kan hun ikke samarbejde, vi har prøvet at lifte hende uden effekt. På grund af smerter er meget obstiperet (Forstoppet). Kontakte skadestuen, skal have movicol (Osmotisk virkende laksans, noget man drikker for at blødgøre afføring) i dag og derefter 2 gange i ugen."

At lifte betragtes her som følgende: At sætte hende op i defækationsstilling, den stilling der fremmer afføring bedst og Osmotisk

Beboerne i [institutionen] er sårbare mennesker der kræver speciel håndtering af sundhedsfagligt personale. Nogle er beboerne er syge, og kræver

medicinsk behandling. Den medicinske behandling skal være lægeordineret, dvs. personalet må ikke give ikke-læge ordineret medicin beboerne.

I den ovennævnte håndbog står bl.a.: *"Lægen ordinerer medicinen, dvs. det kun er lægen er ordinerer medicinen.*

Som ovennævnt er du ansat som sundhedsassistent i [institutionen]. Sundhedsassistenternes opgave på steder er, bl.a. at ophælde og *give ordineret medicin, dvs. det medicin der gives til beboerne skal være ordineret.*

Ledelsen betragter medicingivning af ikke-lægeordineret medicin til beboeren som grov misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Efter endt afgørelse har Kommuneqarfik Sermersooq derfor truffet afgørelse om at bortvise dig fra dags dato.

[...]"

Den 26. maj 2020 klagede [borgeren] til mig. Af klagen fremgår bl.a.:

"[...]

Hvis jeg skal hjælpe en beboer som sundhedsassistent, plejer jeg ikke tager beslutning alene, jeg plejer ringe til skadestue, hvor jeg plejer at konfererer med spl. eller sundhedsassistent se belag, det har skrive at jeg har give klyx den 14/11-19 men ifølge af arbejdsplan står jeg som jeg er syg. Overlæge fra mave tarm kir. afd. har skrive til s.i.k. til [medarbejder i SIK] at man undre sig at den klyx er grund til firing, fordi den er meget mild og derfor kan alle bruge den efter behov, da den er også håndkøb i DK jeg har lagt belag af kopi om Clyoktyl samt brev.

[...]"

Den 3. juni 2020 skrev jeg således til kommunen:

"Kommuneqarfik Sermersooq's bortvisning af [borgeren]

Den 26. maj 2020 har [borgeren] klaget til mig over, at [borgeren] er blevet bortvist fra sin stilling som sundhedsassistent ved [institutionen].

Jeg har endnu ikke grundlag for at vurdere, om klagen giver mig anledning til at undersøge sagen. På nuværende tidspunkt anmoder jeg derfor om at modtage samtlige sagens akter.

Nedenfor skitserer jeg kort min overordnede forståelse af sagen.

Min overordnede forståelse af sagen

Ved brev dateret den 28. februar 2020 har Kommuneqarfik Sermersooq truffet afgørelse om bortvisning af [borgeren].

Det fremgår af afgørelsen fra Kommuneqarfik Sermersooq, at [borgeren] den 14. november 2019 har givet en beboer "klyx", og at "klyx" er medicin, som ikke var lægeordineret. Af begrundelsen for afgørelsen fremgår det blandt andet, at "[L]edelsen betragter medicingivning af ikke-lægeordineret medicin til beboeren som grov misligholdelse af ansættelsesforholdet."

[Borgeren] har overfor mig oplyst, at [borgeren] altid har kontaktet skadestuen og rådført sig forud for, at [borgeren] gav en beboer "klyx".

Yderligere har [borgeren] oplyst overfor mig, at [borgeren] forud for afgørelsen om bortvisning ikke har modtaget en advarsel, og at [borgeren] ikke blev partshørt. [Borgeren] har overfor mig endelig oplyst, at [borgeren] den 14. december 2019 var syg og derfor ikke på arbejde, og at [borgeren] ikke gav en beboer "klyx" denne dato.

Jeg forstår det sådan, at der forløb omkring 3,5 måned fra episoden den 14. november 2019 frem til Kommuneqarfik Sermersooq traf afgørelse om bortvisning den 28. februar 2020.

Jeg henviser i den anledning kommunens opmærksomhed på en dom af 13. november 2012, hvor Vestre Landsret fandt, at en arbejdsgiver fortabte retten til at bortvise en medarbejder på grund af passivitet. I sagen gik der 6 dage fra medarbejderens forseelse til arbejdsgiverens sanktionering af denne. Arbejdsgiveren havde ikke taget forbehold for at ophæve ansættelsesforholdet.

Anmoder om sagens akter

Jeg beder Kommuneqarfik Sermersooq om at sende samtlige akter i sagen til mig pr. e-mail. Jeg ønsker at modtage alle akter i [borgeren]s personalesag, kommunens eventuelle dialog med SIK, samtlige ind- og udgående breve og e-mails, notater, indberetninger og uformelle optegnelser.”

