

**OMBUDSMANDEN  
FOR INATSIARTUTS  
BERETNING  
FOR 2011**

5. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

5.4.2. Myndighedernes aftaler med faglige organisationer om afslutning af afskedigelsessager

*A klagede til Ombudsmanden over, at Departementet for Finanser havde afskediget ham uansøgt fra en stilling i selvstyrets centraladministration.*

*I forbindelse med, at Ombudsmanden indkaldte departementets sagsakter til gennemsyn, gjorde departementet Ombudsmanden opmærksom på, at afskedigelsessagen var afsluttet ved en aftale mellem departementet og A's faglige organisation, F, til fuld og endelig afgørelse.*

*Ombudsmanden besluttede, efter at have hørt departementet nærmere om den indgåede aftale, ikke at foretage sig yderligere i den konkrete sag, men Ombudsmanden fandt på baggrund af omstændighederne om aftaleindgåelsen i sagen, som alene var dokumenteret ved e-mailkorrespondance mellem departementet og F, anledning til at henstille, at aftaler mellem departementet og fagforeningerne om afslutning af afskedigelsessager indgås i form af separate aftaledokumenter, der præciserer aftalens omfang og dens parter, og – hvis den pågældende er part i sagen - underskrives af den afskedigede medarbejder, eller vedlægges dokumentation for, at den pågældende har bemyndiget organisationen til at indgå aftalen på sine vegne.*

*Ombudsmanden henstillede endvidere, at notatpligten påses overholdt indtil sagen indbringes for det nævn eller den voldgiftsret, som efter den pågældende overenskomst kan behandle sagen, eller det står klart, at sagen vil blive afsluttet med et forlig med den afskedigede medarbejder (j. nr. 2011- 323-0029)*

A klagede den 10. juni 2011 til mig.

Den 20. juni 2011 skrev jeg til Departementet for Finanser:

”[...]

Jeg forstår klagehenvendelsen således, at A ønsker at klage over følgende 6 forhold:

- 1) Skriftlig advarsel af 11. januar 2011.
- 2) Afskedigelse den 31. januar 2011.

- 3) Afslag af 14. januar 2011 på aktindsigtsanmodning.
- 4) Manglende realitetsbehandling af hans klage af 17. december 2010 over hans tidligere overordnede kontorchef.
- 5) Tilbagebetalingskrav af 11. februar 2011 for afholdte feriedage angiveligt for egen regning
- 6) Tilbagebetalingskrav af 19. maj 2011 for afholdte feriedage angiveligt for egen regning.

Jeg har endnu ikke grundlag for at vurdere, om klagen giver mig anledning til at iværksætte en undersøgelse.

Jeg beder derfor Økonomi- og Personalestyrelsen og [...] om at fremkomme med en udtalelse i sagen.

Endvidere beder jeg Økonomi- og Personalestyrelsen om at udlåne sin originale personalesagsmappe i dens helhed vedrørende A, og samtidig beder jeg [...] om at udlåne sin originale sagsmappe vedrørende A's ansættelsesforhold og angivelige adfærd på arbejdspladsen.

Hvis myndigheden har sagsakter, der alene foreligger elektronisk, beder jeg om at få udskrifter heraf. Har myndigheden et elektronisk sagsstyringssystem, beder jeg om en udskrift af listen over de dokumenter, der ligger på sagen i det elektroniske sagsstyringssystem.

Beslutter jeg at tage sagen under behandling, vil Økonomi- og Personalestyrelsen og [...] blive orienteret herom."

Departementet svarede mig den 13. juli 2011:

"Landstingets Ombudsmand har ved skrivelse af 20. juni 2011 udbedt sig kommentarer fra Departementet for Finanser, økonomi- og Personalestyrelsen vedr. klage fra A.

Økonomi- og Personalestyrelsen fremsender samtidig A's personalemappe i dens helhed til Landstingets Ombudsmand.

Økonomi- og Personalestyrelsen har bistået [...] i deres personalemæssige håndtering af A.

