

IV. Egen drift-undersøgelser:

A. Undersøgelse angående 130 sager om uansøgt afsked fra DSB og P&T

Indholdsfortegnelse

I. Indledning	341
II. Karakteristik af det udvalgte retsområde	343
A. Indledning	343
B. Tjenestemandsløvgivningens materielle bestemmelser om suspension og uansøgt afsked	343
1) Suspension og afsked af disciplinære årsager	343
2) Diskretionær afsked	346
3) Afsked på grund af svagelighed (sygdom) eller tilskadekomst	347
C. Lovgivningens bestemmelser om bortvisning og uansøgt afsked for funktionærer (overenskomstansatte og ansatte på individuelle funktionærvilkår)	352
1) Bortvisning og afsked af disciplinære årsager	352
2) Diskretionær afsked	353
3) Afsked på grund af sygdom eller tilskadekomst	353
D. Ulovbestemte saglige krav	354
E. Sagsbehandlingsregler	355
1) Afgørelsesbegrebet og dets betydning	355
2) Inhabilitet	356
3) Partsrepræsentation	356
4) Vejledning	357
5) Aktindsigt – Notatpligt	357
6) Klagevejledning m.v.	358
7) Begrundelse	358
8) Tavshedspligt. Indhentelse og videregivelse af oplysninger	359
9) Partshøring m.v.	361
10) Sagens oplysning	363
11) Sagsstyring og sikring af bevis i sagen	365
12) Borgervenlighed	366
13) Bekendtgørelse og form	366
F. Prøvelse	367
1) Remonstration	367
2) Tilbagekaldelse	367
3) Rekurs	367
4) Klage til ombudsmanden	368
5) Domstolsprøvelse m.v.	368

III. Undersøgelsens indhold	369
A. DSB's sager	369
1) Kortlægning af sagerne	369
2) Sagsbehandlingsregler	370
3) Hjemmelsspørgsmål	388
4) Prøvelse	391
5) Særlige spørgsmål	392
6) DSB's udtalelse til rapportudkastet	393
7) Delkonklusion vedrørende DSB's sager	393
B. P&T's sager	396
1) Kortlægning af sagerne	396
2) Sagsbehandlingsregler	397
3) Hjemmelsspørgsmål	424
4) Prøvelse	430
5) Særlige spørgsmål	431
6) P&T's udtalelse til rapportudkastet	431
7) Delkonklusion vedrørende P&T's sager	431
IV. Afslutning	434
Noter	435
Bilag	
Bilag 1: Oversigt over manglende dokumenter i Generaldirektoratet for DSB's sager (herunder senere tilvejebragte, markeret med *)	440
Bilag 2: Oversigt over manglende brevkopier i Generaldirektoratet for DSB's sager	442
Bilag 3: Oversigt over P&T's disciplinærsager	444
Bilag 4: Oversigt over manglende dokumenter i Generaldirektoratet for P&T's sager (herunder senere tilvejebragte, markeret med *)	454
Bilag 5: Oversigt over manglende brevkopier i Generaldirektoratet for P&T's sager	455
Bilag 6: 120 dages skema fra DSB	457

I. Indledning

I et notat af 12. november 1987 til Folketingets Retsudvalg redegjorde jeg for de lovgivningsmæssige muligheder for, at ombudsmandens egen drift-funktion kunne styrkes samt for, hvordan en sådan styrkelse kunne ske. Notatet er optrykt i FOB 1988.251-253.

Den første egen drift-undersøgelse angik 70 sager fra Familieretsdirektoratet (nu Civilretsdirektoratet). Resultatet af denne undersøgelse er offentliggjort i FOB 1988.249 ff.

Den anden egen drift-undersøgelse angik 48 aktindsigtssager fra Skatteministeriet. Resultatet heraf er offentliggjort i FOB 1989.241 ff.

I indeværende beretningsår har jeg afsluttet 2 egen drift-undersøgelser; én vedrørende arbejds-kadestyrelsen, der ligesom nærværende undersøgelse, der vedrører sager om uansøgt afsked inden for Danske Statsbaner (DSB) og Post- og Telegrafvæsenet (P&T), offentliggøres i min beretning for 1990.

I mine overvejelser med hensyn til valget af sager om uansøgt afsked er indgået, at der er tale om et stort sagsområde, og at en afsked har indgribende betydning for den enkelte. I årene 1983, 1984 og 1985 var der henholdsvis ca. 1300, 1400 og 1400 sager om uansøgt afsked af tjenestemænd på grund af svagelighed, henholdsvis 4, 7 og 2 sager om afsked af tjenestemænd på grund af samarbejds-vanskeligheder og uegnethed, henholdsvis 18, 43 og 5 sager om afsked af tjenestemænd på grund af arbejdsmangel og stillingsændringer m.v. og henholdsvis 60, 43 og 46 sager om uansøgt afsked af tjenestemænd af disciplinære årsager.¹

Når generaldirektoraterne for DSB og P&T er valgt som genstand for undersøgelsen, skyldes det, at disse myndigheder inden for forskellige områder beskæftiger et meget stort antal personer, både tjenestemandsansatte og overenskomstansatte. Således var der i 1990 i alt 20.004 personer ansat inden for DSB; heraf var 14.010 tjenestemænd. P&T beskæftigede samme år (bortset fra Tele Sønderjylland) i alt 41.113 personer; heraf var 22.088 tjenestemænd.²

Antallet af klagesager ved ombudsmands-embedet om uansøgt afsked inden for DSB og P&T er meget lavt. I årene 1986-1990 var der så-

ledes kun i alt 5 sager af denne art fra de to etater, 3 fra DSB og 2 fra P&T.

Afsked er som nævnt en meget indgribende afgørelse for den enkelte, og retssikkerhedsmæssige synspunkter spiller derfor en væsentlig rolle. Overholdelse af de særlige procedure-regler, der gælder ved bl.a. afgørelser om uansøgt afsked, og som skal sikre, at afgørelserne træffes på et forsvarligt grundlag, er derfor af væsentlig betydning. Disse regler er nærmere omtalt nedenfor under afsnit II.B. og C (s. 343 ff og 352 f).

Der er forskel mellem tjenestemænds og overenskomstansattes retsstilling i forbindelse med afsked. For tjenestemændenes vedkommende gælder særlige procedureregler, der ikke genfindes i funktionærloven, men som kan være indsat i de enkelte overenskomster. En del af hensigten med undersøgelsen har været at af-dække om, og i givet fald på hvilken måde, forskellene i retsgrundlaget har indvirket på behandlingen af sagerne. På grund af de ret få sager, jeg har modtaget vedrørende overenskomstansatte (14 fra DSB og ingen fra P&T), og da afskedsgrundene i disse sager adskiller sig fra afskedsgrundene for de tjenestemandsansatte, har en sammenligning mellem de to grupper dog ikke været mulig.

I skrivelser af 16. juli 1990 gjorde jeg generaldirektoraterne for DSB og P&T bekendt med, at jeg havde besluttet at iværksætte en undersøgelse af personalesager inden for generaldirektoraterne. På møder med P&T og DSB henholdsvis den 9. august og 30. august 1990 redegjorde jeg nærmere for undersøgelsens afgrænsning og tilrettelæggelse. Jeg bad om at måtte modtage et mindre antal sager, jævnt fordelt mellem svagelighedssager, disciplinærsager og sager om diskretionær afskedigelse med henblik på min endelige stillingtagen til, om området var velegnet til en egen drift-undersøgelse. Under møderne varslede jeg over for generaldirektoraterne, at jeg – såfremt undersøgelsen ville blive gennemført – ønskede, at den skulle omfatte ca. 40 sager fra hvert generaldirektorat, herunder 10 sager om afsked på grund af sygdom, ca. 10 sager om diskretionær afsked og ca. 20 sager om disciplinær afsked –

369

369

369

370

388

391

392

393

393

396

396

397

424

430

431

431

431

434

435

440

442

444

454

455

457

SB's sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

sager

og blandt disse sidstnævnte mindst 10 sager, hvori der havde været afholdt tjenstligt forhør.

Generaldirektoraterne for DSB og P&T sendte mig herefter henholdsvis 16 og 10 sager om uansøgt afsked, heraf henholdsvis 10 og 5 sager om afsked på grund af svagelighed. Efter en foreløbig gennemgang af de modtagne sager meddelte jeg i skrivelse af 23. oktober 1990, at jeg fandt området velegnet til en egen driftundersøgelse omfattende 50 sager fra hvert af de to generaldirektorater. Jeg bad derfor om at måtte modtage yderligere henholdsvis 34 og 40 sager, for DSB's vedkommende sager om afsked af andre årsager end på grund af svagelighed, og for P&T's vedkommende yderligere 5 sager om afsked på grund af svagelighed samt 35 sager om afsked af andre årsager.

P&T fremsendte med skrivelse af 22. november 1990 det ubedte antal sager. Det viste sig efterfølgende, at 2 af sagerne, som P&T havde fremsendt som disciplinære, var startet som sådan, men udmundet i afsked på grund af svagelighed. Jeg har valgt at lade disse sager forblive i undersøgelsen til illustration af overgangen fra disciplinærsag til svagelighedssag.

Efter en foreløbig gennemgang af de yderligere sager fra P&T besluttede jeg at udvide undersøgelsen med yderligere 30 sager om afsked på grund af svagelighed (15 fra hver myndighed), som jeg herefter i december 1990 indhentede telefonisk. Undersøgelsen har således omfattet i alt 130 sager (65 fra hver myndighed). DSB orienterede mig telefonisk om, at generaldirektoratet ikke kunne fremskaffe det ønskede antal sager om afsked af andre grunde end på grund af svagelighed. Det blev herefter aftalt, at sagerne om uansøgt afsked af andre grunde end svagelighed blev suppleret op med svagelighedssager, idet jeg samtidig tilkendegav, at jeg så vidt muligt alene ønskede sager, der var afsluttet efter forvaltningslovens ikrafttræden den 1. januar 1987. DSB fremsendte herefter med skrivelse af 21. januar 1991 de resterende 49 sager. Af disse sager var kun 10 sager om afsked af andre grunde end svagelighed, og 11 ud

af de 39 sager om afsked på grund af svagelighed var afsluttet før forvaltningslovens ikrafttræden den 1. januar 1987. Jeg har valgt at lade disse sager indgå i undersøgelsen til illustration af, hvilken betydning forvaltningsloven måtte have haft på behandlingen af afskedssager. Blandt de modtagne sager fra DSB var 4 sager om ansøgt afsked, der efterfølgende er ombyttet med 4 sager om uansøgt afsked. For DSB's vedkommende er således indgået 49 sager om afsked på grund af svagelighed (heraf 11 før forvaltningsloven), og 16 sager om afsked af andre årsager, mens de tilsvarende tal for P&T's vedkommende er henholdsvis 27 og 38, jf. nærmere under afsnit III.A.1 og III.B.1 (s. 369 og 396).

De 130 sager er omtalt i denne rapport i anonymiseret form. Journalnumrene er erstattet med sagsnumre fra 1 til 65 inden for hver myndighed. For DSB's vedkommende omhandler sagerne DSB-1 - DSB-16 sager om afsked af andre grunde end på grund af svagelighed, mens resten (DSB-17 - DSB-65) er svagelighedssager. For P&T's vedkommende er sagerne P&T-1 - P&T-38 disciplinære sager og sagerne P&T-39 - P&T-65 svagelighedssager.

Den 19. april 1991 modtog generaldirektoraterne for DSB og P&T udkast til rapporten med henblik på, at generaldirektoraterne kunne fremkomme med bemærkninger hertil. Den 13. maj 1991 blev der afholdt møde med P&T, der fremkom med bemærkninger til rapportudkastet. I skrivelser af 17. maj og 31. maj 1991 fremkom P&T med skriftlige bemærkninger til rapportudkastet. Den 14. maj 1991 og 27. maj 1991 blev der afholdt møde med DSB, som i skrivelser af 23. maj 1991 og 28. maj 1991 fremsatte bemærkninger til rapportudkastet.

Generaldirektoraternes skriftlige bemærkninger er gengivet under de relevante afsnit i rapporten. De mere generelle bemærkninger er gengivet i særskilte afsnit under afsnittene om henholdsvis DSB (afsnit III.A.6, s. 393) og P&T (afsnit III.B.6, s. 431). Udtalelserne er således ikke i rapporten gengivet i deres helhed.

II. Karakteristik af det udvalgte retsområde

A. Indledning.

De offentlige myndigheders personaleadministration er karakteriseret ved, at myndigheden ikke blot er bundet af ansættelsesretlige regler, men også af almindelige offentligretlige (særlig forvaltningsretlige) regler. Modsat private arbejdsgivere er offentlige arbejdsgivere således bundet af to forskellige sæt retsregler.

Såvel på det ansættelsesretlige som på det forvaltningsretlige område findes både skrevne og uskrevne regler.

Skrevne *ansættelsesretlige regler* af relevans for undersøgelsen findes først og fremmest i tjenestemandsløven⁴, tjenestemandspensionsloven⁵ og funktionærloven⁶. Herudover findes mere specielle skrevne ansættelsesretlige regler forskellige steder i lovgivningen, f.eks. i sømandsloven⁷ og ligebehandlingsloven.⁸

Med hjemmel i tjenestemandsløven har Finansministeriet udsendt en række cirkulærer m.v.; de relevante bestemmelser er omtalt i afsnit II.B (s. 343 ff).

De ensidigt fastsatte ansættelsesretlige regler suppleres af hovedaftaler og en lang række overenskomster/aftaler, indgået mellem staten som arbejdsgiver (repræsenteret ved Finansministeriet) og den eller de respektive organisation(er) for offentligt ansatte lønmodtagere. Af ressourcemæssige grunde har undersøgelsen ikke omfattet spørgsmålet om, hvorvidt bestemmelser i sådanne overenskomster/aftaler måtte være overtrådt. Hertil kommer, at ombudsmandens prøvelse er noget tilbageholdende for så vidt som denne angår kollektive aftaler eller overenskomster, jf. afsnit II.F.4 (s. 368).

De ovennævnte skrevne ansættelsesretlige regler suppleres af uskrevne ansættelsesretlige regler (der ofte vil have karakter af sædvaner) og en på mange områder ganske righoldig praksis, både fra de almindelige domstole, fra Arbejdsretten,⁹ fra tjenestemandsrätterne¹⁰ og fra voldgiftsretter, nedsat med hjemmel i de kollektive overenskomster og aftaler.

Skrevne *forvaltningsretlige regler*, der har betydning for undersøgelsen, findes i forvaltningsloven,¹¹ offentlighedsloven¹² samt i straffelovens¹³ § 152.

Lovreglerne suppleres af almindelige, ulovbestemte, forvaltningsretlige grundsætninger vedrørende hjemmelsspørgsmål og sagsbehandling; disse er nærmere omtalt i afsnit II.D. og II.E. (s. 354 og 355 ff) samt de relevante steder i kapitel III.

B. Tjenestemandsløvgivningens materielle bestemmelser om suspension og uansøgt afsked.

1) Suspension og afsked af disciplinære årsager.

Tjenestemandsløvens § 19 indeholder følgende bestemmelser om suspension af tjenestemænd:

»En tjenestemand kan suspenderes eller midlertidigt overføres til andet arbejde, når han har pådraget sig grundet mistanke om et forhold, der betager ham den tillid, som bestridelsen af stillingen kræver, eller som i øvrigt gør det betænkeligt, at han vedblivende udfører sit hidtidige arbejde.

Stk. 2. Forhold, der medfører indskriden efter stk. 1, og som ikke gøres til genstand for strafferetlig forfølgning, behandles ved disciplinær undersøgelse efter reglerne i §§ 20-24. Stk. 3. Finansministeren fastsætter nærmere regler om iværksættelse og ophør af suspension.«

I cirkulære nr. 109 af 26. september 1988 om suspension m.v. og ulovlig udeblivelse og den som bilag hertil optagne aftale af samme dato mellem Finansministeriet og tjenestemandenes centralorganisation er der fastsat nærmere regler om iværksættelse og ophør af suspension samt de lønmæssige forhold i forbindelse med suspension.

Cirkulæret indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

»...

Kapitel II

Iværksættelse og ophør af suspension mv.

§ 2. Afgørelse af, om en tjenestemand skal suspenderes eller midlertidigt overføres til andet arbejde, træffes af vedkommende minister eller den, ministeren bemyndiger dertil.

Stk. 2. Såfremt det besluttes at iværksætte suspension eller foranledige midlertidig overførsel til andet arbejde, skal tjenstligt forhør eller strafferetlig forfølgning – for så vidt det står til myndigheden i henhold til stk. 1 – søges gennemført hurtigst muligt.

§ 3. Indtil der er truffet afgørelse i henhold til § 2, kan underordnede myndigheder bestemme, at tjenstemanden skal sættes fra tjeneste. Det påhviler i så fald denne myndighed uopholdelig at indhente afgørelse af, om der skal skrives til et af de i § 2, stk. 1, nævnte retsmidler.

§ 4. Bestemmelse om eventuel efterbetaling af den under suspensionen indeholdte 1/3 løn træffes samtidig med sagens afslutning af den myndighed, der besluttede suspensionen.

§ 5. Bestemmelserne i §§ 2-4 gælder ikke for dommere, jf. tjenstemandslovens § 34, stk. 2.

Kapitel III

Løn under suspension mv. og ulovlig udeblivelse

§ 6. Lønfradrag i henhold til aftalens § 1 kan om fornødent foretages i feriegodtgørelse eller særlig feriegodtgørelse.

Stk. 2. Ved lovligt forfald, jf. herved aftalens § 1, forstås bl.a. fravær på grund af tjenstefrihed, ferie, sygdom, aftjening af værnepligt, barsel og adoption, når gældende regler – rettidig – underretning og eventuel dokumentation er overholdt.

Stk. 3. Såfremt det ikke kan bebrejdes en tjenstemand, at arbejdsydelsen ikke bliver præsteret, bærer arbejdsgiveren normalt risikoen herfor. I sådanne tilfælde kan der derfor ikke foretages fradrag i tjenstemandens løn.

Aftalen indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

» Ulovlig udeblivelse

§ 1. En tjenstemand, der udebliver fra tjeneste uden lovligt forfald (ulovlig udeblivelse), herunder anholdes eller fængsles, jf. dog § 4, stk. 1, oppebærer ikke løn, og der foretages derfor lønfradrag efter de herom gældende regler. Lønfradraget foretages så vidt muligt i førstkommande lønudbetaling.

