

**LANDSTINGETS
OMBUDSMANDS
BERETNING
FOR 1996**

32-2 Spørgsmål om en klager var fratrådt efter aftale eller afskeditget uansøgt. Tillige spørgsmål om arbejdsgivers henvendelse til klager uden for arbejdspladsen.

A, der var overenskomstansat som assistent i Sundhedsvæsenet, klagede til Ombudsmanden over, at hun en aften under et restaurationsbesøg var blevet verbalt forulempet af sin chef, som i andre restaurationsgæsters påhør havde bebrejdet hende, at hun gik i byen på trods af, at hun var sygemeldt, og samtidig havde pålagt hende at møde til en samtale den følgende hverdag.

A klagede tillige over, at hun efter to mundtlige samtaler med sin arbejdsplads havde fået at vide, at hun skulle møde på arbejde, hvis hun ikke var syg, og at hun, da hun på trods heraf ikke mødte, modtog et brev om, at hun var fratrådt efter aftale.

Ombudsmanden udtalte til klagen over det passerede under restaurationsbesøget, at det ikke fandtes godtgjort, at A's chef havde overtrådt sin tavshedspligt, men at han havde handlet i strid med god forvaltningsskik ved at have kontaktet A på en måde, så der var en risiko for, at andre kunne overheøre samtalen.

Om ophøret af A's ansættelsesforhold kritiserede Ombudsmanden A's arbejdsgivers sagsbehandling, og udtalte, at det ikke var dokumenteret, at A var fratrådt efter aftale. Ombudsmanden kritiserede i den forbindelse, at der ikke var taget notater af A's samtaler med sin chef.

Såfremt A's arbejdsgiver ønskede at afbryde A's ansættelsesforhold, burde dette være sket efter reglerne om uansøgt afsked.

Ombudsmanden henstillede samtidig, at A's arbejdsgiver genbehandlede sagen om ophøret af A's ansættelsesforhold. (J. nr. 11.32.10.4./77-95)

A klagede over,

for det første, at chefen på det sygehus, hvor A var ansat havde brudt sin tjenstlige tavshedspligt ved i et hotel-/restaurationslokale fredag den 10. november 1995 i overværelse af andre personer at have udtalt sig kritisk og nedladende til klager om en sygemelding og lægeerklæring om uarbejdsdygtighed,

for det andet, at sygehusledelsen telefonisk havde meddelt klager, at “det er bedst hun ikke viser sig på arbejde igen”, hvorpå klager modtog et brev om, at hun var fratrukket efter aftale.

A's chef afgav den 27. december 1995 følgende udtalelse til sagen på såvel egne som på hospitalsledelsens vegne:

“A's sagsfremstilling er ikke rigtig. Man skal oplyse, at A var ansat som assistent ved ... fra den 1. juli til den 27. november d. å.

Ved A's ansættelse blev det præciseret, at man under hensyntagen til arbejdets karakter ikke kunne beskæftige personer med et væsentligt sygefravær. På de knap 5 måneder A var ansat havde hun 22 sygedage fordelt på 6 fraværperioder.

Den pågældende sygemeldtes senest fra onsdag den 8. november 1995. Den 10. november nat mødte undertegnede tilfældigt A på i et underholdningsarrangement på restauration. I den anledning anmodedes hun om at komme til en personlig samtale mandag den 13. november. Mig bekendt har ingen uvedkommende overhørt denne meddelelse.

Pågældende rettede den 14. november 1995 telefonisk henvendelse til undertegnede, og fastholder at være fuldt uarbejdsdygtig uanset sin aktive deltagelse i underholdningsarrangementet. Det blev ved den lejlighed præciseret, at det afgørende for at der kan ydes løn under sygdom er om pågældende er fuldt uarbejdsdygtig, og at pågældende såfremt hun ikke er fuldt uarbejdsdygtig har pligt til at møde på arbejde.

Den 27. november 1995 rettede A telefonisk henvendelse til undertegnede efter forinden at have afleveret sine nøgler til sygehuset uden at kontakte administrationen. Hun spørger da, om hun skal møde på arbejde. Det oplyses overfor hende at hun har pligt til at møde hvis hun er uarbejdsdygtig. Da hun ikke ønsker at møde, og angiver at være uarbejdsdygtig, konstateres det at hun er fratrukket efter eget ønske. Dette bekræftes skriftligt.

Man beklager at pågældende ikke har følt sig korrekt behandlet. Sagen er herfra ekspederet efter gældende regler og praksis på området”.