Efter afskedigelse af A anmodede den faglige organisation F, økonomi- og Personalestyrelsen om en forhandling efter overenskomstens § 34. Herefter blev der indgået aftale til fuld og endelig afgørelse af sagen jf. mail af 11. april 2011."

Jeg bad den 30. oktober 2011 Departementet om nærmere oplysninger:

"Jeg modtog 13. juli 2011 departementets sagsmateriale vedrørende A.

## 5. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

Departementet har ved sagens fremsendelse til mig oplyst, at afskedigelsessagen er afsluttet med en aftale til fuld og endelig afgørelse jf. e-mail af 11. april 2011 til F.

Ved e-mail af 29. juli 2011 har A på min telefoniske forespørgsel tilkendegivet, at han ikke har accepteret en forligsmæssig afslutning af sagen.

Jeg beder på denne baggrund departementet om en supplerende redegørelse.

Jeg beder således departementet gøre rede for følgende:

- Foreligger der en skriftlig aftale om sagens forligsmæssige afslutning? I givet fald beder jeg om at få en kopi af aftalen tilsendt.
- Jeg beder om at få tilsendt skriftlig dokumentation for opfølgningen på de punkter i grundlaget for aftalen, som fremgår af F's e-mail af 7. april 2011 til departementet ved [sagsbehandler].
- Det fremgår af F's e-mail af 7. april 2011 til departementet ved [sagsbehandler], at F har haft et møde med [sagsbehandler] om sagen. Jeg beder departementet sende mig en kopi af det notat eller referat fra mødet, som jeg går ud fra, departementet har udarbejdet."

Departementet svarede mig den 4. november 2011:

"Landstingets Ombudsmand har ved skrivelse af 30. oktober 2011 vedr. ovenfor anførte sag anmodet om en supplerende redegørelse.

Landstingets Ombudsmand forespørger om der foreligger en skriftlig aftale om sagens forligsmæssige afslutning? I givet fald beder Landstingets Ombudsmand om at få en kopi af aftalen tilsendt.

Der foreligger aftale til fuld og endelig afgørelse med den faglige organisation F i henhold til e-mail af 11. april 2011. Overenskomstkontoret antog, at A havde givet sit sammenstykke jf. mail af 11. april 2011. Yderligere er det vores opfattelse, at der forelå fuldmagtsforhold mellem den faglige organisation F og A, for ellers havde overenskomstkontoret ikke indgået aftale om forlig i sagen med den faglige organisation F.

Landstingets Ombudsmand beder om at få tilsendt skriftlig dokumentation for opfølgningen på de punkter i grundlaget for aftalen, som fremgår af F's e-mail af 7. april 2011 til departementet ved [sagsbehandler].

Overenskomstkontoret vedlægger dokumentation på opfølgning af aftalen.

Det er overenskomstkontorets opfattelse, at Landstingets Ombudsmand ikke har kompetence til at forholde sig til mulige vilkår i en aftale. Yderligere gøres det gældende, at en medarbejder og

dennes faglige organisations aftale med en myndighed, om vilkår for en forligsmæssig fratrædelse, ikke er omfattet af sagsbehandlingslovens afgørelsesbegreb jf. 2005.622H.

Landstingets Ombudsmand beder om at sende Landstingets Ombudsmand kopi af det notat eller referat fra mødet mellem [sagsbehandler] og den faglige organisation F som Landstingets Ombudsmand går ud fra departementet har udarbejdet.

Der foreligger ikke noget referat eller notat på samtalen mellem den faglige organisation F og [sagsbehandler] da notatpligten kun er gældende i sager, hvor der vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed.

Det kan yderligere anføres, at der kun blev talt om forhold som i øvrigt fremgår af sagens dokumenter.”

Jeg skrev herefter den 21. november 2011 til departementet:

”Jeg vender nu tilbage til sagen, hvor departementet ved brev 4. november 2011 har givet mig nærmere oplysninger om den aftale, som departementet har indgået med A’s faglige organisation om sagens afslutning.