Løn under suspension mv.

§ 2. En tjenstemand, der suspenderes, uden at der foreligger ulovlig udeblivelse, oppebærer 2/3 af sædvanlig løn ekskl. særlige ydelser.

Lønnen reduceres med virkning fra den 1. i måneden efter suspensionen, mens særlige ydelser bortfalder med virkning fra suspensionsdagen. Hvis lønnen allerede er udbetalt, modregnes den for meget udbetalte 1/3 løn så vidt muligt i førstkommande lønudbetaling.

Stk. 2. Ved særlige ydelser forstås i denne aftale sådanne fast påregnelige ydelser, som i henhold til Finansministeriets cirkulære af 2. maj 1978 skal udbetales i visse fraværssituationer.

Stk. 4. Overføres tjenstemanden midlertidigt til andet arbejde i henhold til tjenstemandslovens § 19, oppebæres herunder den sædvanlige løn for tjenstemandens egen stilling. Det samme gælder den tjenstemand, der sættes fra tjeneste i henhold til § 3 i Finansministeriets cirkulære af 26. september 1988. Særlige ydelser oppebæres kun i det omfang, den midlertidige tjeneste betinger det.

Særregler

§ 4. En tjenstemand, der har været anholdt eller varetægtsfængslet som led i en strafferetlig forfølgning, har krav på fuld løn inkl. særlige ydelser, såfremt påtale opgives eller tjenstemanden frifindes. Nævnte ydelser skal derfor efterbetales, såfremt der i henhold til § 1 har fundet tilbageholdelse sted af løn mv.

Stk. 2. Hvis tjenstemanden i direkte tilslutning til løsladelsen suspenderes på grund af de samme forhold, som medførte anholdelse eller varetægtsfængsling, har tjenstemanden dog kun krav på efterbetaling af 2/3 løn inkl. eventuelle særlige ydelser.

Regler om efterbetaling

§ 5. Hvorvidt der skal ske hel eller delvis efterbetaling af den indeholdte 1/3 løn under suspension samt eventuelle særlige ydelser, afhænger af udfaldet af den sag, som har ført til suspension, jf. dog stk. 5.

Stk. 2. Sluttes sagen uden ikendelse af disciplinær straf, med advarsel, irettesættelse eller bøde, skal der ske efterbetaling af den indeholdte løn samt de særlige ydelser, som tjenstemanden ville have oppebåret i tjeneste.

Stk. 3. Fører sagen til overførsel til andet arbejde eller andet arbejdssted eller anden stilling, afgør den myndighed, der traf beslutning

om suspension, om – og i bekræftende fald i hvilket omfang – efterbetaling skal finde sted.

Stk. 4. Fører sagen til degradation eller afsked, finder efterbetaling ikke sted.

Stk. 5. En suspenderet tjenestemand, der efter ansøgning afskediges, inden der er truffet afgørelse om disciplinær sanktion, fortaber krav på eventuel efterbetaling. Afskediges tjenestemanden uansøgt, inden der er truffet afgørelse om disciplinær sanktion, finder efterbetaling sted.

Stk. 6. Såfremt en tjenestemand har været midlertidigt overført til andet arbejde, kan der ikke ske efterbetaling af særlige ydelser.

...«

Hjemmel til *afskedigelse* af disciplinære årsager findes i tjenestemandenslovens § 28, jf. § 24 og eventuel (tillige) § 10, stk. 1. De nævnte bestemmelser er sålydende:

»§ 28. Tjenestemænd kan afskediges uden ansøgning med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Afsked kan dog ske med kortere varsel, såfremt den er begrundet i, at tjenestemanden som følge af strafbart forhold, tjenesteforseelse eller mislighed er uskikket til at forblive i stillingen.«

»§ 24. Som disciplinær straf for tjenstlig forseelse kan anvendes advarsel eller irettesættelse, bøde, der dog ikke må overstige ½ måneds løn, overførelse til andet arbejde eller andet arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet, degradation – herunder nedrykning med ét eller flere løntrin inden for samme lønramme – eller afsked. Bøde over 1/25 af månedslønnen og overførelse til andet arbejde kan ikke anvendes, inden forhør er afholdt i overensstemmelse med §§ 20-22, medmindre der foreligger en uforbeholden skriftlig tilståelse i hvilken tjenestemanden vedgår de faktiske omstændigheder i det påsigtede forhold og erkender sig skyldig i tjenesteforseelse. Overførelse til andet arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet, degradation eller afsked som straf for tjenesteforseelser kan, når forholdet ikke er fastslået ved dom, aldrig finde sted uden efter afholdt tjenstligt forhør. Ikendte bøder kan indeholdes i lønnen.«

»§ 10. Tjenestemanden skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.

...«

Kompetencen til at træffe afgørelse om disciplinær afsked ligger hos vedkommende minister (eller – efter intern delegation – vedkommende ministeriums departement; for så vidt angår kgl. udnævnte tjenestemænd kræves dog kgl. resolution), jf. tjenestemandenslovens § 26, der er sålydende:

»§ 26. De af kongen udnævnte tjenestemænd afskediges af kongen.

Stk. 2. Andre tjenestemænd afskediges af den minister, under hvem de hører, eller af den, ministeren bemyndiger dertil. Dog kan uansøgt afsked kun foretages af ministeren.«

Inden for DSB og P&T foretages uansøgt afsked således enten ved kgl. resolution, ved ministerens beslutning eller ved generaldirektorens beslutning på ministerens vegne.

Efter tjenestemandspensionslovens § 24, stk. 1, er tjenestemænd, der har opnået en pensionsalder på mindst 3 år, berettiget til opsat pension i forbindelse med afsked af disciplinære grunde. Bestemmelsen er sålydende:

»En tjenestemand, der har opnået en pensionsalder på mindst 3 år, og som fratræder tjenesten uden at være berettiget til pension efter § 2 og uden at overgå til anden ansættelse, som efter § 4 medregnes i pensionsalderen, er berettiget til opsat pension, ...«

Tjenestemænd, der afskediges på grund af tjenesteforseelser, er ikke berettiget til pension efter tjenestemandspensionslovens § 2 om ordinær egenpension (aktuel, løbende pension), idet denne bestemmelse kun gælder i forbindelse med afsked af årsager, der ikke kan tilregnes tjenestemanden (bestemmelsen er citeret i afsnit II.B.2, s. 346). På den anden side er det ikke muligt at afskedige en tjenestemand af disciplinære årsager uden ret til pension, hvis betingelserne i tjenestemandspensionslovens § 24, stk. 1, er opfyldt.

Udbetalingen af den opsatte tjenestemandspension påbegyndes i forbindelse med pensio-

nering på grund af alder, ved aldersbetinget førtidspension (efterløn) eller i forbindelse med modtagelsen af social førtidspension, jf. tjenestemandspensionslovens § 24, stk. 3. Størrelsen af den opsatte pension er fastsat i bestemmelsen i tjenestemandspensionslovens § 24, stk. 5.

For samtlige tjenestemandspensionister gælder bestemmelserne i tjenestemandspensionslovens kapitel 9 om samordningsfradrag.

Afgørelse af spørgsmålet om pensionsretten træffes af Finansministeriet, jf. tjenestemandspensionslovens § 31, stk. 1-2, der er sålydende:

»Afgørelse om, hvorvidt betingelserne for at oppebære ydelser efter denne lov er til stede, træffes, for så vidt angår personer, der omfattes af § 1, stk. 1, af finansministeren.

Stk. 2. Afgørelser, som efter denne lov beror på en helbredsbedømmelse, træffes efter indhentet udtalelse fra et nævn, Nævnet for Helbredsbedømmelser i Tjenestemandssager.«

2) Diskretionær afsked.

Hjemlen til at foretage diskretionær afsked af en tjenestemand findes i tjenestemandslovens § 28, der er citeret i afsnit II.B.1 (s. 345). Bestemmelsen i § 28 indeholder ingen angivelse af, i hvilke tilfælde diskretionær afsked kan foretages. Adgangen til at afskedige diskretionært er imidlertid ikke fri. Afskedsgrunden skal være saglig; herudover begrænses adgangen til diskretionær afsked af almindelige forvaltningsretlige grundsætninger om inddragelse af kriterier, lighedsgrundsætninger og proportionalitetsgrundsætninger, jf. i øvrigt afsnit II.D (s. 354).

Mere specielle begrænsninger i adgangen til diskretionær afsked kan findes i lovgivningen. Som eksempel herpå kan nævnes lov nr. 244 af 19. april 1989 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v., der i § 4 indeholder følgende bestemmelse:

»Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.«

Herefter vil det ikke være lovligt at inddrage tjenestemandens køn som kriterium i forbindelse med diskretionære afskedigelser.¹⁴

Diskretionær afsked er særlig aktuel i forbindelse med stillingsnedlæggelser på grund af omstruktureringer, rationaliseringer, arbejdsmangel eller besparelser samt ved afsked på grund af uegnethed eller samarbejdsvanskeligheder, som ikke bebrejdes tjenestemanden som en tjenesteforseelse.

Med hensyn til kompetencen til at foretage diskretionær afskedigelse henvises til tjenestemandsløven § 26, jf. nærmere afsnit II.B.1 (s. 345).

Afskediges en tjenestemand, fordi stillingen nedlægges, uden at der anvises tjenestemanden en anden passende stilling, har tjenestemanden ret til rådighedsløn i indtil 3 år, jf. tjenestemandsløven § 32, stk. 1:

»Hvis en tjenestemand afskediges, fordi ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform medfører, at hans stilling nedlægges, og det ikke er muligt at anvise ham en anden stilling, som han efter §§ 12-13 har pligt til at overtage, bevarer han sin hidtidige lønning i 3 år, dog ikke længere end til den for stillingen fastsatte afgangsalder. I denne periode er han omfattet af reglerne i §§ 12-13.«

Retten til pension i forbindelse med diskretionær afsked fremgår af tjenestemandspensionslovens §§ 2 og 24. § 2 indeholder i stk. 1, 1. pkt. følgende bestemmelse:

»En tjenestemand er berettiget til egenpension, når han efter 10 fulde års ansættelse i en stilling, i hvilken ansættelsen efter reglerne i §§ 4, 4 a og 4 b kan medregnes i pensionsalderen, afskediges på grund af alder, som følge af helbreds-betinget utjenstedygtighed eller af anden ham utilregnelig årsag.«

Bestemmelsen i tjenestemandspensionslovens § 24 er citeret i afsnit II.B.1 (s. 345).

Tjenestemænd, der afskediges diskretionært, og som har under 3 års pensionsanciennitet, har således ikke ret til pension. Har tjenestemanden over 3, men under 10 års pensionsanciennitet, har tjenestemanden ret til opsat pension; har tjenestemanden over 10 års pensionsanciennitet, har tjenestemanden ret til ordinær egenpension.

Også for tjenestemandspensionister, der er afskediget diskretionært, gælder bestemmelser-

ne om samordningsfradrag i tjenestemandspensionslovens kapitel 9.

Afgørelsen om pensionsretten træffes af Finansministeriet, jf. tjenestemandspensionslovens § 31, der er citeret i afsnit II.B.1 (s. 346).

3) Afsked på grund af svagelighed (sygdom) eller tilskadekomst.

Hjemlen til afskedigelse af en tjenestemand på grund af sygdom findes i tjenestemandspensionslovens § 28; kompetencen til at meddele uansøgt afsked på grund af sygdom tilkommer vedkommende minister, jf. tjenestemandspensionslovens § 26. Begge de nævnte bestemmelser er nærmere omtalt i afsnit II.B.1 (s. 345).

Adgangen til at meddele afsked på grund af sygdom er – selv om tjenestemandspensionslovens § 28 ikke indeholder nogen materielle betingelser for afskedigelse på grund af sygdom – ikke fri. Adgangen til afskedigelse begrænses bl.a. af almindelige, ulovbestemte, forvaltningsretlige grundsætninger om proportionalitet i retsfølgelsen og af skrevne regler uden for tjenestemandspensionslovgivningen. Som et eksempel på sidstnævnte kan anføres lov nr. 244 af 19. april 1989 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. Loven, der trådte i kraft den 1. maj 1989,¹⁵ indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

»Kapitel 1

§ 1. Ved ligebehandling af mænd og kvinder forstås i denne lov, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling, navnlig under henvisning til graviditet eller til ægteskabelig eller famillemæssig stilling.

Stk. 2. Loven er ikke til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder, navnlig i forbindelse med graviditet og fødsel, jf. kapitel 3.

»Kapitel 3. Graviditet, barsel og adoption

§ 7. En kvindelig lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Efter fødslen har forældrene ret til fravær fra arbejdet i tilsammen indtil 24 uger, hvoraf indtil 10 uger kan udnyttes af faderen efter den 14. uge efter fødslen. Fraværretten kan kun udnyttes af en af forældrene ad gangen.

Stk. 2. Barnets fader har ret til fravær fra arbejdet i indtil 2 uger efter fødslen eller barnets modtagelse i hjemmet, uafhængigt af fraværretten efter stk. 1.

Stk. 3. En lønmodtager har i øvrigt i de perioder, hvor lønmodtageren er berettiget til dagpenge i henhold til kapitel 12 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

§ 9. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter § 7, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.«

Bestemmelser svarende til ligebehandlingslovens § 9, jf. § 7, stk. 3, fandtes tidligere i § 3, jf. § 1, stk. 3, i lov om barselsorlov m.v.¹⁶

Finansministeriet har i cirkulære nr. 163 af 5. juli 1973 om statstjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom fastsat bestemmelser om anmeldelse af sygdom og tilvejebringelse af helbredsoplysninger, om notering af sygedage og om nedsat tjenestetid.

Cirkulæret indeholder følgende bestemmelser:

»Anmeldelse af sygdom og tilvejebringelse af helbredsoplysninger

§ 1. Sygdomsforfald skal uden ugrundet ophold anmeldes til tjenestestedet.

Stk. 2. Sygdomsforfald skal dokumenteres ved en af tjenestemanden underskrevet erklæring eller på forlangende ved lægeattest.

Stk. 3. Under sygdom af mere end 2 ugers varighed kan det forlanges, at tjenestemanden fra en læge fremskaffer oplysning om sygdommens varighed.

Stk. 4. En tjenestemand, der hyppigt er sygemeldt, eller hvis tilstand i øvrigt giver anledning til tvivl om, hvorvidt han kan anses for helbredsmæssigt egnet til at varetage sin stilling, har pligt til at fremskaffe sådanne helbredsoplysninger som efter indhentet udtalelse fra nævnet for helbredsbedømmelser i tjenestemandssager forlanges til brug ved bedømmelsen af tjenstdygtigheden.

§ 2. En tjenestemand har pligt til, såfremt der blandt det ansatte personale konstateres tilfælde af tuberkulose, på forlangende at underkaste sig tuberkuloseundersøgelse.

Stk. 2. Enkelte tjenestemandsgupper kan pålægges deltagelse i regelmæssige tuberkuloseundersøgelser, der omfatter såvel tjenestemænd som andre.

§ 3. Udgifter til lægeattest efter § 1, stk. 3, og udgifter til speciallægeundersøgelse eller anden særlig undersøgelse, som forlanges foretaget efter § 1, stk. 4, samt eventuelle udgifter til tuberkuloseundersøgelse i henhold til § 2 afholdes af vedkommende ministerium, institution mv.

Notering af sygedage

§ 4. For enhver tjenestemand føres en sygedagsliste, der skal indeholde oplysning om tidspunktet for hver sygeperiodes begyndelse og ophør og det samlede antal sygedage.

Stk. 2. Har tjenestemanden opnået tilladelse til at udføre tjeneste med nedsat tjenestetid, foretages notering herom på sygedagslisten.

Nedsat tjenestetid

§ 5. En tjenestemand, der af helbredsmæssige grunde midlertidigt er ude af stand til at udføre fuld tjeneste, kan efter indhentet udtalelse fra nævnet for helbredsbedømmelser i tjenestemandssager opnå tilladelse til nedsættelse af tjenestetiden med indtil halvdelen i indtil 3 måneder med bibeholdelse af fuld lønning. Nedsættelse af tjenestetiden ud over 3 måneder kan ske efter indhentet udtalelse fra økonomi- og budgetministeriet, der samtidig tager stilling til tjenestemandens lønmæssige stilling under den fortsatte tjenestetidsnedsættelse.

Stk. 2. En tjenestemand, der er delvis utjenstedygtig som følge af tilskadekomst under udførelse af tjenesten, kan efter indhentet udtalelse fra økonomi- og budgetministeriet opnå tilladelse til nedsættelse af tjenestetiden for begrænset tid eller indtil videre med bibeholdelse af fuld lønning.

§ 6. Den tid, i hvilken en tjenestemand udfører tjeneste med nedsat tjenestetid i henhold til § 5, indgår uafkortet i lønancienniteten og pensionsalderen.«

Efter § 6, stk. 2, i Finansministeriets cirkulære nr. 109 af 26. september 1988 om suspension m.v. og ulovlig udeblivelse anses sygdom for lovligt forfald, »når de gældende regler for – rettidig – underretning og eventuel dokumenta-

tion er overholdt«. Cirkulære nr. 109/1988 er nærmere omtalt i afsnit II.B.1 (s. 343 ff).

Ved Finansministeriets cirkulære nr. 47 af 15. marts 1973 om afsked af tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken på grund af helbredsbetaget utjenstedygtighed eller alder kap. 1 og 2 (§§ 1-7) er der fastsat regler om uansøgt afsked som følge af helbredsbetaget utjenstedygtighed henholdsvis tilskadekomst i tjenesten. De nævnte regler har følgende indhold:

»Kapitel 1. Uansøgt afsked som følge af helbredsbetaget utjenstedygtighed.

§ 1. Når en tjenestemand inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under fravær som følge af sygdom i ialt 120 dage, bør der inden udløbet af 14 dage herefter være indhentet en erklæring fra den pågældendes læge.

§ 2. Erklæringen skal indeholde en udførlig beskrivelse af samtlige subjektive og objektive sygdomsfænomener, diagnose samt en udtalelse om udsigterne til arbejdsfærlighed med henblik på genoptagelse af tjenesten. Den attestudstedende læge skal anmodes om samtidig at fremkomme med eventuelt foreliggende journaludskrift, speciallægeerklæring, udskrivningskort samt andre relevante oplysninger vedrørende den pågældendes helbredstilstand.