A har mundtligt afgivet følgende udtalelse til sygehuschefens og sygehusledelsens høringssvar:

“A erindrede samtalen på hotellet således, at sygehuschefen var meget højroret, og at andre tilstedeværende ikke kunne undgå at høre samtalen.

A forsøgte under sin telefonsamtale med sygehuschefen den følgende tirsdag at redegøre nærmere for sin sygemelding, herunder at hun gik til lægebehandling, men at sygehuschefen havde meddelt A, at “han ikke ville høre på hende”, og at hvis hun ikke mødte på arbejde dagen efter, kunne hun betragte sig som afskediget”.

A har endvidere fremsendt kopi af et brev fra klagers bekendte, som var til stede under den omtalte episode på hotellet, og som beskriver hændelsesforløbet således:

“Den aften ved 23 tiden kom jeg ind i lokalet i hotellet sammen med A, og der var ret mange mennesker i lokalet.

Jeg så at en dansk mand kiggede på os med meget onde øjne, og man kunne se, at han var meget gal. I det samme han kom mod os ved at snakke med sig selv, gik jeg hen til et bord og satte mig, jeg kendte ikke manden.

Idet jeg satte mig ved bordet kiggede jeg tilbage, da jeg troede, at A var lige bag ved mig. Jeg så at manden talte med A og så misfornøjet ud. Umiddelbart efter kom A og var meget rystet, og sagde, at hendes chef havde sagt en masse skidt til hende, og hun ville hjem.

Jeg må sige, at jeg var forundret over, om en arbejdsgiver kan give sig selv berettigelse til at opføre sig på den måde uden for arbejdet og blandt så mange mennesker. ...”

Forelagt disse supplerende oplysninger meddelte hospitalsdirektøren, at “man fortsat finder indholdet i notat af 27. december 1995 dækkende for det faktiske sagsforløb”.

Ud fra de foreliggende oplysninger lagde Ombudsmanden følgende sagsforløb til grund:

blev med virkning fra 1. august 1995 fastansat som assistent ved ... sygehus.

A sygemeldes onsdag den 8. november 1995, og fredag den 10. november 1995 kontakter A en læge, som udsteder en lægeerklæring om, at hun er uarbejdsdygtig i 3 uger på grund af sygdom.

Samme dags aften, ca. kl. 2300 opholder A sig på hotel i anledning af et underholdningsarrangement, hvor også A's chef er til stede.

Det må lægges til grund, at der var en del personer til stede i lokalet, hvor arrangementet foregik.

A's chef kontakter i den forbindelse A, og anmoder hende om at komme til en personlig samtale mandag den 13. november 1996.

A angiver at hendes chef kontaktede hende i andre personers overværelse i en krænkende og nedladende tone.

A's chef har til sagen udtalt, at han ikke er enig i A sagsfremstilling, og at uvedkommende ikke har overført hans samtale med A.

A kontaktede herefter ikke sin chef mandag den 13. november 1995, men først tirsdag den 14. november 1995 kontakter hun sin chef telefonisk.

Der er ikke klarhed over det nøjagtige indhold af ordvekslingen under denne samtale, idet der ikke på sagen forefindes noget notat om samtalen.

Der foreligger ej heller noget notat på sagen om den efterfølgende telefonsamtale den 27. november 1995, som sygehuschefen henviser til i sit høringssvar, men klager har ikke kommenteret denne samtale.

Den 28. november 1995 udfærdiger sygehusledelsen arbejdsrekvisition til teknisk afdeling om nedtagning af klagers lokal telefon.

Samme dag tilskrives klager fra sygehusets personaleafdeling blandt andet med følgende ordlyd:

“Man skal hermed bekræfte, at du efter aftale med sygehusledelsen er fratrukket din stilling ... efter eget ønske med virkning fra den 27. november 1995”.

Den 30. november 1995 fremsender personaleafdelingen følgende notat til Personaledirektoratet:

“Hoslagt fremsendes opsigelse vedr.: A ... Pågældende, der er ansat som assistent ... indstilles til fratrædelse den 27. november 1995, jf. vedlagte kopi af skrivelse”.

Den 4. december 1995 tilskriver Personaledirektoratet A således:

“Grønlands Hjemmestyre, Personaledirektoratet skal herved bekræfte, at De efter aftale med sygehusledelsen er fratrukket Deres stilling som assistent ... med virkning fra 27. november 1995”.