Jeg har på denne baggrund besluttet ikke at foretage mig yderligere i sagen om afskedigelsen af A, og jeg har ved særskilt brev, vedlagt kopi af dette brev orienteret A om min beslutning. Jeg har dog besluttet at stille departementet nogle supplerende spørgsmål til afgørelsen om, at A skal tilbagebetale for meget udbetalt løn. Disse spørgsmål fremgår af mine afsluttende bemærkninger i brevet.

Jeg har forinden min afslutning af sagen rettet telefonisk henvendelse til F, som har orienteret mig nærmere om organisationens opfattelse af den indgåede aftale.

Min beslutning om ikke at foretage mig yderligere i sagen hviler herefter på, at såvel departementet som F er af den opfattelse, at den indgåede aftale er til fuld og endelig afgørelse af sagen.

Jeg har samtidig noteret mig, at F har tilkendegivet over for F, at han ikke kunne tilslutte sig, at aftalen blev indgået til fuld og endelig afgørelse, men at han var berettiget til at forfølge sagen om afskedigelsen og sagsbehandlingen i forbindelse hermed uanset den indgåede aftale, og at F har vejledt ham om, at F anså det som en forudsætning for departementets medvirken til aftalen, at den var til fuld og endelig afgørelse af sagen.

Det er min opfattelse, at spørgsmålet om, hvorvidt F havde fornøden fuldmagt til at indgå en aftale på vegne af A om sagens afslutning, må afgøres efter aftaleretlige regler om fuldmagtsforhold, som - i forholdet mellem F og A - hører under domstolens afgørelse.

Uanset ovenstående giver departementets høringssvar af 4. november 2011 mig anledning til at fremkomme med nogle mere generelle bemærkninger til departementets opfattelse af sagen.

Spørgsmålet om min kompetence

## 5. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

Departementet har i sit høringssvar af 4. november 2011 anført, at jeg som Ombudsmand ikke har kompetence til at forholde mig til mulige vilkår i en aftale.

Jeg bemærker, at jeg selv tager stilling til min kompetence i de foreliggende sager uden at inddrage den indklagede myndighed i mine overvejelser. Jeg henviser herved til inatsisartutloven om Ombudsmanden for Inatsisartut § 14, stk. 1, som er sålydende:

”Ombudsmanden afgør, om en klage giver tilstrækkelig anledning til undersøgelse.”

I øvrigt er departementets opfattelse af kompetencespørgsmålet forkert. Min kompetence afgrænses på institutionelt grundlag, og jeg har som udgangspunkt kompetence til også at undersøge de aftaler, som myndighederne indgår.

Såfremt der er tale om et retsområde, hvor myndigheden har hjemmel til at indgå aftaler, vil jeg dog normalt afstå fra at undersøge sagen nærmere, idet den borger, som har klaget til mig, i denne situation normalt vil være bedst tjent med en bindende domstolsafgørelse af de foreliggende aftaleretlige spørgsmål.

Spørgsmålet om anvendelsen af sagsbehandlingslovens regler om partsrepræsentation i sager, hvor en myndighed indgår en aftale med faglig organisation

Sagsbehandlingslovens § 8 er sålydende:

“§ 8. Den, der er part i en sag, kan på ethvert tidspunkt af sagens behandling lade sig repræsentere eller bistå af andre. Myndigheden kan dog kræve, at parten medvirker personligt, når det er af betydning for sagens afgørelse.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1, 1. pkt., gælder ikke, hvis partens interesse i at kunne lade sig repræsentere eller bistå findes at burde vige for væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser, eller hvor andet er fastsat ved lov.”

Lovens § 2, stk. 1, fastslår, at den gælder for sager, hvori der er eller vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed.

Sagsbehandlingslovens § 8 bygger på en retsgrundsætning, som går ud på, at borgerne i et omfang også har adgang til at lade sig bistå eller repræsentere af andre i forhold til forvaltningen, selvom det ikke sker i forbindelse med en afgørelsessag.