§ 3. Tjenestemandens sygedagsliste påført oplysning om vedkommendes CPR. nr. og tidspunktet for tjenestemandsansættelsen udfærdiget i 2 eksemplarer samt foreliggende lægelige oplysninger vedrørende den pågældende forelægges snarest efter indhentningen af den i § 1 nævnte lægeerklæring for økonomi- og budgetministeriet.

Stk. 2. Lægeerklæringen samt de i § 2 nævnte yderligere lægelige akter kan af lægen indsendes direkte til økonomi- og budgetministeriets lægekyndige konsulent.

§ 4. Fremgår det af lægeerklæringen, at tjenesten kan forventes genoptaget med varighed, kan der ske udsættelse af spørgsmålet om afskedigelse af tjenestemanden i et tidsrum, der i hvert enkelt tilfælde fastsættes af økonomi- og budgetministeriet efter indhentet udtalelse fra den lægekyndige konsulent og eventuelt Nævnet for helbredsbedømmelser i tjenestemandssager.

Stk. 2. Ved udløbet af et i henhold til stykke 1 fastsat tidsrum for udsættelse af spørgsmålet

om afskedigelse af tjenestemanden gives der straks økonomi- og budgetministeriet meddelelse om, hvorvidt tjenestemanden har genoptaget tjenesten.

§ 5. Såfremt det af lægeerklæringen fremgår, at tjenesten ikke kan forventes genoptaget med varighed, eller er tjenesten ikke genoptaget inden udløbet af det i henhold til § 4, stykke 1, fastsatte tidsrum, bør der snarest tages skridt til afskedigelse af tjenestemanden med 3 måneders varsel, efter at økonomi- og budgetministeriets udtalelse om hans krav på pension foreligger, jf. tjenestemandenslovens § 28 og § 31, stykke 3.

Stk. 2. Når den i stykke 1 omhandlede udtalelse fra økonomi- og budgetministeriet vedrørende kravet på pension foreligger, skal der – forinden afskedigelsen finder sted – gives såvel vedkommende centralorganisation som tjenestemanden selv adgang til at udtale sig inden for en nærmere fastsat frist, jfr. tjenestemandenslovens § 31, stykke 1. Fristen bør normalt ikke overstige 3 uger.

§ 6. Udgifter til lægeerklæring samt udgifter til speciallægeundersøgelse eller anden særlig undersøgelse, som forlanges foretaget, afholdes af vedkommende ministerium, institution m.v.

Kapitel 2. Særlige bestemmelser om tjenestemænd, der er sygemeldt som følge af tilskadekomst i tjenesten.

§ 7. Har en tjenestemand været sygemeldt i 120 dage på grund af utjenstedygtighed, som er forårsaget af, at der under udførelsen af tjenesten er overgået ham en tilskadekomst, der begrunder krav på erstatning i henhold til lov om forsikring mod følger af ulykkestilfælde, bør der inden udløbet af 14 dage herefter indhentes en lægeerklæring vedrørende hans helbredstilstand i overensstemmelse med § 2.

Stk. 2. Sygedagsliste i 2 eksemplarer, lægeerklæringen, genpart af anmeldelsesblanket vedrørende tilskadekomsten til Direktoratet for Ulykkesforsikringen samt øvrige foreliggende lægelige akter vedrørende tjenestemanden forelægges for økonomi- og budgetministeriet i overensstemmelse med reglen i § 3.

Stk. 3. I øvrigt forholdes der med hensyn til afskedigelse i overensstemmelse med reglerne i kapitel 1.«

Af bilag 2 til cirkulære nr. 47 af 15. marts 1973 fremgår endvidere, at »... der ved opgørelsen af de 120 dages fravær som følge af sygdom, der i henhold til cirkulærets § 1 og § 7 danner grundlag for krav om tilvejebringelse af lægeerklæring m.v., sker medregning af såvel søn- og helligdage som fridage på hverdage i sygdomsperioder.«

De ovennævnte regler er suppleret ved Finansministeriets cirkulærskrivelse nr. 166 af 12. juli 1973 vedrørende indsendelse af lægeerklæringer m.v. for tjenestemænd i henhold til cirkulære nr. 47 af 15. marts 1973. Cirkulærskrivelsen er sålydende:

»Ifølge § 3, stk. 2, i økonomi- og budgetministeriets cirkulære nr. 47 af 15. marts 1973 om afsked af tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken på grund af helbredsbedinget utjenstedygtighed eller alder kan lægeerklæring samt de i cirkulærets § 2 nævnte yderligere lægelige akter (eventuelt foreliggende journaludskrift, speciallægeerklæring m.v.) af den attestudstedende læge indsendes direkte til økonomi- og budgetministeriets lægekyndige konsulent.

Ved indsendelsen af de lægelige akter til den lægekyndige konsulent bør akterne af den attestudstedende læge i lukket kuvert fremsendes til vedkommende ministerium, institution m.v., der har anmodet den sygemeldte tjenestemand om at fremskaffe lægeerklæring. Kuverten bør af lægen være adresseret til økonomi- og budgetministeriets lægekyndige konsulent og bør af lægen være forsynet med tjenestemandens CPR. nr., navn, stilling og tjenestested. Kuverten fremsendes herefter af vedkommende ministerium, institution m.v. til økonomi- og budgetministeriet i uåbnet stand sammen med øvrige foreliggende akter vedrørende tjenestemanden.

Man skal anmode om, at den beskrevne fremgangsmåde indføres i den skrivelse, hvori tjenestemanden anmodes om at fremskaffe lægeerklæring m.v., jf. bilag 1 til ovennævnte cirkulære af 15. marts 1973.«

§ 3, stk. 2, i Finansministeriets cirkulære nr. 47 af 15. marts 1973 og Finansministeriets cirkulærskrivelse nr. 166 af 12. juli 1973 vil kunne indebære, at den myndighed, der skal træffe afgørelse om selve spørgsmålet om uansøgt afsked, ikke er bekendt med de lægelige oplys-

ninger i sagen, forinden myndigheden træffer afgørelse. I så fald må de nævnte bestemmelser anses for klart uholdbare.

Jeg bemærker herved, at Finansministeriet blot har kompetence til at afgøre spørgsmålet om pensionsret, jf. tjenestemandspensionslovens § 31, stk. 1-2, medens kompetencen til at træffe afgørelse vedrørende selve afskedigelsesspørgsmålet tilkommer vedkommende minister (for så vidt de af undersøgelsen omfattede sager eventuelt vedkommende generaldirektorat efter intern delegation), jf. tjenestemandspensionslovens § 26. Jeg henviser for så vidt angår de nævnte lovbestemmelser i øvrigt til afsnit II.B.1 (s. 346) og afsnit II.B.1 (s. 345).

Ikke blot Finansministeriet, der skal træffe afgørelse vedrørende spørgsmålet om pensionsretten, men også den myndighed, der skal træffe afgørelse vedrørende selve spørgsmålet om uansøgt afskedigelse, har behov for at kende de lægelige oplysninger i sagen. Efter officialprincippet (jf. afsnit II.E.10.a, s. 363) på hviler ansvaret for, at afskedigelsesagen er tilstrækkeligt oplyst, afskedigelsesmyndigheden. Jævnligt vil afskedigelsesmyndigheden være forpligtet til at inddrage oplysninger, der fremgår af lægeerklæringer m.v., i afvejningen i forbindelse med afgørelsen af spørgsmålet om uansøgt afsked; selv om dette konkret ikke skulle være tilfældet, har afgørelsesmyndigheden pligt til at sikre sig, at lægeerklæringer m.v. ikke indeholder sådanne oplysninger. Ligeledes har afskedigelsesmyndigheden pligt til at sikre sig, at Finansministeriets udtalelse ikke beror på en (åbenbar) vildfarelse, som det ikke kræver særlig lægelig sagkundskab at opdage.

Hertil kommer imidlertid, at kendskab til de lægelige oplysninger er nødvendige for at afskedigelsesmyndigheden kan opfylde partshøringsbestemmelsen i forvaltningslovens § 19 og bestemmelserne om begrundelse af afgørelsen om afskedigelse i forvaltningslovens §§ 22-24.

Spørgsmålet om på denne baggrund at ændre eller ophæve bestemmelserne i § 3, stk. 2, i Finansministeriets cirkulære nr. 47 af 15. marts 1973 og Finansministeriets cirkulærskrivelse nr. 166 af 12. juli 1973 har jeg af egen drift rejst i en særskilt sag overfor Finansministeriet.

I øvrigt er spørgsmålet om vedkommende generaldirektorats kendskab til de lægelige oplysninger i de af undersøgelsen omfattede sager angående uansøgt afsked på grund af helbreds-betinget utjenstedygtighed behandlet i afsnit

III.A.2.h.1^o (s. 380 ff) og III.B.2.h.1^o (s. 414 ff) om officialprincippet, afsnit III.A.2.g.4^o (s. 378 ff) og afsnit III.B.2.g.4^o (s. 411 ff) om partshøringsbestemmelsen i forvaltningslovens § 19 samt i afsnit III.A.2.e (s. 373 ff), III.B.2.e (s. 400 ff) om begrundelse samt III.B.3 (s. 425 ff) om hjemmelsspørgsmål¹⁷.

Af Finansministeriets cirkulære nr. 216 af 28. september 1990 om medregning af delvist sygefravær ved optællingen af 120 sygedage ifølge funktionærlovens § 5, stk. 2, fremgår bl.a. følgende:

»I Højesterets dom af 19. juni 1990 blev det fastslået, at det er i strid med funktionærlovens § 5, stk. 2, ved optælling af de 120 dage at medregne som hele fraværsdage de dage, hvor medarbejderen på grund af sygdom møder senere eller går tidligere, og de dage, hvor medarbejderen er delvist fraværende i overensstemmelse med en bevilget tjenestefrihed i forbindelse med genoptagelse af arbejdet efter længere tids sygefravær.

I konsekvens heraf skal det meddeles, at delvist sygefravær, hvorunder der oppebæres løn, og som forekommer

enten når en funktionær møder for sent eller går for tidligt på grund af sygdom,

eller når en funktionær i forbindelse med genoptagelse af arbejdet er bevilget nedsat tjenestetid,

for fremtiden skal medregnes i 120 dages-regnskabet med det faktiske sygefravær, og at notering af hele sygedage sker, når fraværstimerne svarer til en arbejdsdag. For fuldtidsbeskæftigede vil det fra 1. september 1990 sige 7,4 timer, medens der for deltidsansatte bliver tale om det gennemsnitlige daglige timetal, medmindre dette ligger fast.«

Den i cirkulæret nævnte højesteretsdom er offentliggjort i UfR 1990.611; dommen er i øvrigt omtalt i afsnit II.C.3 (s. 354).

På denne baggrund må det utvivlsomt også gælde på tjenestemandsområdet, at delvist sygefravær ikke kan regnes som hele fraværsdage. De krav, der i Finansministeriets cirkulære nr. 163 af 5. juli 1973 § 4, stk. 1, stilles til myndighedens registrering af tjenestemandens sygefravær, må således suppleres med krav om, at delvist sygefravær registreres som sådan.

Bestemmelser om pensionsret i forbindelse med afsked af en tjenestemand på grund af syg-

dom findes i tjenestemandspensionslovens §§ 2, 7 og 8.

Efter tjenestemandspensionslovens § 2, stk. 1, har tjenestemanden ret til ordinær egenpension, dersom tjenestemanden har mindst 10 års pensionsanciennitet. Bestemmelsen er citeret i afsnit II.B.2 (s. 346).

Den almindelige bestemmelse i tjenestemandspensionslovens § 2, stk. 1, suppleres af en særlig bestemmelse i lovens § 2, stk. 2, og bestemmelserne i tjenestemandspensionslovens §§ 7 og 8. Disse bestemmelser er sålydende:

»§ 2.

Stk. 2. Uanset ansættelsestidens længde har en tjenestemand dog ret til egenpension efter §§ 7-8, såfremt afsked finder sted på grund af nedsættelse af erhvervsevnen som nævnt i § 7 eller skyldes følger af tilskadekomst under udførelse af tjenesten.

§ 7. En tjenestemand, der er under 60 år, og hvis erhvervsevne er nedsat til en tredjedel af fuld erhvervsevne eller derunder, har ved afsked af denne årsag ret til en pension, som fastsættes på grundlag af den pensionsalder, han ville have opnået ved forbliven i tjeneste indtil det tidspunkt, da han skulle have været afskedit på grund af alder.

Stk. 2. I forbindelse med ansættelse som tjenestemand kan det dog bestemmes, at ansættelsen inden for et nærmere fastsat tidsrum ikke giver ret til pension efter stk. 1, såfremt afsked finder sted som følge af en allerede ved ansættelsen konstateret lidelse.

Stk. 3. Finansministeren kan, hvor ganske særlige forhold taler derfor, bestemme, at stk. 1 kan finde anvendelse, hvor fratræden sker umiddelbart efter det fyldte 60. år.

§ 8. Finder afsked sted på grund af utjenstedygtighed, som er forårsaget af, at der under udførelse af tjenesten er overgået tjenestemanden en tilskadekomst, der begrunder krav på erstatning for tab af erhvervsevne i henhold til lov om arbejdsskadeforsikring, er han berettiget til den egenpension, der gælder for en pensionsalder på 37 år.

Stk. 2. Har en tjenestemand ved grov uagtsomhed eller ved beruselse selv hidført eller væsentligt bidraget til tilskadekomsten, kan finansministeren bestemme, at forhøjet pension efter stk. 1 bortfalder eller nedsættes.

Stk. 3. . . .«

I praksis anses den i tjenestemandspensionslovens § 7, stk. 1, indeholdte betingelse om nedsættelse af erhvervsevnen at være opfyldt, dersom tjenestemanden af revaliderings- og pensionsnævnet eller Den Sociale Ankestyrelse tilkendes højeste eller mellemste førtidspension. Betingelserne for tilkendelse af højeste, hhv. mellemste førtidspension fremgår af § 14, stk. 1, og stk. 2, nr. 1, i lov om social pension.¹⁸ Disse bestemmelser er sålydende:

»§ 14. Højeste førtidspension kan tilkendes personer i alderen fra 18 til 60 år, der i ethvert erhverv må anses for kun at have ubetydelig erhvervsevne i behold.

Stk. 2. Mellemste førtidspension kan tilkendes

1) personer i alderen fra 18 til 60 år, hvis erhvervsevne er nedsat med omkring 2/3,

. . . .«

Finansministeriet, der træffer afgørelse vedrørende retten til tjenestemandspension, kan dog principielt ikke lægge de sociale pensionsmyndigheders afgørelse oprøvet til grund, men må foretage en individuel vurdering af, om betingelsen om erhvervsnedsættelse i tjenestemandspensionslovens § 7 er opfyldt, jf. herved UFR 1991.98.¹⁹

Medens der således efter tjenestemandspensionslovens § 7 skal foretages en i princippet selvstændig vurdering af erhvervsevnenedsættelsen, er det efter tjenestemandspensionslovens § 8 en betingelse for tilskadekomstpension, at tjenestemanden i tjenesten er kommet til skade, og at tjenestemanden af Arbejdsskadestyrelsen eller Den Sociale Ankestyrelse på baggrund af denne skade er tilkendt erstatning for erhvervsevnetab i medfør af lov om arbejdsskadeforsikring. Arbejdsskadeforsikringslovens § 27, stk. 1, indeholder følgende bestemmelse om erhvervsevnetaberstatning:

»Har en arbejdsskade medført nedsættelse af skadelidtes evne til at skaffe sig indtægt ved arbejde, tilkommer der ham erstatning for tab af erhvervsevne. Erstatning ydes dog ikke, såfremt erhvervsevnetabet er mindre end 15 pct.«

En tjenestemand, der i tjenesten pådrager sig en skade, som efter arbejdsskadeforsikringslo-

ven vurderes til et erhvervsevnetab på 15 % eller derover, og som afskediges af denne grund, har således efter tjenestemandspensionslovens § 8 ret til en pension, der svarer til den ordinære egenpension ved maximal pensionsanciennitet (37 år).

Også for tjenestemandspensionister, der har ret til pension efter tjenestemandspensionslovens §§ 7-8, gælder bestemmelserne om samordningsfradrag i tjenestemandspensionslovens kapitel 9. I relation til tjenestemænd, der har ret til kvalificeret svagelighedspension eller tilskadekomstpension, er der særlig grund til at fremhæve bestemmelsen i tjenestemandspensionslovens § 30, stk. 3, der er sålydende:

»For en tjenestemand, der er afskediget med pension efter bestemmelserne i § 2, stk. 2, jf. §§ 7-8, og som får udbetalt højeste førtidspension i henhold til lov om social pension, fradrages som samordningsfradrag et beløb svarende til det erhvervsudygtighedsbeløb, som den pågældende får udbetalt. Den pågældende kan indtil det 67. år vælge i stedet at få udbetalt ordinær pension i henhold til § 2, stk. 1, jf. § 6.«

Dersom en tjenestemand trods helbredsbe-
tinget utjenstedygtighed i tjenestemandens egen
stilling er i stand til at bestride en anden pas-
sende stilling, eller dersom en tjenestemand,
der allerede er pensioneret på grund af hel-
bredsbe-tinget utjenstedygtighed, er tjenstedygtig
i en anden, for tjenestemanden passende stil-
ling, gælder der særlige bestemmelser i tjene-
stemandspensionslovens § 12, stk. 3, og tjenestemandspen-
sionslovens § 9 om ansættelse i en anden
stilling eller genansættelse.

Tjenestemandspensionslovens § 12, stk. 3, er sålyden-
de:

»Hvis en varigt ansat tjenestemand under 60
år af helbreds- mæssige grunde bliver uegnet til
at varetage tjenesten i sin stilling, kan det på-
lægges ham at overtage en stilling inden for
hans hidtidige ansættelsesområde, som må an-
ses for passende for ham. Med tilslutning af det
i § 13 omhandlede nævn kan det endvidere på-
lægges ham at overtage en passende stilling
uden for hans hidtidige ansættelsesområde.«

Tjenestemandspensionslovens § 9 indehol-
der følgende bestemmelse:

»Bliver en pensioneret tjenestemand, hvis af-
sked skyldtes helbredsbe-tinget utjenstedygtig-
hed, atter tjenstedygtig, har han, hvis han ikke er
fyldt 60 år, pligt til at lade sig genansætte i sin
tidligere stilling eller en anden passende stil-
ling, som han før sin afsked ville have haft pligt
til at overtage.«

Også for så vidt angår kvalificeret svagelig-
hedspension og tilskadekomstpension træffes
afgørelsen om pensionsretten af Finansmini-
steriet, jf. tjenestemandspensionslovens § 31,
der er citeret i afsnit II.B.1 (s. 346).