Jeg modtog sagens akter fra kommunen den 9. juni 2020, som ligeledes indeholdt en skrivelse fra kommunen dateret 4. juni 2020 med en redegørelse for indholdet i de sendte akter og en kort udtalelse.

Den 15. oktober 2020 skrev jeg således til kommunen:

”Kommuneqarfik Sermersooqs bortvisning af [borgeren]

Jeg har nu haft lejlighed til at gennemgå de sagsakter, som Kommuneqarfik Sermersooq har sendt til mig ved brev af 4. juni 2020 samt e-mail af 20. august 2020. Jeg henviser til kommunens sagsnr. 03.17-K08-74-20.

Jeg finder fortsat ikke, at jeg har de fornødne oplysninger for at kunne tage stilling til sagen, og jeg anmoder derfor Kommuneqarfik Sermersooq om en udtalelse til sagen.

Jeg beder Kommuneqarfik Sermersooq om særligt at forholde sig til nedenstående tre punkter, som følger efter en redegørelse af min overordnede forståelse af sagen efter gennemgangen af de tilsendte akter.

Jeg bemærker, at jeg ved e-mail af 20. august 2020 fik tilsendt akter fra [borgeren]s personalesag, som jeg ikke tidligere har modtaget. Jeg erindrer Kommuneqarfik Sermersooq om min anmodning i mit brev af 3. juni 2020 til kommunen, som er sålydende:

”Jeg beder Kommuneqarfik Sermersooq om at sende samtlige akter i sagen til mig pr. e-mail. Jeg ønsker at modtage alle akter i [borgeren]s personalesag, kommunens eventuelle dialog med SIK, samtlige ind- og udgående breve og e-mails, notater, indberetninger og uformelle optegnelser.”.

./. Jeg vedlægger kopi af [borgeren]s brev af 26. maj 2020 med bilag.

Min overordnede forståelse af sagen

Ved brev dateret den 28. februar 2020 har Kommuneqarfik Sermersooq truffet afgørelse om bortvisning af [borgeren].

Det fremgår af afgørelsen fra Kommuneqarfik Sermersooq, at [borgeren] den 14. november 2019 har givet en beboer "klyx", og at "klyx" er medicin, som ikke var lægeordineret. Af begrundelsen for afgørelsen fremgår det blandt andet, at "[L]edelsen betragter medicingivning af ikke-lægeordineret medicin til beboeren som grov misligholdelse af ansættelsesforholdet."

[Borgeren] har overfor mig oplyst, at [borgeren] altid har kontaktet skadestuen og rådført sig forud for, at [borgeren] gav en beboer "klyx".

Det fremgår af e-mailkorrespondance den 2. februar 2020 mellem [institutionen] og Kommuneqarfik Sermersooq, at [institutionen] den 31. januar 2020 opdagede ordineringsen af "klyx".

Ved partshøringskrivelse af 13. februar 2020 partshørte Kommuneqarfik Sermersooq [borgeren] om den påtænkte bortvisning med frist for eventuel partshørings svar den 27. februar 2020.

Jeg forstår det sådan, at der forløb omkring 21 arbejdsdage fra, at [institutionen] opdagede ordineringsen af "klyx" den 31. januar 2020, frem til Kommuneqarfik Sermersooq traf afgørelse om bortvisning den 28. februar 2020.

[...]

1.2. Jeg beder Kommuneqarfik Sermersooq om – i lyset af ovenstående – at redegøre for hvorvidt kommunen mener, at kommunen har udvist passivitet i forbindelse med [borgeren]s bortvisning.

2. Faktuelle forhold i partshøringskrivelse

2.1. Af begrundelsen i partshøringskrivelsen af 13. februar 2020 fremgår det blandt andet, at [institutionen] den 10. februar 2020 opdagede, at [borgeren] har givet en beboer i institutionen for meget af medicinen "Natrium Klorid".

Denne del af begrundelsen er dog ikke anført i Kommuneqarfik Sermersooqs afgørelse af 28. februar 2020.

Det fremgår af e-mailkorrespondance af 13. februar 2020 mellem [institutionen] og forvaltningen i Kommuneqarfik Sermersooq, at [institutionen] havde undersøgt forholdets faktuelle berigtigelse. [Institutionen] var dog kommet frem til, at medicinen var doseret korrekt og at der derfor var en faktisk ukorrekt begrundelse i partshøringsskrivelsen.

Jeg må derefter forstå det således, at fejlen i partshøringsskrivelsen ikke er blevet rettet, før partshøringsskrivelsen er blevet givet til [borgeren].

2.2. Jeg beder Kommuneqarfik Sermersooq redegøre for forholdet.

[...]”

Den 3. december 2020 modtog jeg følgende svar fra kommunen:

”1. Arbejdsgivers passivitet i bortvisningssager

1.1 HR-afdelingen i Kommuneqarfik Sermersooq blev kontaktet af en nyan-sat områdeleder [på institutionen] den 04. februar 2020, hvori [områdele-deren] oplyste, at [områdelederen] i forbindelse med kontrol af sine medar-bejderes arbejde havde opdaget, at [borgeren] havde givet ikke-lægeordi-neret medicin til en beboer.