Det fremgår af den aktuelle sag, at F, som var A's faglige organisation, ved e-mail af 25. februar 2011 krævede forhandling om A's afskedigelse, jf. overenskomstens § 34, som er sålydende:

“Afskedigelsesnævn

Skønner F, at en afskedigelse af en ansat ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller arbejdsgiverens forhold, kan F inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med arbejdsgiveren. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan spørgsmålet inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen af F kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn, der består af en repræsentant

valgt af hver af parterne samt en af Landsdommeren udpeget formand. Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse, og i det tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller arbejdsgiverens forhold, kan det pålægges arbejdsgiveren at afbøde virkningerne af opsigelsen. Hvis den pågældende og arbejdsgiveren ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, kan det pålægges arbejdsgiveren at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af nævnet, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og den pågældendes anciennitet hos arbejdsgiveren. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 2. Bestemmelsen om afskedigelsessagers eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af ansatte, som ikke har været uafbrudt beskæftiget i arbejdsgiverens tjeneste i mindst 1 år før afskedigelsen.”

Det fremgår således af overenskomstbestemmelsen, at der er tale om en kollektivt aftalt tvist-løsningsmodel, hvor F er part i sagen.

Der vil derfor som udgangspunkt ikke være tale om et partsrepræsentationsforhold mellem den afskedigede og F i sager, hvor der forhandles efter overenskomstens § 34.

Såfremt der under en forhandling mellem F og arbejdsgiveren opstår spørgsmål om afskedigelsessagens genoptagelse eller om stillingtagen til spørgsmål, som ikke hører under afskedigelsesnævnets kompetence, er det imidlertid min opfattelse, at F's medvirken må bero på et partsrepræsentationsforhold.

Det nærmere retsgrundlag for partsrepræsentation i den forbindelse må være sagsbehandlingslovens § 8, så længe der er mulighed for, at sagen afgøres af myndigheden selv. I forbindelse med aftaleindgåelse gælder imidlertid aftalelovens fuldmagtsregler.

Det falder dog uden for min virksomhed at forholde mig til, om den aftale om sagens afslutning, som F indgik med Departementet for Finanser vedrørende A, er en aftale indgået mellem overenskomstparterne med hjemmel i overenskomstens § 34 eller, der er tale om en aftale som også omfatter andre spørgsmål.

Min vurdering bygger på, at jeg ikke kan foretage en fyldestgørende fortolkning af overenskomstens § 34, idet jeg kun har kompetence i forhold til den ene aftalepart (departementet).

Jeg finder imidlertid, at sagsforløbet viser, at der er behov for, at departementet, når det indgår aftale med en fagforening i forbindelse med en sag, som rejses af fagforeningen efter de fagretlige regler, udviser påpasselighed med henblik på at sikre, at der ikke efterfølgende opstår spørgsmål, om aftalen er indgået med fagforeningen som overenskomstpart eller som partsrepræsentant.

Jeg henstiller derfor, at departementet fremover drager omsorg for, at det klart fremgår af indgåede aftaler med de faglige organisationer, om aftalen indgås med organisationen som overenskomstpart eller som partsrepræsentant for en ansat eller tidligere ansat.

## 5. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

### Form og indhold af aftaler om afslutning af afskedigelsessager

I den aktuelle sag foreligger den indgåede aftale mellem F og departementet alene i form af e-mailkorrespondance mellem F og departementet.

En aftale til fuld og endelig afgørelse af alle spørgsmål i forbindelse med en afskedigelse, herunder eventuelle sagsbehandlingsfejl, er efter min opfattelse af vidtrækkende betydning for den afskedigede, idet den alene vil kunne anfægtes efter aftaleretlige regler, og den borger, som aftalen angår, vil således ikke efterfølgende kunne forvente at få sagen prøvet hos domstolene eller Ombudsmanden efter forvaltningsretlige regler.

Der må i almindelighed stilles skærpede krav til dokumentationen for lovligheden af myndighedernes dispositioner, som har vidtrækkende betydning for borgerne. Det gælder såvel myndighedernes afgørelser, som de aftaler, som myndighederne indgår som alternativ til afgørelser.

Jeg finder derfor, at departementet bør sikre sig den afskedigede medarbejders personlige tiltrædelse af en aftale til fuld og endelig afgørelse af alle uoverensstemmelser, som forelå ved afskedigelsen, ligesom aftalen af bevismæssige hensyn bør foreligge i underskrevet form.