C. *Lovgivningens bestemmelser om bortvisning
og uansøgt afsked for funktionærer (overens-
komstansatte og ansatte på individuelle
funktionærvilkår).*

1) Bortvisning og afsked af disciplinære års-
ager.

For funktionærer gælder ikke bestemmelser
om suspension. I stedet kan myndigheden hæ-
ve tjenesteforholdet og bortvise funktionæren,
hvis der foreligger grov misligholdelse fra funk-
tionærens side, jf. funktionærlovens § 4 forud-
sætningsvis, smh. med § 2 b, stk. 3, jf. stk. 1, og §
3, stk. 1, forudsætningsvis. De nævnte bestem-
melser er sålydende:

»§ 4. Hvis funktionæren uberettiget undla-
der at tiltræde tjenesten eller forlader denne, el-
ler arbejdsgiveren hæver tjenesteforholdet på
grund af grov misligholdelse af kontrakten fra
funktionærens side. . . .«

»§ 2 b. Såfremt opsigelse af en funktionær,
der er fyldt 18 år, og som har været uafbrudt be-
skæftiget i den pågældende virksomhed i
mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for
rimeligt begrundet i funktionærens eller virk-
somhedens forhold . . .

. . .

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder til-
svarende anvendelse i tilfælde af uberettiget
bortvisning.«

»§ 3. Hvis arbejdsgiveren uberettiget nægter
at modtage funktionæren i sin tjeneste eller
uberettiget bortviser ham fra tjenesten. . . .«

Arbejdsgiverens adgang til bortvisning er
endvidere forudsat i funktionærlovens § 2a, stk.
3, jf. stk. 1.

Funktionærlovens retlige standarder – »grov misligholdelse« og »uberettiget bortvisning« – suppleres af almindelige, ulovbestemte, forvaltningsretlige grundsætninger, bl.a. proportionalitetsgrundsætninger.

Hjemlen til disciplinær afsked af en funktionær findes i den almindelige bestemmelse om opsigelse i funktionærlovens § 2, der tillige indeholder bestemmelser om funktionærens opsigelsesvarsel, som ikke kan fraviges til skade for funktionæren, jf. lovens § 21, stk. 1. Funktionærlovens § 2 indeholder i stk. 1-5 følgende bestemmelser:

»§ 2. Arbejdsaftalen mellem arbejdsgiveren og funktionæren kan ved opsigelse kun bringes til ophør efter forudgående varsel i overensstemmelse med nedenstående regler.

Stk. 2. Opsigelse fra arbejdsgiverens side skal ske med mindst

1) 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen,

2) 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse.

Stk. 3. Opsigelsesvarslet i stk. 2, nr. 2, forhøjes med 1 måned for hvert tredje ansættelsesår, dog højst til 6 måneder.

Stk. 4. Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at der er truffet aftale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 3 måneder, finder reglen i stk. 2, nr. 1, ikke anvendelse.

Stk. 5. Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at ansættelsen er sket på prøve, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 3 måneder, skal opsigelse fra arbejdsgiverens side ske med mindst 14 dages varsel.

...«

Selv om der ikke i funktionærloven § 2, stk. 1, er angivet nogen materielle betingelser for, hvornår disciplinær afsked kan ske, er adgangen hertil dog langt fra ubegrænset. Dels skal der være tale om en tjenesteforseelse eller tjenesteforseelser, som kan tilregnes funktionæren, og dels må tjenesteforseelsen have en vis grovhed. Det følger således af funktionærlovens § 2 b, stk. 1, at opsigelsen må være »rimeligt begrundet i funktionærens« (eller myndighedens) forhold. Endvidere gælder også ved disciplinære afskedigelser af funktionærer de almindelige forvaltningsretlige, saglige krav, og

herunder også et krav om forholdsmæssighed i retsfølgen.

Ud over funktionærlovens regler kan i lovgivningens findes specialregler om bortvisning og afsked. Som eksempel herpå kan nævnes bestemmelser i sømandslovens kapitel II, afsnit 3, 10 og 11 henholdsvis om skibsførerens ret til at afskedige en sømand, om skibsofficerers tjensteaftaler og om skibsførerens tjensteaftale.

Der findes ikke i lovgivningen bestemmelser om, at arbejdsgiveren skal yde en funktionær, der afskediges af disciplinære årsager, pension.

Kompetencen til at afskedige en funktionær vil som regel ligge hos ansættelsesmyndigheden.

2) Diskretionær afsked.

Hjemlen til diskretionær afsked af funktionærer findes ligeledes i funktionærlovens § 2, der er omtalt i afsnit II.C.1 (s. 353).

Ud over funktionærlovens § 2 b, stk. 1, og de almindelige forvaltningsretlige, saglige krav begrænses adgangen til diskretionær afsked af funktionærer også af § 4 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.; bestemmelsen er nærmere omtalt i afsnit II.B.2 (s. 346).

Specialregler om diskretionær afsked findes i sømandslovens kapitel II, jf. i øvrigt afsnit II.C.1 (s. 353).

Der findes ikke i lovgivningen bestemmelser om, at arbejdsgiveren skal yde en funktionær pension i forbindelse med diskretionær afsked.

Kompetencen til at afskedige en funktionær vil som regel ligge hos ansættelsesmyndigheden.

3) Afsked på grund af sygdom eller tilskadekomst.

Bestemmelser om afskedigelse m.v. af funktionærer i forbindelse med sygdom eller tilskadekomst findes i funktionærlovens §§ 2 og 5. Funktionærlovens § 2 er citeret under afsnit II.C.1 (s. 353), § 5 indeholder i stk. 1-2 og 4 følgende bestemmelser:

»§ 5. Bliver funktionæren på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den heraf følgende tjenesteforsømmelse som lovligt forfald for funktionæren, medmindre han under tjenesteforholdets beståen har

pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller han ved stillingens overtagelse svigagtigt har fortiet, at han led af den pågældende sygdom.

Stk. 2. Det kan dog ved skriftlig kontrakt i det enkelte tjenesteforhold bestemmes, at funktionæren kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i ialt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens funktionæren endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at funktionæren er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.

Stk. 4. Under sygdom af mere end 14 dages varighed har arbejdsgiveren ret til – uden udgift for funktionæren – at kræve nærmere oplysninger om varigheden af funktionærens sygdom gennem funktionærens læge eller en af funktionæren valgt specialist. Opfylder funktionæren ikke denne pligt, uden at der foreligger fyldestgørende begrundelse herfor, er arbejdsgiveren berettiget til at hæve tjenesteforholdet uden varsel.«

Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2, er en regel om forkortet opsigelsesvarsel; bestemmelsen hindrer ikke, at afskedigelse sker med sædvanligt varsel efter funktionærlovens § 2, hvis betingelserne for afskedigelse med forkortet varsel ikke er til stede.

Ved Højesteretsdom af 19. juni 1990, jf. UfR 1990.611, blev det fastlagt, at dage, hvor en funktionær er delvist fraværende på grund af sygdom, ikke kan indgå i de i funktionærlovens § 5, stk. 2, anførte 120 dage som hele dage, men kun forholdsmæssigt med den faktiske fraværstid. Af Højesterets præmisser fremgår følgende:

»Der er hverken efter ordlyden af eller formålet med bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2, noget til hinder for, at delvis fravær en dag på grund af sygdom medregnes i de 120 sygedage med den faktiske fraværstid. Derimod er der ikke grundlag for at fastslå, at en funktionærs sygefravær en del af en dag skal sidestilles med fravær hele dagen.«

Dommen gav anledning til udsendelsen af Finansministeriets cirkulære nr. 216 af 28. sep-

tember 1990, der er nærmere omtalt i afsnit II.B.3 (s. 350).

Adgangen til at afskedige på grund af sygdom er undergivet de begrænsninger, der følger af funktionærlovens § 2b, stk. 1, og af forvaltningsrettens saglige krav. Herudover begrænses adgangen til at afskedige en funktionær af bestemmelserne i ligebehandlingslovens § 9, jf. § 7, stk. 3 (og tidligere i § 3, jf. § 1, stk. 3, i lov om barselsorlov m.v.). De nævnte bestemmelser er nærmere omtalt i afsnit II.B.3 (s. 347).

Særlige bestemmelser om afsked på grund af sygdom eller tilskadekomst findes i sømandslovens kapitel II, jf. i øvrigt afsnit II.C.1 (s. 353).

Der findes ikke i lovgivningen bestemmelser om, at arbejdsgiveren skal yde en funktionær, der afskediges på grund af sygdom eller tilskadekomst, pension. Bestemmelser om tvungent medlemskab af en pensionskasse, som ifølge sine vedtægter yder pension i tilfælde af uarbejdsdygtighed på grund af sygdom eller tilskadekomst, findes derimod i nogle kollektive overenskomster mellem offentlige arbejdsgivere og offentligt ansattes organisationer.

Kompetencen til at afskedige en funktionær vil som regel ligge hos ansættelsesmyndigheden.

D. Ulovbestemte saglige krav.

En forvaltningsmyndighed kan efter ulovbestemte forvaltningsretlige grundsætninger kun træffe afgørelser af en bestemt art, dersom myndigheden har *bemyndigelse* hertil. Af afsnit II.B (s. 343 ff) og II.C (s. 352 ff) fremgår, hvor myndighederne har bemyndigelse til at foretage uansøgt afskedigelse i forskellige situationer.

Bemyndigelsen skal imidlertid ikke blot omfatte hovedelementet i retsfølgen – selve afskedigelsen – men også alle andre elementer i den, og herunder f.eks. opsigelsesvarslet og en eventuel pensionsret. Eksempelvis kan en tjenestemand, der har under 3 års pensionsanciennitet, ikke lovligt afskediges diskretionært med ret til tjenestemandspension, jf. tjenestemandspensionslovens §§ 2 og 4 og afsnit II.B.2 (s. 346 f), og en tjenestemand kan ikke lovligt afskediges som disciplinærstraf med 3 års rådhedsløn^{20a} og efterfølgende fuld egenpension, jf. tjenestemandlovens § 32, stk. 1, tjenestemandspensionslovens § 2, stk. 1, e.c., og af-

snit II.B.1 (s. 343 ff), og jf. i øvrigt UFR 1973.610 Ø.^{20b}

Også i relation til afgørelser om uansøgt afsked gælder almindelige ulovbestemte forvaltningsretlige *fortolkningsprincipper*.

Afgørelser om uansøgt afsked er – som det fremgår af afsnit II.B (s. 343 ff) og II.C (s. 352 ff) – i vid ustrækning skønsmæssige afgørelser. For så vidt angår sådanne afgørelser, gælder ulovbestemte regler om inddragelse og – i en vis udstrækning tillige – afvejning af *kriterier*. Reglerne om inddragelse og afvejning af kriterier er ganske fintmaskede og komplicerede. På dette sted er der imidlertid kun anledning til i korte træk at fremhæve to af disse regler.

Det må antages, at forvaltningen har pligt til at fremgå drift at inddrage retsbeskyttelseskriterier – og i alle fald de almene kriterier, som klarer beskytter parten – i afvejningen; hertil kommer, at forvaltningen også har pligt til at inddrage andre, lovlige kriterier, som bringes ind i sagen af parten, i afvejningen.^{20c}

Herudover eksisterer der også i en vis udstrækning et ulovbestemt forbud imod, at forvaltningen »sætter skønnet under en regel«. Kernen i denne ulovbestemte grundsætning – hvis afgrænsning i øvrigt kan give anledning til ikke ubetydelig tvivl – er, at forvaltningen ikke må udøve en skønsmæssig beføjelse på en sådan måde, at retsfølgen aldrig indtræder, uanset den enkelte sags individuelle faktum. I fortsættelse heraf må det dog også antages, at det – medmindre der er klare holdepunkter for det modsatte i det foreliggende retsgrundlag på området – i tilfælde, hvor forvaltningen har en skønsmæssig beføjelse – ikke er tilladt at lægge vægt udelukkende på ét bestemt kriterium med den konsekvens, at andre, lovlige kriterier – og herunder de netop nævnte retsbeskyttelseskriterier – holdes ude fra afvejningen.²¹

Retsfølgen i den konkrete sag er ligeledes reguleret af ulovbestemte saglige krav. I relation til retsfølgen vil særligt proportionalitetsgrundsætningen kunne begrænse forvaltningens skøn. Grundsætningen indebærer, at der skal være et rimeligt forhold mellem afskedigelsesgrundlaget og afskedigelse som retsfølge, ligesom det må overvejes, om en mindre vidtgående retsfølge vil være tilstrækkelig i det konkrete tilfælde. – Som klare eksempler på afskedigelse som disproportional retsfølge kan nævnes disciplinær afsked af en ansat, som én gang er mødt for sent på arbejde, og som i øvrigt aldrig

har begået tjenesteforseelser, eller afskedigelse på den 121. sygedag af en medarbejder, som kun har få almindelige sygedage, men dog nu på grund af en arbejdsulykke har haft 120 sygedage, og som ifølge de foreliggende lægeerklæringer vil blive fuldt arbejdsdygtig igen i løbet af kort tid.

På den anden side følger det af såvel almindelige lighedsgrundsætninger som proportionalitetsprincipper, at myndigheden er forpligtet til at træffe afgørelse om afskedigelse i tilfælde, hvor der er fuldt tilstrækkeligt grundlag herfor, og hvor tilstrækkeligt tungtvejende saglige modhensyn i den konkrete sag ikke fører til en anden retsfølge.

E. Sagsbehandlingsregler.

1) Afgørelsesbegrebet og dets betydning.

En række væsentlige forvaltningsprocessuelle regler gælder kun i sager, hvor en forvaltningsmyndighed skal træffe afgørelse eller har truffet afgørelse.

Forvaltningsloven indeholder i § 2, stk. 1, følgende bestemmelse:

»Loven gælder for behandlingen af sager, hvori der er eller vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed.«

En afgørelse i forvaltningslovens forstand er karakteriseret ved følgende forhold:

For det første skal der være tale om en beslutning, der træffes af en forvaltningsmyndighed.

For det andet skal denne afgørelse rette sig mod fysiske eller juridiske personer (f.eks. privatpersoner, virksomheder, selskaber m.v.) uden for forvaltningen, d.v.s. i den private sektor. Interne forvaltningsbeslutninger vedrørende forvaltningens organisation m.v. og tjenestebefalinger – såvel generelle som konkrete – falder således uden for afgørelsesbegrebet. Ansættelses- og afskedigelsesbeslutninger, der er rettet til offentligt ansatte, og visse andre grundlæggende beslutninger vedrørende offentligt ansattes ansættelsesforhold samt beslutninger angående disciplinære sanktioner mod offentligt ansatte er dog afgørelser, medens (detaljerede) beslutninger om, hvorledes grupper af ansatte eller den enkelte ansattes arbejde skal udføres, er tjenestebefalinger.

For det tredje skal beslutningen efter sit indhold fastlægge, hvad der i et retsforhold skal

være gældende, på baggrund af forvaltningsmyndighedens hjemmel til på offentligretligt grundlag (eller i visse mere sjældne situationer på privatretligt grundlag, f.eks. afgørelse på grundlag af det offentliges ejendomsret) ensidigt at træffe beslutning herom. Afgørelser i forvaltningslovens forstand er således normalt ikke beslutninger, der hviler på en privatretlig kompetence, som f.eks. en aftale.

Inden for undersøgelsens ramme er ikke blot beslutninger om afskedigelse, men også beslutninger om suspension i disciplinærsager²² og om det heraf følgende lønfradrag samt om lønstandsning²³ (selvstændige) afgørelser.

Endvidere af afgørelser om aktindsigt selvstændige afgørelser, jf. offentlighedslovens § 15, stk. 1-2, og § 16, stk. 1, og forvaltningslovens § 16, stk. 1-2 og 4.

At en sag er en afgørelsessag i forvaltningslovens forstand indebærer bl.a., at bestemmelserne i forvaltningslovens § 8 om partsrepræsentation, i kapitel 4 om partsaktindsigt, i kapitel 5 om partshøring, i kapitel 6 om begrundelse og i kapitel 7 om klagevejledning er gældende i forbindelse med sagens behandling og afgørelse. De nævnte bestemmelser er omtalt i afsnit II.E.3 (s. 356 f), II.E.4 (s. 357), II.E.5 (s. 357), II.E.6 (s. 358), II.E.7 (s. 358 f) og II.E.9 (s. 361 ff).

Bestemmelserne om inhabilitet i forvaltningslovens kapitel 2 gælder foruden i afgørelsessager også i sager om indgåelse af kontraktforhold eller lignende privatretlige dispositioner, jf. forvaltningslovens § 2, stk. 2.

Bestemmelserne i forvaltningslovens kapitel 8 om offentligt ansattes tavshedspligt, om indhentelse af oplysninger og om videregivelse af oplysninger mellem forvaltningsmyndigheder er gældende for al virksomhed, der udøves inden for den offentlige forvaltning, og dermed også for afgørelsessager, jf. forvaltningslovens § 2, stk. 3. Ligeledes gælder offentlighedslovens regler for al virksomhed inden for den offentlige forvaltning, jf. offentlighedslovens § 1, stk. 1; bestemmelserne om notatpligt i lovens § 6 gælder dog kun i afgørelsessager, jf. bestemmelsens stk. 1.

2) Inhabilitet.

Bestemmelser om speciel, personlig inhabilitet findes i forvaltningslovens kapitel 2 (§§ 3-6).

De skrevne bestemmelser om inhabilitet i forvaltningsloven suppleres af almindelige

ulovbestemte retsgrundsætninger om almindelig eller generel inhabilitet og om myndighedsinhabilitet.

3) Partsrepræsentation.

Forvaltningslovens indeholder i § 8 følgende almindelige bestemmelser om partens ret til at lade sig repræsentere eller bistå:

»§ 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.«

For så vidt angår tjenstligt forhør, indeholder tjenstemandsloven følgende bestemmelser om bisidder:

»§ 21. Tjenestemanden er berettiget til at give møde med en bisidder og skal ved indkaldelsen til det første forhør gøres bekendt hermed.