Ombudsmanden har herefter udtalt følgende:

“I forhold til den del af klagen som angår det passerede på hotellet har jeg ikke grundlag for at antage, at andre har overhørt samtalen mellem A og dennes chef.

Jeg må på den anden side lægge til grund, at samtalen har fundet sted i et offentligt lokale, hvor en del andre personer har været til stede, og det foreligger ikke oplyst, at sygehuschefen har taget særlige forholdsregler med henblik på at sikre, at samtalen ikke blev overhørt af andre.

Jeg må videre lægge til grund, at samtalens hovedindhold har været, at sygehuschefen har udtrykt tvivl om rigtigheden af A's sygemelding, og at A i den anledning blev anmodet om at komme til samtale den følgende mandag i sygehusets administration.

En nærmere vurdering af karakteren af en ansats sygemelding til tjenestestedet er omfattet af forvaltningens tavshedspligt, jf. sagsbehandlingslovens § 27, stk. 1, nr. 6).

Endvidere er forvaltningen afskåret fra at meddele aktindsigt i oplysninger om karakteren af en ansats sygemelding, jf. landstingsloven om offentlighed i forvaltningen, § 12, stk. 1, nr. 1.

God forvaltningsskik indebærer, at forvaltningen og forvaltningspersonalet skal behandle sådanne oplysninger på en måde, så der ikke opstår risiko for, at oplysningerne kommer til uvedkommendes kundskab.

Ud fra den foreliggende beskrivelse af handlingsforløbet, er det min opfattelse, at der ikke er holdepunkter for at antage, at sygehuschefens henvendelse til A om dennes sygemelding, rent faktisk har indebåret en overtrædelse af tavshedspligten ved, at andre personer har overhørt samtalen.

Jeg vurderer derimod, at henvendelsen er foregået på en måde, så der har været en risiko for, at andre kunne overhe samtalen.

Det er derfor min opfattelse, at sygehuschefen har overtrådt god forvaltningsskik ved sin handlemåde.

Jeg finder i den forbindelse grund til at udtale, at der ikke efter de foreliggende oplysninger ses at have været grunde, som gjorde det nødvendigt, at indkalde A til en samtale om sin sygemelding under de beskrevne omstændigheder.

Indkaldelsen af A til samtale burde således have været meddelt klager enten ved brev eller pr. telefon fra klagers arbejdsplads på en passende diskret måde.

I forhold til den del af klagen, som angår A's fratræden, kan jeg lægge til grund, at A er fratrådt sin stilling på baggrund af to telefonsamtaler med sygehusledelsen, den 14. og den 27. november 1995.

Sygehusledelsen oplyser, at A under den første samtale, den 14. november 1995, blev vejledt om reglerne om tjenestefrihed under sygdom, mens A angiver, at ledelsen under denne samtale udtrykte sig på en måde som hun måtte opfatte som en tilkendegivelse om, at hun ville blive afskediget.

Da der ikke foreligger noget notat på sagen om denne samtale, har jeg ikke grundlag for at tilsidesætte A's udlægning af denne samtale, hvilket betyder, at samtalen ikke kan tjene til støtte for, at A efterfølgende er fratrådt efter aftale.

Jeg må derimod gå ud fra, at sygehuschefen under samtalen har meddelt, at A ville blive afskediget såfremt, hun ikke mødte på arbejde dagen efter samtalen.

I forhold til den anden samtale, den 27. november 1996, må jeg som følge af den manglende skriftlige dokumentation hos indklagede og, at A ikke har udtalt sig om denne samtale afstå fra at vurdere, hvorvidt denne samtale har medført en aftale om klagers fratræden eller hvorvidt, samtalen er resulteret i en mundtlig, diskretionær afskedigelse af A.

Jeg finder imidlertid at måtte lægge til grund, at A under samtalen, som anført i indklagedes høringsssvar har oplyst, at hun var arbejdsdygtig, men ikke ønskede at møde på arbejde.

Ud fra det oplyste om telefonsamtalen den 14. november 1995, finder jeg ikke, at den omstændighed, at A har afleveret sin nøgle til hospitalets administration kan tages som dokumentation for, at hun er fratrådt efter aftale, idet det ikke kan udelukkes, at A efter den pågældende telefonsamtale har haft den opfattelse, at hun var blevet afskediget allerede på dette tidspunkt.

Jeg må ud fra en samlet vurdering af det oplyste om handlingsforløbet fra A's sygemelding til indklagedes brev af 28. november 1995 til A om, at hun er fratrådt efter aftale, konkludere, at der ikke foreligger tilstrækkelige holdepunkter for at antage, at A er fratrådt efter aftale.