Mine ovenstående betragtninger om, at der skal være klarhed over, om en aftale indgås af departementet som overenskomstpart med den faglige organisation eller med organisationen som partsrepræsentant (fuldmægtig) for en afskediget medarbejder, fører også til, at der bør udarbejdes et egentligt aftaledokument, hvori organisationens rolle i sagen præciseres.

Jeg henstiller derfor også, at departementet fremover sørger for, at aftaler om afslutning af afskedigelsessager indgås i form af separate aftaledokumenter, der præciserer aftalens omfang og dens parter, og – hvis den pågældende er part i sagen – underskrives af den afskedigede medarbejder, eller vedlægges dokumentation for, at den pågældende har bemyndiget organisationen til at indgå aftalen på sine vegne.

### Spørgsmålet om notatpligt

Departementet har i sit høringssvar anført, at der ikke er udarbejdet notat af det møde, som fandt sted mellem en medarbejder i departementet og F.

Departementet har begrundet dette med, at der ikke var tale om en afgørelsessag.

Jeg bemærker, at følgende bestemmelse fremgår af landstingsloven om offentlighed i forvaltningen, landstingslov nr. 9 af 13. juni 1994 som ændret ved landstingslov nr. 1 af 31. maj 1999:

"§ 2. Loven gælder ikke for kriminalretlige sager. Sager om lovgivning, herunder bevillingslove, er kun omfattet af loven, for så vidt lovforslag er fremsat for Landstinget.

Stk. 2. Bortset fra bestemmelsen i § 6 gælder loven endvidere ikke for sager om ansættelse eller forfremmelse i det offentlige tjeneste. Det samme gælder for andre sager om enkeltpersoners ansættelsesforhold i det offentlige tjeneste, jf. dog stk. 3 og § 4, stk. 2.



Stk. 3. I sager som nævnt i stk. 2, 2. pkt. gælder loven for oplysninger om den ansattes navn, stilling, uddannelse, arbejdsopgaver, lønmæssige forhold og tjenesterejser. For så vidt angår ansatte i chefstillinger gælder loven endvidere for oplysninger om disciplinære reaktioner af advarsel eller derover. Det gælder dog kun for et tidsrum af 2 år efter, at den endelige afgørelse herom er truffet.

Stk. 4. Landsstyret kan bestemme, at loven i sager, der er omfattet af stk. 2, 2. pkt., tillige skal gælde for andre oplysninger end dem, der er nævnt i stk. 3."

Lovens § 2, stk. 2, 2. pkt., medfører således, at der er notatpligt i personalesager i det omfang, at dette følger af lovens § 6, som angår sager, hvori der er eller vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed.

I en situation, hvor en ansat er afskediget uansøgt, og hvor sagen efterfølgende rejses af en fagforening efter særlige overenskomstregler og forhandling og nævnsbehandling, kan det efter min opfattelse på forhånd ikke udelukkes, hverken at den oprindelige afgørelse opretholdes eller ændres i forhold til den ansatte, eller at sagen ikke ender med en aftale om sagens afslutning.

Det er derfor min opfattelse, at forvaltningen har notatpligt i henhold til offentlighedslovens § 6 (når de indholdsmæssige krav i § 6 er opfyldt), indtil det måtte stå klart, at sagen vil blive afgjort af det nævn eller den voldgiftsret, som nedsættes med hjemmel i overenskomsten, eller at der er enighed mellem den afskedigede medarbejder og departementet om en forligsmæssig afslutning af sagen.

Der gælder samtidig på ulovbestemt grundlag en retsgrundsætning om, at forvaltningen har notatpligt om alle væsentlige ekspeditioner i en sag. Denne retsgrundsætning er ikke begrænset til afgørelsessager.

Jeg henstiller på denne baggrund, at departementet drager omsorg for at overholde notatpligten i sager om klager over uansøgt afskedigelse, indtil sagen indbringes for det nævn eller den voldgiftsret, som efter den pågældende overenskomst kan behandle sagen, eller det står klart, at sagen vil blive afsluttet med et forlig med den afskedigede medarbejder.