Stk. 2. Som bisidder kan anvendes en repræsentant for tjenstemandens organisation, en tjenstemand i vedkommende ministerium eller institution eller en advokat.«

Bestemmelserne i forvaltningslovens § 8 og tjenstemandslovens § 21, stk. 1-2, supplerer hinanden. Det må således antages, at en tjenstemand ikke under et tjenstligt forhør kan lade sig repræsentere (d.v.s. erstatte) af en partsrepræsentant, idet formålet med forhøret bl.a. netop er at afhøre parten, jf. i øvrigt afsnit II.E.10.d (s. 364 f). På den anden side må det antages, at parten ved valget mellem hvem, der skal bistå i forbindelse med et tjenstligt forhør, ikke er begrænset til de persongrupper, der er omhandlet i tjenstemandslovens § 21, stk. 2, og at myndigheden kun kan tilsidesætte partens valg af bisidder i tilfælde, hvor der konkret vil være hjemmel hertil i forvaltningslovens § 8, stk. 2 (»findes at burde vige for væsentlige offentlige eller private interesser«).

Det er endvidere væsentligt at bemærke, at tjenstemandslovens § 21, stk. 1, fastsætter, at parten skal gøres bekendt med adgangen til at

medbringe bisidder til det tjenstlige forhør. Et sådant krav om vejledning findes ikke generelt i relation til den almindelige bestemmelse i forvaltningslovens § 8 om retten til partsrepræsentation og bistand.

Myndigheden vil kun kunne dække partens udgifter til repræsentation eller bistand, dersom der er hjemmel hertil i lovgivningen, eller dersom myndigheden ud fra de erstatningsretlige regler i det enkelte konkrete tilfælde måtte være forpligtet hertil. Bestemmelser om myndighedens adgang til at dække partens udgifter til repræsentation eller bistand findes ikke i forvaltningsloven. Specielle regler om dækning af partens udgifter til bisidder i disciplinærsager findes i tjenstemandslovens § 23, stk. 1-2, der er sålydende:

»Sluttes undersøgelsen uden ikendelse af disciplinærstraf, godtgøres tjenstemandens udgift til bisidder. I andre tilfælde afgør vedkommende minister under hensyntagen til sagens udfald og omstændighederne i øvrigt, om udgiften til bisidder skal godtgøres helt eller delvis.

Stk. 2. Godtgørelse efter stk. 1 ydes kun, såfremt det må anses for rimeligt, at tjenstemanden har afholdt udgifter til bisidder, og godtgørelsen kan ikke overstige, hvad der for et tilsvarende arbejde ville være blevet tilkendt en beskikket forsvarer i en straffesag. Forhørslederen afgiver efter begæring en udtalelse herom.«

4) Vejledning.

En almindelig bestemmelse om vejledningspligt findes i forvaltningslovens § 7, stk. 1. Bestemmelsen er sålydende:

»En forvaltningsmyndighed skal i fornødent omfang yde vejledning og bistand til personer, der retter henvendelse om spørgsmål inden for myndighedens sagsområde.«

Bestemmelsen forudsætter efter sin ordlyd, at der udgår et vist initiativ fra borgeren. En mere vidtgående pligt til for myndigheden af egen drift at vejlede kan findes i forhold til parter i afgørelsessager, særlig i tilfælde, hvor partens ukendskab til de gældende regler kan bervirke, at parten lider retstab eller dog bliver ringere stillet, end hvis parten havde kendskab til reglerne og disses betydning for parten.

Som et eksempel på en sådan mere aktiv vejledningspligt kan nævnes bestemmelsen i tjenstemandspensionslovens § 30, stk. 3, 2. pkt.; bestemmelsen er omtalt i afsnit II.B.3 (s. 352). Bestemmelsen indebærer, at den pensionerede tjenestemand, der opfylder betingelserne for kvalificeret svagelighedspension (jf. tjenstemandspensionslovens § 7) eller tilskadekomstpension (jf. tjenstemandspensionslovens § 8), i stedet for pension efter § 7 eller § 8 med samordningsfradrag efter tjenstemandspensionslovens § 30, stk. 3, 1. pkt., indtil det 67. år kan vælge at få udbetalt ordinær pension (jf. tjenstemandspensionslovens § 2). Bestemmelsen og de pensionsberegninger, der i det konkrete tilfælde skal foretages, er ganske komplicerede, og myndigheden har derfor efter min opfattelse en pligt til af egen drift, hvor bestemmelsen er aktuel, både at vejlede om bestemmelsen og om de økonomiske konsekvenser for parten af valget i det konkrete tilfælde.

5) Aktindsigt. – Notatpligt.

a. Bestemmelser om partsaktindsigt i afgørelsessager findes i forvaltningslovens kapitel 4. Derudover findes bestemmelser om egenaccess i offentlighedslovens § 4, stk. 2, smh. med lovens §§ 7-11 og 13-14.

Bestemmelser om almindelig aktindsigt (dokumentoffentlighed) findes i offentlighedslovens §§ 1-3, § 4, stk. 1 og 3, § 5, samt §§ 7-8 og 10-18.

Efter offentlighedslovens § 2, stk. 1, 2. pkt., gælder loven ikke »for sager om ansættelse eller forfremmelse i det offentlige tjeneste«, og efter forvaltningslovens § 10, stk. 2, kan parten i en sådan sag »kun forlange at blive gjort bekendt med dokumenter m.v., der vedrører den pågældendes egne forhold«. De nævnte bestemmelser gælder ikke for afskedigelsessager, hvorfor aktindsigtsspørgsmål i sådanne sager må afgøres efter de almindelige bestemmelser i offentlighedsloven og forvaltningslovens kapitel 4.

En mere systematisk gennemgang af aktindsigtsreglerne i offentlighedsloven og forvaltningslovens kapitel 4 er i øvrigt indeholdt i min egen drift-undersøgelse angående et antal sager fra Skattedepartementet vedrørende aktindsigt (Folketingets Ombudsmands beretning for 1989 s. 241 ff (specielt s. 245 ff)), hvortil henvises.

b. Ud over bestemmelser om aktindsigt indeholder offentlighedsloven i § 6, stk. 1, bestemmelser om *notatpligt*:

»I sager, hvor der vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed, skal en myndighed, der mundtligt modtager oplysninger vedrørende en sags faktiske omstændigheder, der er af betydning for sagens afgørelse, eller som på anden måde er bekendt med sådanne oplysninger, gøre notat om indholdet af oplysningerne. Det gælder dog ikke, såfremt oplysningerne i øvrigt fremgår af sagens dokumenter.«

Bestemmelsen i offentlighedslovens § 6 vedrører således faktiske omstændigheder, der angår sagens materie. Bestemmelsen suppleres af en ulovbestemt pligt til at notere væsentlige oplysninger vedrørende sagens behandling (herunder f.eks. om mundtlige tilkendegivelser over for parten om tidspunktet for sagens afslutning, om en mundtlig begæring om aktindsigt og om ekspeditioner samt væsentlige sagsbehandlingskridt og -procedurer i sagen, som ikke fremgår af sagens akter i øvrigt). Ligeledes er der pligt til, hvis afgørelsen i en sag undtages vis meddeles mundtligt, at foretage notat om afgørelsens indhold på sagen.

6) Klagevejledning m.v.

Efter forvaltningslovens § 25 skal der gives klagevejledning i forbindelse med skriftlige afgørelser, der kan påklages administrativt (rekereres). Da undersøgelsen omfatter afgørelser fra generaldirektoraterne for DSB og P&T, og da generaldirektoraternes afgørelser ikke kan rekereres, er bestemmelsen ikke af betydning i forbindelse med undersøgelsen.

Forvaltningslovens § 26 fastsætter, at der skal gives vejledning herom, dersom en administrativ afgørelse kun kan indbringes for domstolene under iagttagelse af en lovbestemt frist for sagens anlæg. Da sådanne frister ikke findes på det undersøgte retsområde, er heller ikke bestemmelsen i forvaltningslovens § 26 af betydning i forbindelse med undersøgelsen.

7) Begrundelse.

Forvaltningsloven indeholder i kapitel 6 følgende bestemmelser om grundelse af afgørelser:

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

§ 23. Den, der har fået en afgørelse meddelt mundtligt, kan forlange at få en skriftlig grundelse for afgørelsen, medmindre afgørelsen fuldt ud giver den pågældende part medhold. En begæring herom skal fremsættes over for myndigheden inden 14 dage efter, at parten har modtaget underretning om afgørelsen.

Stk. 2. En begæring om skriftlig grundelse efter stk. 1 skal besvares snarest muligt. Hvis begæringen ikke er besvaret inden 14 dage efter, at begæringen er modtaget af vedkommende myndighed, skal denne underrette parten om grunden hertil samt om, hvornår begæringen kan forventes besvaret.

§ 24. En grundelse 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 grundelsen tillige angive de hovedhensyn, der har været bestemmende for skønsudøvelsen.

Stk. 2. Grundelsen skal endvidere om fornødent indeholde en kort redegørelse for de oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, som er tillagt væsentlig betydning for afgørelsen.

Stk. 3. Grundelsens indhold kan begrænses, i det omfang partens interesse i at kunne benytte kendskab til denne til varetagelse af sit tarv findes at burde vige for afgørelses hensyn til den pågældende selv eller til andre private eller offentlige interesser, jfr. § 15.«

Grundelsespligten gælder i forbindelse med afgørelser, der ikke giver den pågældende part fuldt ud medhold, jf. § 22 og § 23, stk. 1, 1. pkt. Grundelsespligten gælder således altid i forbindelse med uansøgt afsked.

Bestemmelsen i forvaltningslovens § 23 vil sjældent være anvendelig i afskedigelsessager, idet en afgørelse om afskedigelse ikke bør være meddelt mundtligt, smh. afsnit II.E.13.b (s. 367).

I forbindelse med skriftligt meddelte afgørelser gælder bestemmelserne i forvaltningslovens §§ 22 og 24 om samtidig grundelse.

al, når den meddeles af en begrundelse, ldt ud giver den på-

en afgørelse meddelt at få en skriftlig be- medmindre afgørel- gældende part med- skal fremsættes over dage efter, at parten g om afgørelsen.

skriftlig begrundelse snarest muligt. Hvis ret inden 14 dage ef- taget af vedkomme- ne underrette parten m, hvornår begærin- t.

en afgørelse skal in- de retsregler, i hen- er truffet. I det om- ne regler beror på et begrundelsen tillige er har været bestem- a.

al endvidere om for- t redegørelse for de sagens faktiske om- agt væsentlig betyd-

ndhold kan begræn- interesse i at kunne e til varetagelse af sit or afgørende hensyn eller til andre private fr. § 15.«

elder i forbindelse ver den pågældende § 22 og § 23, stk. 1, 1. ælder således altid i afsked.

ningslovens § 23 vil i afskedigelsessager, ligelse ikke bør være afsnit II.E.13.b (s.

gt meddelte afgørel- i forvaltningslovens begrundelse.

Efter forvaltningslovens § 24, stk. 1, 1. pkt., skal der i begrundelsen henvises til den eller de *retsregler*, der danner grundlag for afgørelsen. Henvisningen må være præcis. For så vidt angår love og bekendtgørelser, der er optaget i Lovtidende, må der således henvises til nr., dato og korrekt titel i Lovtidende samt til de(n) relevante paragraf(fer), stk.(r), pkt.(r), litra, led o.s.v. En identifikation af retsforskriften ved dennes almindelige kaldenavn (f.eks. »tjenestemandsløven«) vil dog være tilstrækkelig i tilfælde, hvor myndigheden med sikkerhed kan lægge til grund, at parten i forvejen kender retsforskriften og dens præcise indhold, og hvor der samtidig ikke – på grund af ændringer i retsforskriften – kan være tvivl om, hvilken afgørelse af retsforskriften, der er anvendt.

For så vidt angår skønsmæssige afgørelser – d.v.s. afgørelser, hvor betingelserne for at træffe en given afgørelse (retsfaktum) og/eller afgørelsens indhold (retsfølgen) i den skrevne retsforskrift ikke er angivet eller dog kun angivet med en ikke ubetydelig mangel på præcision – kræver forvaltningslovens § 24, stk. 1, 2. pkt., at de bestemmende *hovedhensyn* – d.v.s. de væsentlige kriterier, der har ført til afgørelsen – skal angives.

Som det fremgår af afsnit II.B (s. 343 ff), er såvel afgørelser om suspension, om lønfradrag og om disciplinær afsked, som afgørelser om diskretionær afsked og om afsked på grund af sygdom (svagelighed) eller tilskadekomst efter de for tjenestemænd gældende bestemmelser i større eller mindre udstrækning skønsmæssige.

Det samme gælder om afgørelser om bortvisning og afsked af disciplinære grunde, om diskretionær afsked og om afsked på grund af sygdom eller tilskadekomst efter funktionærreglerne, jf. afsnit II.C (s. 352 f).

I en vis udstrækning vil en begrundelse også skulle tage stilling til *partsanbringender*. Dette gælder ikke blot, såfremt partens anbringender angår kriterier, som myndigheden selv har inddraget i afgørelsen, men også andre partsanbringender, som ikke umiddelbart kan afvises som uvæsentlige eller irrelevante for afgørelsen. For så vidt angår anbringender, som af myndigheden anses for uvæsentlige eller irrelevante, men som parten selv lægger stor vægt på, vil det efter omstændighederne være rigtigst udtrykkeligt i begrundelsen kortfattet at angive, at de pågældende anbringender ikke er tilagt betydning, således at parten kan konstate-

re, at myndigheden har været opmærksom på disse.

Efter forvaltningslovens § 24, stk. 2, skal begrundelsen endvidere »om fornødent indeholde en kort redegørelse« for sagens faktum. Omfanget, indholdet og detaljeringsgraden af en redegørelse for sagens faktum afhænger af en konkret vurdering i det enkelte tilfælde. Behovet for en redegørelse for sagens faktum må bl.a. vurderes på baggrund af, i hvilket omfang parten har medvirket i sagens behandling (særligt ved partshøring og partsaktindsigt), og hvorvidt sagens faktum i øvrigt er velkendt for parten eller ej. Herudover må kompleksiteten af sagens faktum også indgå i vurderingen, ligesom det er af betydning, om faktum er omtvistet eller ej. I relation til omstridt faktum må begrundelsen ikke blot indeholde en angivelse af, at faktum er omstridt, men også en angivelse af de modstridende versioner heraf samt en udtrykkelig angivelse af, hvilket faktum myndigheden bevismæssigt lægger til grund i forbindelse med afgørelsen.

Efter forvaltningslovens § 24, stk. 3, kan begrundelsens indhold kun begrænses i det omfang, oplysninger, der ellers skulle være indgået i begrundelsen efter § 24, stk. 1-2, ville kunne undtages fra aktindsigt i medfør af den ganske restriktive bestemmelse i forvaltningslovens § 15; denne bestemmelse kræver, at der foreligger *afgørende* modhensyn af nærmere bestemt karakter.

Tjenestemandsløvens § 31 indeholdt i stk. 2 før ændringen ved lov nr. 384 af 13. juni 1990 følgende bestemmelse:

»Enhver, der afskediges uden ansøgning, kan forlange at få skriftlig oplysning om afskedigelsesgrunden.«

I tidsrummet mellem forvaltningslovens ikrafttræden den 1. januar 1987 og bestemmelsens ophævelse har den dog næppe været af selvstændig praktisk betydning, idet afskedigelsesafgørelser normalt (jf. ovenfor og afsnit II.E.13.b, s. 367) vil være skriftlige og dermed vil skulle begrundes samtidig, jf. forvaltningslovens §§ 22 og 24, og idet også forvaltningsloven (i § 23) indeholder en bestemmelse om efterfølgende skriftlig begrundelse.

8) Tavshedspligt. Indhentelse og videregivelse af oplysninger.

Almindelige bestemmelser om offentligt ansattes tavshedspligt findes i straffelovens § 152. Før ændringen af tjenestemandsløven ved lov nr. 384 af 13. juni 1990 fandtes sådanne tillige i tjenestemandsløvens § 10, stk. 2.

Straffelovens § 152 indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

»Den, som virker eller har virket i offentlig tjeneste eller hverv, og som uberettiget videregiver eller udnytter fortrolige oplysninger, hvortil den pågældende i den forbindelse har fået kendskab, straffes med bøde, hæfte eller fængsel i indtil 6 måneder.

Stk. 2. . . .

...

Stk. 3. En oplysning er fortrolig, når den ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som sådan, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser.«

Bestemmelsen i tjenestemandsløvens § 10, stk. 2, var sålydende:

»Tjenestemanden skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som han i medfør af sin stilling bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver ham foreskrevet. Tavshedspligten ophører ikke med hans udtræden af tjenesten.«

Indholdet af den almindelige tavshedspligt er nærmere fastlagt i forvaltningslovens § 27, der i stk. 1-2 indeholder følgende bestemmelser:

»Den, der virker inden for den offentlige forvaltning, har tavshedspligt, jfr. borgerlig straffelov § 152 og §§ 152c-152f, når en oplysning ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som fortrolig, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser, herunder navnlig til:

- 1) statens sikkerhed eller rigets forsvar,
- 2) rigets udenrigspolitiske eller udenrigsøkonomiske interesser, herunder forholdet til fremmede magter eller mellemfolkelige institutioner,
- 3) forebyggelse, efterforskning og forfølgning af lovovertrædelser samt straffuldbyrdelse og beskyttelse af sigtede, vidner eller andre i

sager om strafferetlig eller disciplinær forfølgning,

4) gennemførelse af offentlig kontrol-, regulerings- eller planlægningsvirksomhed eller af påtænkte foranstaltninger i henhold til skatte- og afgiftslovgivningen,

5) det offentliges økonomiske interesser, herunder udførelsen af det offentliges forretningsvirksomhed,

6) enkeltpersoners eller private selskabers eller foreningers interesse i at beskytte oplysninger om deres personlige eller interne, herunder økonomiske, forhold, eller

7) enkeltpersoners eller private selskabers eller foreningers økonomiske interesse i at beskytte oplysninger om tekniske indretninger eller fremgangsmåder eller om drifts- eller forretningsforhold.

Stk. 2. Inden for den offentlige forvaltning kan der kun pålægges tavshedspligt med hensyn til en oplysning, når det er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til bestemte offentlige eller private interesser som nævnt i stk. 1.«

Om indhentelse af oplysninger indeholder forvaltningslovens § 32 følgende almindelige bestemmelse:

»Den, der virker inden for den offentlige forvaltning, må ikke i den forbindelse skaffe sig fortrolige oplysninger, som ikke er af betydning for udførelsen af den pågældendes opgaver.«

Spørgsmålet om indhentelse af oplysninger er endvidere reguleret af de mere specielle regler i forvaltningslovens § 29; bestemmelsen gælder dog alene ansøgningssager og er derfor ikke af betydning i forbindelse med sager om uansøgt afsked.