Jeg skal herved navnlig anføre, at efter den for A's ansættelsesforhold gældende overenskomst, overenskomst mellem Grønlands Landsstyre og Sulinermik Inuutissarsiuqartut Kattufiat for handels- og kontorpersonele af 13. juli 1993, § 36, gælder særlige regler for opsigelsesvarsel.

Således er det overenskomstmæssige opsigelsesvarsel fra såvel arbejdsgiver som for arbejdstager i A's situation 1 måned til en måneds udgang.

Det er ikke dokumenteret, at A har givet afkald på dette opsigelsesvarsel.

Da A heller ikke selv har opsagt sin stilling efter overenskomstens regler, må jeg lægge til grund, at afskedigelsen af A burde være sket efter reglerne om uansøgt afsked.

Dette indebærer, at sygehusledelsen forinden afskedigelsen burde have foretaget partshøring af A om sagsfaktum, jf. § 19, stk. 1, i landstingsloven om sagsbehandling i den offentlige forvaltning (sagsbehandlingsloven).

Der eksisterer herudover i sager om afskedigelse en ulovbestemt pligt til tillige at partshøre om sagens retlige grundlag (arbejdsgiverens retlige bedømmelse af sagen og bevisafvejningen).

Pligten til partshøring indebærer således, at A burde have været tilstillet en skriftlig redegørelse for arbejdsgivers opfattelse af sagen med lejlighed for A til at udtale sig herom.

Begrundelsespligten er beskrevet i sagsbehandlingslovens § 24, hvori det hedder, at en begrundelse for en afgørelse skal indeholde en henvisning til de retsregler, i henhold til hvilke afgørelsen er truffet, og i det omfang afgørelsen beror på et administrativt skøn, skal begrundelsen tillige angive de hovedhensyn, der har været bestemmende for skønsudøvelsen. Begrundelsen skal endvidere om fornødent indeholde en kort redegørelse for de oplysninger vedrørendesagens faktiske omstændigheder, som er tilagt væsentlig betydning for skønsudøvelsen.

I forhold til afskedigelsen af A burde der have været givet en begrundelse i overensstemmelse med sagsbehandlingslovens regler både i forhold til afskedigelsesgrundlaget og i forhold til et eventuelt forkortet afskedigelsesvarsel.

Jeg må herefter konkludere, at sygehusledelsens sagsbehandling i forhold til de to telefonsamtaler mellem sygehuschefen og A og opfølgningen på den sidste telefonsamtale, har været kritisabel.

Jeg skal henstille, at sygehusledelsen genbehandler sagen om A's fra-træden.

Jeg skal i den forbindelse anmode om at blive orienteret om resultatet af ledelsens overvejelser.

Jeg skal til sidst anføre nogle bemærkninger om 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 god forvaltningsskik i øvrigt at notere væsentlige oplysninger vedrørende sagens behandling, f. eks om mundtlige tilkendegivelser overfor en part. Ligeledes er der pligt til, hvis afgørelsen i en sag undtagelsesvist meddeles mundtligt, at foretage notat om afgørelsens indhold på sagen.

I forhold til sygehuschefens samtale med A på hotellet og klagers telefonsamtale med hospitalsdirektøren den 14. november 1995, har sygehuschefen i medfør af den anførte bestemmelse i landstingsloven om offentlighed i forvaltningen haft pligt til at udarbejde et notat til sagen om begge disse samtaler, såfremt de er indgået i beslutningsgrundlaget om at afskedige A.

Også selvom disse mundtlige samtaler ikke er indgået i beslutningsgrundlaget, burde der have været udfærdiget notater i medfør af den ulovbestemte notatpligt.

Om den seneste telefonsamtale den 27. november 1995, der henvises til i brevet til A, hvori det meddeles, at hun er fratrådt efter aftale, følger notatpligten af landstingsloven om offentlighed i forvaltningen, § 6, stk. 1, idet henvisningen til samtalen i det efterfølgende brev til A ikke angiver samtalens indhold, og dermed ikke opfylder lovens undtagelsesbestemmelse om fritagelse for notatpligt, når de mundtlige oplysninger i øvrigt fremgår af sagens dokumenter.

Jeg finder det sammenfattende kritisabelt, at notatpligten ikke er overholdt i en sag om ophør af et ansættelsesforhold”.

Ombudsmanden afholdt efterfølgende, på sygehuschefens ønske, et møde om opfølgning på sagen.