#### Øvrige forhold i sagen

[...]"

Departementet for Finanser svarede ved brev af 20. december 2011 således:

"Landstingets Ombudsmand har ved skrivelse af 21. november 2011 vedr. ovenfor anførte sag besluttet, at stille departementet nogle supplerende spørgsmål til afgørelsen om, at A skal tilbagebetale for meget udbetalt løn.

Økonomi- og Personalestyrelsen har følgende bemærkninger til skrivelserne fra Landstingets Ombudsmand af 21. november 2011.

## 5. Sager af almindelig interesse fordelt på sagsområde

Økonomi- og Personalestyrelsen er enig i, at Landstingets Ombudsmand selv kan afgøre om en klage giver tilstrækkelig anledning til undersøgelse jf. Inatsisartutlov nr. 8 af 3. december 2009 om Ombudsmanden for Inatsisartut § 14. stk. 1. Det skal hertil bemærkes, at aftaler med en myndighed, om vilkår for en forligsmæssig fratrædelse, ikke er omfattet af sagsbehandlingslovens afgørelsesbegreb jf. 2005.622H.

Det er Naalakkersuisut som har den autoritative fortolkningsret i henhold til forståelsen af overenskomsten. Desuden har flere dele af overenskomsten individuelretlig betydning. Hvorfor den faglige organisation kun er procespart i henhold til disse dele af overenskomsten. Økonomi- og Personalestyrelsen er derfor ikke enig i, at sagsbehandlingslovens § 8 ikke er gældende på grund af, at der skulle foreligge en sag mellem overenskomstparterne jf. U 1983.730/2H.

Med hensyn til bemærkningerne fra Landstingets Ombudsmand om økonomi- og Personalestyrelsens manglende overholdelse af notatpligten, kan økonomi- og Personalestyrelsen blot notere sig Landstingets Ombudsmands konklusion vedr. dennes selvstændige kontakt til den faglige organisation F. Derudover er Økonomi- og Personalestyrelsen enig med Landstingets Ombudsmand om, at det er centralt at notatpligten overholdes.

Landstingets Ombudsmand spørger endvidere om myndighedens tilbagebetalingskrav vedr. A stadig er gældende?

Den forligsmæssige aftale som blev indgået med den faglige organisation omhandler kun afskedigelsessagen. Hvorfor A naturligvis stadig er forpligtet til, at tilbagebetale kr. 15.971,74.

Det er vores vurdering, at A ikke kan have været i god tro om, at han ikke selv skulle betale for sin yderligere afholdte ferie jf. retsgrundsætningen *condictio indebiti*.

A har haft adgang til webtas som alle andre ansatte i Selvstyret, der har han hele tiden kunnet se sine registreringer vedr. ferie og ferieafholdelse. Yderligere henvises til relevant overenskomst som er anført i A ansættelsesbrev samt ferieloven, som A burde være bekendt med som uddannet jurist.

Landstingets Ombudsmand henstiller endvidere til, at departementet fremover sørger for, at aftaler om afslutning af afskedigelser indgås i form af separate aftaledokumenter, der præciserer aftalens omfang og dens parter, og — hvis den pågældende er part i sagen — underskrives af den afskedige medarbejder, eller vedlægges dokumentation for, at den pågældende har bemyndiget organisationen til at indgå aftalen på sine vegne.

Økonomi- og Personalestyrelsen skal bemærke, at økonomi- og Personalestyrelsen ligesom A samt den faglige organisation er underlagt aftaleloven. Herunder de almindelige regler om fuldmagtsforhold. Økonomi- og Personalestyrelsen vil fremadrettet så vidt det er muligt, udarbejde separate aftaledokumenter der præciserer omfanget af aftalen og dens parter, når Landstingets Ombudsmand ønsker dette.

[...].”

Jeg havde ved beretningsårets udløb ikke forholdt mig til departementets svar på mine henstillinger og udtalelse til tilbagebetalingsspørgsmålet.