Om afgivelse af oplysninger til en anden forvaltningsmyndighed (eller videregivelse af oplysninger mellem forvaltningsmyndigheder) findes forholdsvis detaljerede bestemmelser i forvaltningslovens § 28, der er sålydende:

»§ 28. Oplysninger om enkeltpersoners rent private forhold, herunder oplysninger om race, religion og hudfarve, om politiske, foreningsmæssige, seksuelle og strafbare forhold samt oplysninger om helbredsforhold, væsentlige sociale problemer og misbrug af nydelsesmid-

ler og lignende, må ikke videregives til en anden forvaltningsmyndighed.

Stk. 2. Videregivelse af de i stk. 1 nævnte oplysninger kan dog ske, når

- 1) den, oplysningen angår, har givet samtykke,
- 2) det følger af lov eller bestemmelser fastsat i henhold til lov, at oplysningen skal videregives,
- 3) videregivelsen sker til varetagelse af private eller offentlige interesser, der klart overstiger hensynet til de interesser, der begrundes hemmeligholdelse, herunder hensynet til den, oplysningen angår, eller
- 4) videregivelsen er et nødvendigt led i sagens behandling eller er nødvendig for, at en myndighed kan gennemføre tilsyns- eller kontrolopgaver.

Stk. 3. Andre fortrolige oplysninger må ud over de i stk. 2 nævnte tilfælde kun videregives til en anden forvaltningsmyndighed, når det må antages, at oplysningen vil være af væsentlig betydning for myndighedens virksomhed eller for en afgørelse, myndigheden skal træffe.

Stk. 4. Samtykke efter stk. 2, nr. 1, skal meddeles skriftligt og indeholde oplysning om, hvilken type oplysninger der må videregives, til hvem oplysninger må videregives og til hvilket formål. Kravet om skriftlighed kan dog fraviges, når sagens karakter eller omstændighederne i øvrigt taler derfor.

Stk. 5. Samtykke efter stk. 2, nr. 1, bortfalder senest et år efter det er givet.

Stk. 6. Lokale administrative organer, som ved lov er tillagt en selvstændig kompetence, anses som en selvstændig myndighed efter stk. 1 og 3.

Som det fremgår er adgangen til at videregive de i § 28, stk. 1, omhandlede særligt fortrolige oplysninger kun tilladt i de i stk. 2 nævnte og snævert afgrænsede tilfælde; videregivelse af de i stk. 3 omhandlede andre fortrolige oplysninger kan derimod ske, dersom der er sagligt behov for videregivelsen hos afgiver- og/eller modtagermyndigheden.

Bestemmelserne i § 28 suppleres af følgende bestemmelser i § 31 om myndighedernes pligt til at afgive oplysninger til andre forvaltningsmyndigheder:

»I det omfang en forvaltningsmyndighed er berettiget til at videregive en oplysning, skal myndigheden på begæring af en anden forvalt-

ningsmyndighed videregive oplysningen, hvis den er af betydning for myndighedens virksomhed eller for en afgørelse, som myndigheden skal træffe.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder dog ikke anvendelse, hvis videregivelsen påfører myndigheden et merarbejde, der væsentligt overstiger den interesse, den anden myndighed har i at få oplysningerne.«

Medens spørgsmålet om en myndigheds videregivelse af fortrolige (og herunder særligt fortrolige) oplysninger til andre forvaltningsmyndigheder er forholdsvis detaljeret reguleret, må spørgsmålet om videregivelse af oplysninger inden for den samme forvaltningsmyndighed eller til private afgøres direkte på grundlag af bestemmelsen i straffelovens § 152; det grundlæggende spørgsmål er her, om der er tale om »uberrettiget« videregivelse.

9) Partshøring m.v.

a. Tjenestemandsløven indeholder i § 21, stk. 1 og 5, følgende særlige bestemmelser om partshøring i disciplinærsager:

»En tjenestemand, der tjenstligt indberettes for en tjenesteforseelse eller et strafbart forhold, skal have udleveret en fremstilling af sagens faktiske omstændigheder og have adgang til at afgive en skriftlig udtalelse om fremstillingen. Han skal samtidig gøres bekendt med, at han ikke har pligt til at udtale sig om fremstillingen.

Stk. 5. Tjenestemanden har adgang til at afgive skriftlige indlæg, også efter forhørens afslutning.«

b. En særlig bestemmelse om høring af tjenestemandens organisation findes i tjenestemandsløvens § 22, stk. 1, der er sålydende:

»Må det antages at sagen slutter med overførelse til andet arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet, degradation eller afsked, skal der gives vedkommende centralorganisation meddelelse om sagens stilling, således at denne kan få lejlighed til at udtale sig i sagen, inden denne afgøres.«

c. Tjenestemandslovens § 31, stk. 1, fastsætter, at såvel tjenestemanden selv som dennes organisation i alle tilfælde af uansøgt afsked, bortset fra uansøgt afsked på grund af alder, jf. tjenestemandslovens § 29, og i disciplinærsager, hvor der ikke har været afholdt tjenstligt forhør, skal have adgang til at udtale sig. Bestemmelsen i § 31, stk. 1, er sålydende:

»Inden en tjenestemand afskediges uden ansøgning, skal der, bortset fra de i § 29 nævnte tilfælde, gives såvel vedkommende centralorganisation som tjenestemanden selv adgang til at udtale sig, medmindre forhør har været afholdt efter §§ 20-22.«

d. Forvaltningsloven indeholder i § 19, stk. 1-2, følgende almene bestemmelser om partshøring på myndighedens initiativ:

»Kan en part i en sag ikke antages at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af bestemte oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, må der ikke træffes afgørelse, før myndigheden har gjort parten bekendt med oplysningerne og givet denne lejlighed til at fremkomme med en udtalelse. Det gælder dog kun, hvis oplysningerne er til ugunst for den pågældende part og er af væsentlig betydning for sagens afgørelse. Myndigheden kan fastsætte en frist for afgivelsen af den nævnte udtalelse.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke, hvis

- 1) det efter oplysningernes karakter og sagens beskaffenhed må anses for ubetænkeligt at træffe afgørelse i sagen på det foreliggende grundlag,
- 2) udsættelse vil medføre overskridelse af en lovbestemt frist for sagens afgørelse,
- 3) partens interesse i, at sagens afgørelse udsættes, findes at burde vige for væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser, der taler imod en sådan udsættelse,
- 4) parten ikke har ret til aktindsigt efter reglerne i kapitel 4 med hensyn til de pågældende oplysninger,
- 5) den påtænkte afgørelse vil berøre en videre, ubestemt kreds af personer, virksomheder m.v., eller hvis forelæggelsen af oplysningerne for parten i øvrigt vil være forbundet med væsentlige vanskeligheder, eller

6) der ved lov er fastsat særlige bestemmelser, der sikrer parten adgang til at gøre sig bekendt med grundlaget for den påtænkte afgørelse og til at afgive en udtalelse til sagen, inden afgørelsen træffes.«

I modsætning til ordlyden i bestemmelsen i tjenestemandslovens § 31, stk. 1, (smh. dog afsnit II.E.9.e, s. 363) stilles der efter forvaltningslovens § 19 krav om, at nærmere angivne »oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder« skal præsenteres for parten. Udtrykket »oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder« dækker ikke blot rent faktuelle oplysninger, men også andre oplysninger, der indgår i sagens faktum, f.eks. (sagkyndige) erklæringer og udtalelser fra andre myndigheder og instanser, som indgår i sagens afgørelsesgrundlag på samme måde som sagens faktum i øvrigt.

De retsregler, der anvendes i sagen (sagens jus) er således ikke omfattet af § 19. Herudover omfatter bestemmelsen kun oplysninger, som er væsentlige, og som er til ugunst for parten (dvs. trækker i retning af en for parten uønsket afgørelse, hvilket i de sager, der indgår i undersøgelsen, vil sige i retning af afskedigelse eller – for så vidt angår disciplinærsagerne – tillige i retning af en anden for parten bebyrdende afgørelse). Endelig omfatter § 19 ikke oplysninger, som det må antages, at parten er bekendt med indgår i grundlaget for den aktuelle sags afgørelse. Denne sidstnævnte betingelse kan kun anses for opfyldt, dersom de pågældende oplysninger enten er afgivet af parten selv, eller dersom oplysningerne er afgivet til sagen af en myndighed eller privat, som har gjort parten bekendt med de eksakte oplysninger og samtidig oplyst parten om, at oplysningerne er afgivet til den myndighed, der skal træffe afgørelse i sagen, samt oplyst afgørelsesmyndigheden om, at parten er gjort bekendt med de omhandlede oplysninger, og at de er tilgået afgørelsesmyndigheden.

Bestemmelsen i forvaltningslovens § 19 har en dobbelt funktion: dels bidrager bestemmelsen til sagens oplysning, dels sikrer den en vis partsmedvirken. I sidstnævnte relation er det betydningsfuldt, at der over for parten inden sagens afgørelse sker en udskillelse af væsentlige oplysninger til ugunst for parten; herved får parten mulighed for at forholde sig til netop disse oplysninger og vil kunne koncentrere sig

rlige bestemmelser,
g til at gøre sig be-
or den påtænkte af-
a udtalelse til sagen,
«

en i bestemmelsen i
stk. 1, (smh. dog af-
s der efter forvalt-
at nærmere angivne
sagens faktiske om-
nteres for parten.
vedrørende sagens
dækker ikke blot
men også andre op-
gens faktum, f.eks.
g udtalelser fra an-
er, som indgår i sa-
samme måde som

des i sagen (sagens
af § 19. Herudover
n oplysninger, som
n gunst for parten
for parten uønsket
der indgår i under-
afskedigelse eller
ersagerne – tillige i
ten bebyrdende af-
19 ikke oplysning-
parten er bekendt
r den aktuelle sags
nte betingelse kan
om de pågældende
af parten selv, eller
givet til sagen af en
m har gjort parten
lysnings og samti-
lysningsne er afgi-
kal træffe afgørelse
elsesmyndigheden
dt med de omhand-
r tilgæet afgørelses-

ngslovens § 19 har
drager bestemmel-
s sikrer den en vis
nte relation er det
r for parten inden
killelse af væsentli-
parten; herved får
holde sig til netop
ne koncentrere sig

om at korrigere og supplere dem samt gøre dem til genstand for argumentation. Bestemmelsen i § 19 medvirker til, at parten ikke bruger sine ressourcer i forbindelse med en partshøring i relation til oplysninger, som er uvæsentlige eller ligefrem irrelevante for sagens afgørelse. § 19 vil således ikke kunne opfyldes ved usorteret at meddele parten samtlige sagens oplysninger, medmindre alle oplysninger i sagen opfylder betingelserne i § 19.

Forvaltningsloven er en minimumslov, jf. herved bl.a. udtrykkeligt lovens §§ 24, 35, stk. 3, og 36. Bestemmelsen i § 19, stk. 2, nr. 6, finder derfor kun anvendelse i relation til specielle partshøringsbestemmelser, som sikrer partens retsstilling i mindst lige så høj grad som § 19. § 19 vil således ofte erstatte eller supplere speci- albestemmelser om partshøring.

e. I ombudsmandspraksis er det fast antaget, at der i sager om uansøgt afsked eller anvendelse af andre sanktioner over for offentligt ansatte eksisterer en ulovbestemt grundsætning om partshøring ikke blot om sagens faktum, men også om sagens retlige grundlag²⁴. Den ulovbestemte pligt indebærer en pligt for afskedigelsesmyndigheden til – forinden afgørelse træffes i sagen – i almindelighed at give den ansatte en redegørelse, der efter omstændighederne bør være skriftlig, for myndighedens egen (foreløbige) opfattelse af sagen, og herunder den retlige kvalifikation af faktum samt – for så vidt der i sagen måtte være bevismæssige spørgsmål – myndighedens bevismæssige vurderinger. I de sidstnævnte relationer går den ulovbestemte grundsætning videre end forvaltningslovens § 19, der – jf. afsnit II.E.9.d (s. 362) – kan omfatte visse eksterne vurderinger, men ikke myndighedens egen retlige kvalifikation af faktum og bevismæssige vurderinger.

Den ulovbestemte partshøringsregel kan ikke antages at gælde i relation til alle sager, der indgår i undersøgelsen. Grundsætningen må antages at gælde i relation til sager om disciplinær afsked og – for så vidt grundlaget for den påtænkte afskedigelse indeholder samarbejds- vanskeligheder, uegnet m.v. – tillige sager om diskretionær afsked; derimod kan grundsætningen ikke antages at gælde i relation til sager om diskretionær afsked udelukkende på grund af arbejdsmangel, besparelser eller lignende samt sager om afsked på grund af sygdom.

f. Forvaltningsloven indeholder i § 21 følgende almindelige bestemmelser om partens adgang til efter begæring at komme med en udtalelse:

»Den, der er part i en sag, kan på ethvert tidspunkt af sagens behandling forlange, at sagens afgørelse udsættes, indtil parten har afgivet en udtalelse i sagen. Myndigheden kan fastsætte en frist for afgivelsen af den nævnte udtalelse.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke, hvis

- 1) udsættelse vil medføre overskridelse af en lovbestemt frist for sagens afgørelse,
- 2) partens interesse i, at sagens afgørelse udsættes, findes at burde vige for væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser, der taler imod en sådan udsættelse, eller
- 3) der ved lov er fastsat særlige bestemmelser, der sikrer parten adgang til at afgive en udtalelse til sagen, inden afgørelsen træffes.«

Også på baggrund af forvaltningslovens status som en minimumslov supplerer § 21 bestemmelserne om partshøring i speciallovgivningen. § 21 supplerer ligeledes bestemmelsen i forvaltningslovens § 19; § 21 adskiller sig fra § 19 på to væsentlige punkter: dels finder § 21 modsat ex officio-bestemmelsen i § 19 kun anvendelse efter partens begæring, dels angår bestemmelsen i § 21 ikke kun visse »oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder«, men ethvert aspekt af sagen. Den selvstændige betydning af § 21 ligger dog særligt i en varetagelse af partens interesse i – ud over, hvad der følger af § 19 – at kunne fremføre sine anbringender og sin argumentation i sagen.

10) Sagens oplysning.

a. Efter den ulovbestemte grundsætning om sagens oplysning – *officialprincippet* – påhviler ansvaret for, at sagen er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes en forsvarlig afgørelse, den myndighed, der har kompetence til at afgøre sagen.

b. Som en mere speciel konsekvens af officialprincippet må der ikke i sagen foreligge *vildfarelser* med hensyn til sagens faktiske eller retlige aspekter.

c. Tjenestemandslovens indeholder forskellige *specielle regler om sagens oplysning*.

Efter tjenestemandsløvens § 31, stk. 3, 1. pkt., skal den myndighed, der har kompetence til at træffe afgørelse om uansøgt afsked, indhente en udtalelse fra Finansministeriet om tjenstemands krav på pension, med mindre den uansøgte afsked skyldes alder. § 31, stk. 3, er sålydende:

»Forud for enhver uansøgt afsked, bortset fra de i § 29 nævnte tilfælde, indhentes en udtalelse fra finansministeren om tjenstemands krav på pension. Det samme gælder ved ansøgt afsked, når afskedsansøgningen skyldes helbredsmæssige årsager.«

Bestemmelsen i tjenestemandsløvens § 31, stk. 3, skal ses i sammenhæng med bestemmelserne i tjenstemandspensionslovens § 31, stk. 1-2, hvorefter finansministeren træffer afgørelse om pensionsretten; de sidstnævnte bestemmelser er citeret i afsnit II.B.1 (s. 346).

Høringen af Finansministeriet er således obligatorisk i alle de af undersøgelsen omfattede sager vedrørende afsked af tjenstemænd. Finansministeriets høringssvar er, for så vidt angår spørgsmålet om pensionsretten, bindende for den myndighed, der træffer afgørelse om afskedigelse. For så vidt angår selve afskedigelsesspørgsmålet er Finansministeriets høringssvar derimod ikke bindende for afskedigelsesmyndigheden.

Med henblik på oplysning af helbredssager indeholder tjenstemandspensionslovens § 32 følgende bestemmelse om indhentelse af oplysninger, og herunder om partens personlige medvirken i sagens oplysning:

»Til brug ved afgørelser som efter denne lov beror på en helbedsbedømmelse, kan finansministeren forlange sådanne helbedsoplysninger, som han anser for nødvendige, samt kræve, at den pågældende underkaster sig særlige undersøgelser, eventuelt under indlæggelse til observation på hospital.«

d. Tjenestemandsløven indeholder i kapitel 4 en række bestemmelser om oplysning af disciplinærsager mod tjenstemænd ved afholdelse af *tjenstligt forhør*.

De grundlæggende bestemmelser om iværksættelse af tjenstligt forhør og om, hvad dette kan føre til, er indeholdt i tjenstemands-

lovens § 19 og § 24; begge disse bestemmelser er nærmere omtalt i afsnit II.B.1 (s. 343 og s. 345).

På dette sted er det væsentligt at fremhæve, at det følger af tjenestemandsløvens § 19, stk. 2, jf. stk. 1, at forhold, som har medført suspension eller midlertidig overførsel til andet arbejde, skal undersøges i et tjenstligt forhør, medmindre forholdet gøres til genstand for straffetlig forfølgning. Af tjenestemandsløvens § 24 følger, at overførsel til andet arbejdssted eller anden stilling, degradering eller afskedigelse som straf for tjenstlige forseelser kun kan finde sted, efter at der har været afholdt tjenstligt forhør, medmindre forholdet er fastslået ved dom. I sidstnævnte relation er et vedtaget bødeforelæg utilstrækkeligt.

Disciplinærsager kan således afsluttes med en disciplinær straf uden forudgående afholdelse af tjenstligt forhør, dersom disciplinærstraffen er mildere end forflyttelse, degradering eller afsked, eller dersom disciplinærstraffen baserer sig på det forhold, der er fastslået ved dom. Har parten i disse tilfælde fået tildelt en disciplinærstraf, gælder den særlige bestemmelse i tjenestemandsløvens § 22, stk. 4:

»En tjenstemand, hvem der er tildelt en disciplinær straf uden forudgående tjenstligt forhør, jfr. § 24, kan begære en tjenstlig undersøgelse iværksat. Der er dog kun pligt til at imødekomme begæringen, såfremt den er anbefalet af vedkommende centralorganisation.«

For så vidt angår disciplinære afskedigelses-sager gælder således, at afholdelse af tjenstligt forhør er obligatorisk, medmindre de(t) forhold, der indgår i afskedigelsesgrundlaget, er fastslået ved dom.