1.2 HR-afdelingen har ikke haft kendskab til hændelse før den nye leder rettede henvendelse til HR og anmodede om sparring for at vurdere sagen og mhp. evt. sanktionere episoden. Under sparringen konkluderedes det, at episoden var alvorlig og belastende og det burde have en konsekvens i form af en sanktion. Kommunen har efter at have fået henvendelse om hændelse ønsket at få klarlagt diverse dokumentationer og få sagen belyst behørigt, før der blev sendt partshøringsskrivelse til [borgeren]. Belysningen af sagen med frem og tilbage skrivelser tog 21 dage og den endelige partshørings-skrivelse blev sendt til [borgeren]. Dette er set i lyset af, at kommunen er klar over, at der foreligger retspraksis på, at en arbejdsgiver, der ønsker at foretage bortvisning, skal handle hurtigt efter arbejdsgiveren har fået

kendskab til medarbejderens grove misligholdelse. Det er derfor kommunens opfattelse at kommunen har handlet hurtigst som muligt i denne sag.

2. Faktuelle forhold i partshøringsskrivelse

2.1 HR-afdelingen blev i første omgang gjort opmærksom på, at sagens part havde givet for meget af medicinen "Natrium Klorid" af den nye leder, hvorfor denne oplysning blev skrevet med i selve partshøringsskrivelsen. Efter at partshøringen er blevet sendt ud til [borgeren], blev HR-afdelingen gjort opmærksom på, at [borgeren] alligevel ikke har givet for meget af den ovennævnte medicin.

2.2 Der er ikke blevet foretaget en rettelse af partshøringsskrivelsen, da man på baggrund af ovenfor oplyste i stedet har undladt at tage dette i betragtning ved den efterfølgende vurdering, og lavet en afgørelse på det foreliggende grundlag at [borgeren] har udleveret ikke-lægeordineret medicin (klyx) til en beboer.

3. Proportionalitetsprincippet

3.1 Kommunen har overvejet proportionalitetsprincippet nøje i forbindelse med denne sag, da det som skrevet, skal stå i rimeligt forhold til overtrædelsen.

Det er også korrekt, at [borgeren] ikke tidligere har modtaget nogen påtaler eller andre sanktioner i forbindelse med sit arbejde i [institutionen].

3.2 Kommunens overvejelser har været, at [borgeren] var ansat i et sted med handicappede personer der selv ikke er i stand til at tage vare på sig selv.

Medarbejdernes opgaver er blandt andet at tage vare på disse beboere samt at nogle med bestemte faglige kompetencer at give beboerne ordinerede medicin. [Institutionen] har klare retningslinjer om hvem der må og hvem der ikke må udlevere ordinerede medicin, samt at de har en "Kardex" liste, hvori medarbejderne skriver hvilken beboer der har fået hvilken medicin på givet tidspunkt således at det hele bliver journaliseret og der føres dokumentation.

I [institutionen] må personalet, selv om de er uddannede ingen for området, ikke give **ikke-lægeordineret** medicin til beboerne. Det hele sker for at

beskytte beboerne, samt for at undgå fejl-medicinering. Og netop dette har [borgeren] forbrudt sig mod.”

Kommunens udtalelse af 3. december 2020 har herefter været i partshøring hos [borgeren], som jeg den 15. januar 2021 modtog bemærkninger fra.

OPFØLGNING PÅ UDTALELSE

Den 8. juli 2021 meddelte kommunen mig, at kommunen havde besluttet at genoptage [borgeren]s bortvisningssag og sendte mig i forlængelse heraf den 9. september 2021 kommunens nye afgørelse af samme dato. Det fremgik heraf, at kommunen havde taget min kritik af kommunens bortvisning til efterretning og i stedet valgte at afskedige borgeren.

Den 19. december 2021 meddelte kommunen mig blandt andet følgende vedrørende kommunens fremadrettede tilrettelæggelse af sagsbehandlingen på det personaleadministrative område for at undgå tilsvarende problemstillinger:

”I den forbindelse kan kommunen bemærke at have iværksat følgende tiltag:

1. At HR-chefen tager sagen op til drøftelse og diskussion med samtlige sagsbehandlere i HR-afdeling,
2. At HR-chefen har indskærpet grundig og korrekt behandling af sager om bortvisning,
3. At alle sager om bortvisning inden kundgørelse skal forelægges HR-chefen,
4. At der skal afholdes et kursus i ”ansættelsesretlige sanktioner” og et kursus i ”Forvaltningsret”. Tilsvarende kurser er afholdt i 2019. På kurserne skal samtlige medarbejdere i HR, såvel gamle som nyere ansatte, deltage.

[...]”

Den 11. januar 2022 meddelte jeg kommunen, at jeg tog kommunens orientering om de fremadrettede tiltag på det personaleadministrative område til efterretning. Endvidere meddelte jeg kommunen, at jeg valgte ikke at foretage mig yderligere vedrørende kommunens afskedigelse og kompensation af borgeren.