Bestemmelsen i tjenestemandsløvens § 20, stk. 1, om udlevering af en skriftlig fremstilling af sagens faktiske omstændigheder er omtalt under afsnit II.E.9 (s. 361) om partshøring.

I øvrigt indeholder tjenestemandsløvens § 20 følgende bestemmelser:

»Stk. 2. Når disciplinær undersøgelse indledes mod en tjenstemand for tjenstlig forseelse, udpeger vedkommende minister eller den, ministeren bemyndiger dertil, en forhørsleder. Såfremt det efter sagens karakter skønnes påkrævet, kan ministeren anmode præsidenten for en

af de kollegiale retter om at udpege forhørslederen.

Stk. 3. Såfremt det i særlige tilfælde findes påkrævet, kan vedkommende minister efter forhørslederens indstilling og efter indhentet udtalelse fra vedkommende centralorganisation beskikke en person til at repræsentere administrationen.«

Bestemmelserne i § 21, stk. 1-2, om partens adgang til bisidder under det tjenstlige forhør er omtalt under afsnit II.E.3 (s. 356) om partsrepræsentation.

Om tilvejebringelse af oplysninger under det tjenstlige forhør indeholder tjenstemandslovens § 21, stk. 3-4, i øvrigt følgende bestemmelser:

»Stk. 3. Forhørslederen træffer bestemmelse om vidneførsel og om tilvejebringelse af andre bevisligheder.

Stk. 4. Enhver ansat har pligt til at give møde under forhørene og afgive forklaring. Den, som afgiver urigtig forklaring som vidne, straffes med bøde eller hæfte. Hvis et vidne undlader at give møde eller vægrer sig ved at afgive forklaring, kan forhørslederen lade ham afhøre ved underretten på det sted, hvor forhørene afholdes eller den pågældende bor.«

Spørgsmålet om offentlighed i forbindelse med tjenstligt forhør er reguleret i tjenstemandslovens § 21, stk. 7-9, der er sålydende:

»Stk. 7. Tjenstemandsforhør og retsmøder, der afholdes under sagen, er ikke offentlige. Dog kan vedkommende minister bestemme, at offentligheden skal have adgang til at overvære sagens behandling, hvis tjenstemanden med tilslutning af vedkommende centralorganisation fremsætter begæring derom.

Stk. 8. Offentlig gengivelse af, hvad der er passeret under forhør og retsmøder, der ikke er offentlige, straffes med bøde.

Stk. 9. Bestemmelsen i stk. 8 omfatter oplysninger tilvejebragt såvel før som under forhør og retsmøder, der afholdes under sagen, og hvad enten oplysningerne foreligger mundtligt eller skriftligt.«

Bestemmelserne i tjenstemandslovens § 21, stk. 5, om tjenstemandens adgang til at afgive skriftligt indlæg og § 22, stk. 1, om høring af

vedkommende centralorganisation er omtalt under afsnit II.E.9 (s. 361) om partshøring m.v.

I tilfælde, hvor parten mistænkes for tjensteforseelser, der (tillige) kan udgøre strafbart forhold, eller mistænkes for strafbart forhold uden for tjenesten, gælder følgende, principielt væsentlige bestemmelse i tjenstemandslovens § 22, stk. 3:

»Hvis tjenstemanden er mistænkt for et strafbart forhold, kan han forlange sagen behandlet som straffesag. Dette er ikke til hinder for, at der efter straffesagens afslutning iværksættes tjenstligt forhør imod tjenstemanden.«

Det tjenstlige forhør afsluttes med, at forhørslederen afgiver en forhørsrapport og eventuelt tillige en indstilling til den myndighed, der skal afgøre disciplinærsagen, jf. tjenstemandslovens § 21, stk. 6:

»Forhørslederen afgiver efter sagens afslutning en beretning. Hvis ministeren anmoder derom, skal forhørslederen tillige afgive en indstilling om sagens afgørelse.«

Bestemmelserne i tjenstemandslovens § 23, stk. 1-2, om godtgørelse af partens udgifter til bisidder er omtalt under afsnit II.E.3 (s. 357). I forlængelse heraf indeholder tjenstemandslovens § 23, stk. 3, følgende bestemmelse om godtgørelse af partens eventuelle udgifter til fremskaffelse af beviser:

»Har en tjenstemand under en disciplinærsag på egen hånd fremskaffet beviser, godtgøres udgifter herved ham helt eller delvis, når han må anses for at have haft rimelig grund til at fremskaffe beviserne. Forhørslederen afgiver efter begæring en udtalelse herom.«

Den særlige bestemmelse om vedkommende centralorganisations ret til at blive gjort bekendt med afgørelsen i en disciplinærsag er omtalt under afsnit II.E.13.a (s. 366 f).

11) Sagsstyring og sikring af bevis i sagen.

a. Myndigheden må være i besiddelse af et journalsystem, som gør det muligt på en hensigtsmæssig måde at identificere og adskille myndighedens sager, og som tillige indeholder en registrering af de dokumenter (specielt ind-

og udgående skrivelser), der hører til de enkelte sager. Journalsystemet skal kunne medvirke til at sikre, at sagerne bliver ekspederet, og at dette sker inden for rimelige tidsmæssige rammer. Hvad det sidstnævnte angår må myndigheden etablere tilstrækkeligt effektive erindringssystemer, jf. herved Justitsministeriets vejledning om forvaltningsloven (1986), pkt. 205.

Eksistensen af et tilstrækkeligt journalsystem er ikke blot nødvendigt af hensyn til en effektiv sagsstyring, men er også en forudsætning for, at aktindsigtsbestemmelserne i offentlighedsloven og forvaltningslovens kapitel 4 kan fungere, jf. herved også bestemmelserne i offentlighedslovens § 5, stk. 2, nr. 2, og forvaltningslovens § 10, stk. 1, nr. 2, om aktindsigt i »indførelser i journaler, registre og andre fortegnelser vedrørende den pågældende sags dokumenter«. Med hensyn til baggrunden for og formålet med de nævnte bestemmelser henviser jeg i øvrigt til FOB 1989, s. 241 ff (særligt s. 247 og s. 268).

b. Myndigheden har pligt til på betryggende vis at bevare indgående dokumenter på sagen. Sendes sagen med ét eller flere indgående dokument(er) til høring, må myndigheden enten sende kopi af de(t) indgående dokument(er) til den hørte eller sikre sig, at de(n) originale indgående dokument(er) bliver returneret i forbindelse med høringssvaret. Ofte vil det tillige kunne være en hensigtsmæssig sikkerhedsforanstaltning at tage kopi af centrale dokumenter, der i original forlader myndigheden. – Det vil – på baggrund af officialprincippet – ofte være uforsvarligt at træffe afgørelse i sagen i tilfælde, hvor samtlige sagens akter (i original eller kopi) ikke fortsat befinder sig i sagen.

c. Myndigheden må på sagen bevare genpart eller kopi af alle udgående dokumenter (skrivelser fra myndigheden og andre sagsakter, som myndigheden har produceret og sendt ud fra myndigheden). Ofte vil myndigheden tillige have bevaret genpart eller kopi andetsteds end på sagen (f.eks. i en brevkopimappe eller -bog, hvor udgående skrivelser m.v. er indsat i kronologisk orden).

Kravet om genpart eller kopi af myndighedens udgående dokumenter grunder sig særligt på to forhold: dels at sikre *bevis* hos myndigheden selv (såvel af hensyn til myndighedens interne behov som af eksterne hensyn) for det

præcise indhold af dokumenter, som er udgået fra myndigheden, dels at muliggøre meddelelse af aktindsigt i overensstemmelse med bestemmelserne herom i offentlighedsloven og forvaltningslovens kapitel 4.

12) Borgervenlighed.

a. Særligt set fra partens synspunkt er sagsbehandlingstidens længde en væsentlig faktor i forbindelse med myndighedernes behandling af en sag; dette gælder især i forbindelse med sager, der – som de sager, der indgår i undersøgelsen – kan ende med en for parten ganske byrdefuld afgørelse. Det følger af god forvaltningsskik, at myndigheden må underrette parten herom, hvis sagens behandling og afgørelse trækker ud eller bliver forsinket, ligesom myndigheden må besvare rykkere fra parten, jf. nærmere Justitsministeriets vejledning om forvaltningsloven (1986), pkt. 206-208.

b. Myndighedens skrivelser bør være formuleret på en sådan måde, at de er læselige for parten, ligesom de indholdsmæssigt bør være klare, jf. Juridisk Grundbog (4. udg. 1989), bind 4, s. 186 f og s. 188 f.

Underskriften på myndighedens skrivelser behøver ikke at være læselig, men skal gentages med maskinskrift eller stempel.²⁵

13) Bekendtgørelse og form.

a. Afgørelsen i en sag bør normalt meddeles *direkte til parten* af den myndighed, der har truffet afgørelsen²⁶. En overordnet myndigheds afgørelse bør således ikke meddeles »ad tjenstlig vej«. Andre interesserede dele af forvaltningen eller andre interesserede myndigheder bør underrettes om afgørelsen ved en anden, samtidig skrivelse (notice, genpart eller kopi til orientering eller lignende). Underordnede myndigheder bør ikke underrettes om afgørelsen ved, at den til parten stillede afgørelse sendes via disse til videre foranstaltning.

Ligeledes bør andre meddelelser til parten så vidt muligt gives direkte til denne.

Tjenestemandsløven indeholder i § 22, stk. 2, følgende bestemmelse om centralorganisationens adgang til at blive gjort bekendt med afgørelsen i en disciplinærsag:

»Vedkommende centralorganisation har efter begæring krav på at blive gjort bekendt med den afgørelse, som er truffet på grundlag det

ved den tjenstlige undersøgelse tilvejebragte materiale».

Beviset for, at afgørelsen i en sag og andre meddelelser fra myndigheden til parten er nået frem, påhviler som udgangspunkt myndigheden.

b. Der eksisterer ikke et almindeligt krav om, at forvaltningens afgørelser skal meddeles skriftligt; det følger dog af god forvaltningsskik, at mundtligt meddelte afgørelser, der er byrdefulde for adressaten, bør bekræftes skriftligt, og at særligt indgribende afgørelser efter omstændighederne bør meddeles adressaten skriftligt²⁷.

Efter min opfattelse er der ingen tvivl om, at afgørelser om uansøgt afsked bør meddeles skriftligt, dels af bevismæssige hensyn, dels på baggrund af sådanne afgørelses indgribende karakter, og dels endelig på baggrund af det udtalte behov for, at der i sådanne sager meddeles en samtidig begrundelse, jf. herved forvaltningslovens §§ 22 og 24 og afsnit II.E.7 (s. 358 f).

I nogle tilfælde er det udtrykkelig fastsat i den pågældende lovgivning, at en afgørelse skal meddeles skriftligt, jf. således funktionærlovens § 1, stk. 7, der er sålydende:

»Opsigelse må ske så betids, at fratræden med det for en ansættelsesperiode givne varsel kan ske inden periodens udløb. Opsigelse i henhold til stk. 2, 3 og 6 skal være meddelt skriftligt senest den sidste i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe.«

F. Prøvelse.

1) Remonstration.

Ved remonstration forstås det forhold, at en part i en sag, som er afgjort af en forvaltningsmyndighed, henvender sig til den myndighed, der har afgjort sagen, med anmodning om, at myndigheden behandler sagen på ny og træffer en for parten mere gunstig afgørelse.

Medens en part altid vil kunne rette en sådan henvendelse til myndigheden, er myndigheden ikke altid forpligtet til at realitetsbehandle henvendelsen, ligesom der er retlige grænser for myndighedens mulighed for at træffe den af parten ønskede afgørelse. Den (nye) afgørelse, myndigheden træffer, må selvsagt ligge inden

for det lovliges rammer, ligesom offentlige interesser kan tale imod en ændring af afgørelsen.

Sidstnævnte forhold kan være aktuelt i en sag om uansøgt afsked. F.eks. vil lighedsbetragtninger kunne føre til opretholdelse af en (i sig selv lovlig) afskedigelse i et tilfælde, hvor den konkrete sag isoleret set inden for det lovliges ramme ville kunne være afgjort med en for parten mindre indgribende retsfølge, men hvor en række tilsvarende sager er afgjort med afskedigelse.

I sager om uansøgt afsked vil adgangen til at ændre til gunst for parten i forbindelse med en remonstration dog ikke – som i sager, hvor der er en partstvist med flere involverede private parter – være begrænset af hensyn til en anden part i den samme sag.

2) Tilbagekaldelse.

Ligesom ved remonstration sker prøvelsen i forbindelse med tilbagekaldelse af den myndighed, der har truffet den oprindelige afgørelse. Tilbagekaldelsesprøvelsen sker blot ikke efter anmodning fra parten, men på myndighedens eget initiativ.

Myndighedens adgang til at tilbagekalde til skade for parten er undergivet snævre, retlige begrænsninger. Myndigheden kan således ikke tilbagekalde til skade for parten, alene fordi myndigheden efter en fornyet behandling af sagen anlægger en ændret vurdering af denne. Omvendt må det normalt antages, at tilbagekaldelse kan ske, hvis en afgørelse i første omgang har fået et klart ulovligt indhold, f.eks. er i strid med lovbestemmelser, som åbenbart fører til et andet resultat i den konkrete sag.

3) Rekurs.

Rekurs indebærer, at en anden administrativ myndighed, end den forvaltningsmyndighed, der har truffet den oprindelige afgørelse – rekursmyndigheden – efter klage fra en klageberettiget (typisk en part i sagen for den myndighed, der traf den oprindelige afgørelse) efterprøver afgørelsen.

Rekurs er ikke aktuel i forbindelse med undersøgelsen, idet generaldirektoraternes afgørelser ikke kan rekreres; en eventuel anmodning om ændring af en afgørelse, truffet af et generaldirektorat, vil have karakter af remonstration, jf. afsnit II.F.1 (s. 367).

4) Klage til ombudsmanden.

Klage til ombudsmanden kan indgives indtil 1 år efter en endelig administrativ afgørelse, jf. ombudsmandslovens § 6, stk. 3, jf. § 6, stk. 2.

I afskedigelsessager er ombudsmandens prøvelse som udgangspunkt forholdsvis dybtgående. I det omfang prøvelsen angår kollektive aftaler eller overenskomster, er ombudsmanden dog noget tilbageholdende i sin prøvelse, idet ombudsmanden kun er kompetent over for den ene af overenskomstparterne (den forvaltningsmyndighed, der som offentlig arbejdsgiver har indgået aftalen eller overenskomsten).

5) Domstolsprøvelse m.v.

Principielt er også forvaltningsmyndigheders afgørelser om uansøgt afsked undergivet domstolsprøvelse efter den almindelige bestemmelse i grundlovens § 63. I en række tilfælde henhører konfliktløsning i forbindelse med forvaltningsmyndigheders personalesager dog under tjenstemandsretterne²⁸, Arbejdsretten²⁹, faglig voldgift eller afskedigelsesnævn, jf. i det hele Jørgen Mathiassen: »Forvaltningspersonellet« (1990), kap. 9 (s. 171 ff).

I den udstrækning, de almindelige domstole er kompetente i forbindelse med sager om uansøgt afsked, må det imidlertid antages, at domstolsprøvelsen jævnlige er forholdsvis intensiv.³⁰

III. Undersøgelsens indhold

A. DSB's sager.

1) Kortlægning af sagerne.

a. Partens ansættelsesforhold.

51 af DSB's sager angik tjenestemænd, heraf 1 på prøve, mens de resterende 14 var funktionærer.

b. Afskedigelsesgrundlaget.

1° Sygdom eller tilskadekomst.

I 51³¹ (52) af sagerne var afskeden begrundet i sygdom eller tilskadekomst.

De 50 af sagerne vedrørte tjenestemænd. Heraf blev 42³² afskediget med ordinær egenpension efter tjenestemandspensionslovens § 2, 5³³ med pension efter tjenestemandspensionslovens § 7, 1³⁴ med pension efter tilskadekomstreglerne i tjenestemandspensionsloven § 8 og 2³⁵ uden pension. Ingen af de to sidstnævnte opfyldte betingelserne i tjenestemandspensionslovens § 2, men den ene³⁶ blev afskediget med ret til opsat pension efter tjenestemandspensionslovens § 24.

1 (2) overenskomstansat(te)³⁷ blev afskediget på grund af sygdom. Den i parentes nævnte sag er DSB-14. Parten havde kun få sygedage, men hans sygdom (sklerose) bevirkede ifølge tjenestestedets indstilling om afsked, at han ikke kunne bestride sit job (undervisning og sagsbehandling) på tilfredsstillende vis. Afskedsbrevet indeholder ikke en nærmere begrundelse for afskeden, jf. nedenfor under afsnit III.A.2.e (s. 374) om begrundelse. Når sagen er sat i parentes, skyldes det således, at grundlaget for afskeden synes at være en kombination af sygdom og uegnethed som følge af sygdommen. Sagen er således også rubriceret nedenfor under afsnit 2° (s. 369) om diskretionær afsked.

2° Diskretionær afsked.

I alt 13³⁸ (14) sager er sager om afsked af diskretionære årsager. I 5³⁹ (6) af sagerne havde afskeden baggrund i uegnethed. Den i parentes anførte 6. sag er DSB-16. Sagen vedrører afsked af en tjenestemand på prøve, og afskeden er begrundet med tjenestemandens store sygefravær i prøvetiden. Sagen indgår således i tallet ovenfor (afsnit III.A.1.b.1°, s. 369) vedrørende af-

sked på grund af sygdom. Når sagen tillige er medtaget som en mulig diskretionær afsked, skyldes det, at sagen efterlader det indtryk, at DSB-på grund af tjenestemandens store sygefravær har fundet hende uegnet til fastansættelse som tjenestemand.

2⁴⁰ (3) sager havde baggrund i samarbejdsvanskeligheder. Den sag, som parentes hentyder til, er DSB-8, der vedrører afsked af en kontorfunktionær ved en station. Da afskedsbrevet hverken forefindes i brevkopi eller koncept i sagen, kan DSB's begrundelse for afskeden ikke umiddelbart refereres. På baggrund af sagens øvrige oplysninger må det imidlertid antages, at samarbejdsvanskeligheder har været en medvirkende årsag til afskeden, uanset at det muligvis ikke er anført i selve afskedsbrevet.

I 7⁴¹ sager lå besparelser/arbejdsmangel til grund for afskedigelsen.

3° Disciplinær afsked.

1 (2) af DSB's sager havde disciplinære forhold som baggrund for afskeden.

Af den ovenfor nævnte sag, DSB-8, fremgår endvidere, at parten var indberettet for bl.a. »mange kasseuregelmæssigheder og manglende overholdelse af skriftlige påbud om veksling af egne girocheck i DSB's kasse«, og et »uforholdsmæssigt stort forbrug af ordningen om »barns sygdom««. I sagen indgår således også mistanke om strafbare forhold i tjenesten. (I den forbindelse bemærkes, at parten – efter afskeden – blev indkaldt til tjenesteforhør i anledning af indberetningen om kasseuregelmæssigheder).

Bortset herfra var der kun én sag fra DSB om afsked på grund af disciplinære forhold. (DSB-1, hvor afsked var begrundet i beruselse i tjenesten).

I den foreløbige rapport, der blev forelagt DSB til udtalelse, tilkendegav jeg, at 1, muligvis 2, disciplinærsager umiddelbart forekom mig at være et påfaldende lavt tal. Som begrundelse for min undren henviste jeg til, at DSB og P&T, som det fremgår af tallene i indledningen (afsnit I, s. 341), hver især beskæftiger et stort antal personer. Blandt de sager, jeg havde modta-

get fra P&T, var ialt 38 sager om afsked af disciplinære årsager (alle vedrørende tjenestemænd). Blandt DSB's sager var ingen sager om disciplinær afsked af tjenestemænd og kun én vedrørende overenskomstansatte. De 38 sager fra P&T lå alle inden for en forholdsvis kort periode. Den ældste af de modtagne sager var afsluttet d. 14. december 1987. DSB's sager under ét (d.v.s. alle 65), strakte sig over en længere periode. Den ældste var afsluttet d. 13. februar 1986.

Jeg overvejede mulige forklaringer på, at der – trods den længere tidsmæssige udstrækning – kun var én disciplinærsag blandt DSB's sager. Disse overvejelser redegjorde jeg for i udkastet til rapporten.

Indledningsvis bemærkede jeg, at forskellen i antallet af ansatte i de to etater ikke i sig selv kan sandsynliggøre den konstaterede, særdeles markante forskel i antallet af disciplinærsager.

Som en første mulig forklaring anførte jeg, at det kunne tænkes, at DSB's ansatte slet ikke begår tjenesteforseelser eller strafbare forhold, som vil kunne medføre disciplinær afsked. Denne forklaring fandt jeg uden videre at måtte forkaste. Alternativt kunne det tænkes, at DSB er mildere i sin bedømmelse end P&T, således at mindre vidtgående sanktioner end afsked anvendes, uanset at der for så vidt er grundlag for afsked. Denne forklaring måtte jeg også umiddelbart finde uantagelig.

En anden forklaring kunne være, at DSB's disciplinærsager ikke gennemføres til uansøgt afsked, fordi parten (med eller uden opfordring) vælger at søge afsked forinden. Hvis dette generelt er tilfældet, var der efter min opfattelse tale om en uholdbar praksis. Selvom en sådan praksis meget muligt måtte være begrundet i et ønske om at vise hensynsfuldhed overfor parten, tilsiger retssikkerhedsmæssige synspunkter, at påbegyndte disciplinærsager må gennemføres, medmindre parten afskediges uansøgt på andet grundlag, f.eks. svagelighed; jf. de i afsnit I (s. 342), afsnit III.B.1.b.3° (s. 396), afsnit III.B.2.c (s. 398) samt afsnit III.B.3.c (s. 430) omtalte 2 sager fra P&T, der startede som disciplinærsager, men udmundede i afsked på grund af svagelighed.⁴² I modsat fald udhules de retssikkerhedsgarantier, der gælder såvel materielt som processuelt i forbindelse med behandlingen af disciplinærsager. Afsked efter ansøgning, der sker før gennemførelsen af de særlige procedurer i disciplinærsa-

ger vil ofte indebære en uacceptabel uklarhed med hensyn til det faktiske grundlag i sagen og om dette overhovedet bør føre til afskedigelse. Skulle der på den anden side alligevel være en høj grad af klarhed med hensyn til såvel faktum som sanktionsvalget, begrænser proportionalitets- og lighedsbetragtninger muligheden for at afstå fra at gennemføre en uansøgt afsked, jf. afsnit II.D (s. 354). Da Det på forhånd – inden gennemførelsen af de særlige procedurer i disciplinærsager – vil være vanskeligt med sikkerhed at afgøre graden af klarhed med hensyn til såvel faktum som sanktionsvalget, bør en disciplinærsag kun ende i ansøgt afsked i tilfælde, hvor afskedigelsesgrundlaget er helt utvivlsomt, og hvor der foreligger særlige, konkrete hensyn, der taler afgørende for at imødekomme en afskedsansøgning fra parten.

En tredje forklaring kunne være, at jeg – trods udtrykkelig anmodning herom – ikke havde modtaget de sager om disciplinær afskedigelse, DSB faktisk havde afsluttet i den periode, undersøgelsen omfatter.

Rapportudkastet blev som nævnt i afsnit I (s. 342) overbragt til DSB den 19. april 1991. På møderne den 14. maj og 27. maj 1991 meddelte DSB, at det beroede på en beklagelig misforståelse, når jeg ikke havde modtaget disciplinærsager fra DSB, idet DSB samtidig bekræftede, at jeg på det indledende møde med DSB den 30. august 1990 udtrykkeligt havde bedt om også at modtage disciplinærsager. DSB kunne ikke give nogen forklaring på, hvorledes misforståelsen nærmere var opstået, men pointerede, at der ikke var tale om, at DSB ikke havde ønsket at stille oplysningerne til rådighed. I tilslutning til mødet den 14. maj 1991 fremsendte DSB en liste over de disciplinærsager, som DSB havde afsluttet efter forvaltningslovens ikrafttræden den 1. januar 1987 for så vidt angår tjenestemænd.

På mødet den 27. maj 1991 tilkendegav jeg herefter, at jeg havde besluttet i næste beretningsår at iværksætte en særskilt egen drift undersøgelse vedrørende DSB's disciplinærsager.

2) Sagsbehandlingsregler.

a. Inhabiliter.

Der blev ikke konstateret spørgsmål om inhabilitet i nogen af sagerne.

b. Partsrepræsentation.

I 4 sager forelå der partsrepræsentation; alle vedrørte afskedigelser af andre årsager end på grund af svagelighed. Partsrepræsentation forud for afskedigelsen forelå alene i 1 sag, DSB-7. Sagen vedrørte afsked af en tjenestemandssat kontorassistent på grund af uegnethed. Tjenestemandens organisation (Jernbaneforeningen, der er en organisation under CO II) protesterede i forbindelse med § 31-høringen mod den påtænkte afsked, og der var i den anledning forhandlinger mellem DSB og Jernbaneforeningen, mens CO II senere mundtligt tog afskeden til efterretning. DSB meddelte herefter den pågældende afsked.

I 4 sager var der efterfølgende partsrepræsentation. I den lige nævnte sag (DSB-7) samt i sag DSB-5 var der tale om efterfølgende advokatbistand, og i sagerne DSB-8 og DSB-14 var det organisationen, der efterfølgende intervererede i sagen. Sagen DSB-5 blev forligt i retten.

c. Vejledning.

DSB har ansat personalekonsulenter, der kan rådgive ved sygdom og i andre situationer, hvor en medarbejder har behov for det. DSB har udarbejdet en folder om personalekonsulenter. Af DSB's sygesager fremgår, at personalekonsulenterne normalt automatisk bliver inddraget i disse sager i forbindelse med anmodning over for den ansatte om indsendelse af 120 dages-lægeerklæring og herefter på eget initiativ kontakter den ansatte. I anmodningen er den ansatte gjort bekendt med, at han/hun vil blive kontaktet af en personalekonsulent. I enkelte sager⁴³ er fremgangsmåden dog anderledes, idet den ansatte ved anmodningen om indsendelse af lægeerklæring i stedet har fået udleveret den ovenfor nævnte folder med oplysning om, at han/hun vil kunne kontakte en personalekonsulent, hvis der er behov herfor. Det fremgår endvidere af sagerne, at personalekonsulenterne anvender et skema i forbindelse med kontakt med den ansatte. Afskrift af et sådant skema vedlægges som bilag 6. I ialt 25 sager ses der at have været kontakt mellem den ansatte og personalekonsulenterne forud for afskeden.⁴⁴ Personalekonsulentordningen er efter min opfattelse et udmærket led i en hensynsfuld personalepolitik.

Derudover har DSB udfærdiget en folder om DSB's praksis ved sygefravær over 120 dage og

en generel vejledning om at blive pensioneret tjenestemand ved DSB. De konkrete sager er så vidt ses alle behandlet i overensstemmelse med den praksis, der er beskrevet i førstnævnte folder; men som det vil fremgå under afsnit III.A.2.g.4° (s. 378 ff) og III.A.2.k.1° (s. 386 f), indeholder praksis – og dermed også folderen – efter min opfattelse visse fejl. Med hensyn til folderen om pension mener jeg, at det er lykkedes DSB i denne at udarbejde en generel redegørelse for de til dels ganske vanskelige pensionsregler på en forholdsvis let forståelig måde. Der er uden tvivl et stort behov for en sådan orientering. Det fremgår i øvrigt af de skemaer, som personalekonsulenterne anvender, at der også gives individuel vejledning om (bl.a.) pensionsreglerne. Skemaet er optrykt som bilag 6 til denne rapport.

Sammenfattende er det min opfattelse, at anvendelse af pjecer som de nævnte er et udmærket supplement til en individuel vejledning.

Sagerne DSB-22 og DSB-56 illustrerer et specielt vejledningsproblem i relation til forhøjet pension efter tjenestemandspensionslovens § 7 ved nedsættelse af erhvervsevnen med mindst 2/3. Som det fremgår af bestemmelsen, der er citeret i afsnit II.B.3 (s. 351), er muligheden for forhøjet pension betinget af, at parten er fratruddt inden det fyldte 60. år. Med henblik på at bevare muligheden for pension efter § 7 erklærede parterne i de to nævnte sager sig indforstået med at blive afskediget med forkortet varsel. I ingen af de to sager foreligger der oplysning om, hvorvidt der senere er truffet afgørelse om social førtidspension og herefter pension i medfør af tjenestemandspensionslovens § 7, stk. 1 (jf. herom senere under afsnit III.A.3, s. 391). Hvis resultatet af partens sociale pensions sag bliver, at erhvervsevnen ikke kan anses for nedsat med mindst 2/3, har parten ved at lade sig afskedige med forkortet varsel mistet et beløb svarende til fuld løn minus ordinær pension i en periode. Efter min opfattelse er der derfor et behov for i videst muligt omfang at vejlede parten med hensyn til udsigten til, at hans erhvervsevnetab vil blive ansat til mindst 2/3. Det bemærkes i den forbindelse, at anvendelse af bestemmelsen i tjenestemandspensionslovens § 7, stk. 3, hvorefter Finansministeriet kan dispensere fra kravet om fratruddet inden det fyldte 60. år, ikke ses overvejet i de to sager. Som eksempel på en sådan fyldestgørende vejledning (jf. afsnit II.E.4 og II.B.3, hhv. s.

357 og s. 347 ff) henvises til sagerne DSB-44 og DSB-46. Parterne i disse sager opfyldte betingelserne i tjenestemandspensionslovens § 7, stk. 1, for at oppebære forhøjet pension, men på grund af bestemmelsen i tjenestemandspensionslovens § 30, stk. 3, 2. pkt., var ordinær pension efter tjenestemandspensionslovens § 2 mere fordelagtig for parterne. DSB vejledte både om bestemmelsen og de økonomiske konsekvenser ved angivelse af størrelsen af den pension, parterne ville få efter henholdsvis § 2 og § 7.

I udtalelsen til mig har DSB til dette afsnit anført:

»Om sagsbehandlingsregler har DSB under C. Vejledning bemærket sig at ombudsmanden finder såvel personalekonsulentordningen som den af DSB udarbejdede folder om sygefravær og pension som et udmærket led i en hensynsfuld personalepolitik.

Samtidig vil vi fremover være opmærksomme på vejledningsproblemet i relation til forhøjet pension.

Det skal bemærkes, at DSB i meget stort omfang oplyser om pensionsmuligheder via personalekonsulenterne – også selv om det ikke er noteret i sagsakterne. Der gives aldrig endelige tilsagn om pensionsmåden, før finansministeriet har været hørt.«

d. Aktindsigt. Notatpligt.

Der er kun fremsat begæring om aktindsigt i 2 sager, DSB-5 og DSB-7, og i begge tilfælde var der tale om efterfølgende begæring.

I DSB-5 foreligger en begæring fra parten om aktindsigt, men det fremgår ikke af sagen, om parten er meddelt aktindsigt, og om det i givet fald er sket inden for 10-dages fristen i forvaltningslovens § 16, stk. 2. På en kopi af begæringen er påført »OK. 6/9«, hvilket formentlig betyder, at aktindsigt er meddelt denne dato, som er ca. 10 dage efter begæringens fremsættelse. Efter min opfattelse bør svar på begæring om aktindsigt, herunder dato for aktindsigtens meddelelse, tydeligt fremgå af sagen ved brevkopi af den skrivelse, hvormed begæringen besvares, eller eventuelt notat på sagen herom. DSB meddelte senere partens advokat aktindsigt (få dage efter at advokatens begæring var fremsat). Der foreligger brevkopi af denne skrivelse i sagen.

I DSB-7 blev 10-dages fristen i forvaltningslovens § 16, stk. 2 ikke overholdt, idet advokatens begæring om aktindsigt først blev imødekommet ca. 4 uger efter begæringens fremsættelse.

Som nævnt i afsnit II.E.5 (s. 358) har myndighederne efter offentlighedslovens § 6 notatpligt. I DSB-9 forefindes to håndskrevne (interne) notater, som er stort set ulæselige/uforståelige. For så vidt som notaterne indeholder oplysninger, der er omfattet af notatpligten i offentlighedslovens § 6, må jeg betragte det som en selvstændig fejl, at notaterne er ulæselige.

Spørgsmålet om opfyldelse af notatpligten var også fremme i DSB-47. Efter at Finansministeriet som svar på en forelæggelse efter tjenestemandlovens § 31, stk. 3, havde meddelt, at tjenestemanden kunne afskediges som følge af helbredsbetinget utjenstdygtighed, blev tjenestemanden raskmeldt, men kort tid efter blev han atter sygemeldt. I den anledning blev der indsendt en ny lægeerklæring. Der foreligger ikke i sagen en ny udtalelse fra Finansministeriet (efter den nye lægeerklæring) eller i øvrigt oplysning om, hvorvidt DSB (skriftligt) har forelagt sagen på ny, hvorved bemærkes, at der ikke i tjenestemandloven er krav om skriftlig forelæggelse. Forklaringen er formentlig den, at den nye lægeerklæring har været sendt direkte til Finansministeriet, og at spørgsmålet om afsked på grund af svagelighed herefter har været drøftet telefonisk mellem DSB og Finansministeriet. Forholder det sig således, burde der efter min opfattelse på grund af høringsens væsentlighed have været gjort notat herom.

I sagen DSB-1 fremsendte tjenestestedet med en følgeskrivelse af 31. januar 1989 en indberetning af 30. januar 1980 om partens beruselse under en tjenesterejse i dagene fra den 23.-27. januar 1989. I følgeskrivelsen indstillede tjenestestedet, at partens tjenesteforhold blev ophævet med tilbagevirkende kraft (jf. herom i afsnit III.A.3, s. 389), idet tjenestestedet i øvrigt henviste til telefonsamtale den 27. januar 1989 med generaldirektoratet.

Der foreligger ikke på generaldirektoratets sag noget notat om indholdet af nævnte telefonsamtale. Det kan ikke af sagens øvrige oplysninger udledes, om der under samtalen er fremkommet oplysninger, som der har været pligt til at notere efter offentlighedslovens § 6 eller efter den ulovbestemte pligt for så vidt angår væsentlige oplysninger om sagens behand-

fristen i forvaltningslovens § 6 notatpligten, idet advokatsaget først blev imødekommet af regeringsadvokaten.

§ 5 (s. 358) har myndighedslovens § 6 notatpligten til håndskrævene (indført set ulæselige/ufornotaterne indeholder et af notatpligten i offentlig betragte det som notaterne er ulæselige. Udvalgte af notatpligten. Efter at Finansministeren har besluttet om afslæggelse efter tjenestestedslovens § 3, havde meddelt, at afskediges som følge af sygdom, blev tjenestesteden kort tid efter blev på grund af sygdom blev der afsluttet. Der foreligger en kopi fra Finansministerens klæring) eller i øvrigt DSB (skriftligt) har foretaget bemærkes, at der er krav om skriftlig notatpligt den, har været sendt direkte til spørgsmålet om sygdom herefter har været om DSB og Finansministeren således, burde der være af høringsen været notat herom.

Endte tjenestestedet den 1. januar 1989 en indstilling om partens berettigelse i dagene fra den afslutningen indstillingens tjenesteforhold og dets virkning (jf. § 3 (1989), idet tjenestestedslovens § 27. direktoratet.

generaldirektoratets vedtaget af nævnte telefonat af sagens øvrige oplysninger under samtalen er, som der har været i tjenestestedslovens § 6 afsluttet pligt for så vidt angår om sagens behand-

ling, jf. afsnit II.E.5.b (s. 358). Det kan derfor ikke umiddelbart efterprøves, om notatpligten har været tilsidesat, jf. dog afsnit III.A.2.k.2 (s. 388).

Endelig var der også i DSB-59 spørgsmål om opfyldelse af notatpligten. Inden der blev rejst svagelighedssag, havde tjenestemanden ansøgt om forflyttelse af helbredsmæssige årsager. Der foreligger ikke i sagen svar på denne ansøgning. På sygedagslisten (der er fremsendt efterfølgende på min begæring sammen med min anmodning om at måtte modtage et evt. svar på nævnte ansøgning) er noteret, at ansøgningen muligvis kan være besvaret telefonisk eller af en personalekonsulent. Hvis det er tilfældet, burde der være gjort notat herom. Jeg henviser i øvrigt til det i afsnit II.E.13.b (s. 367) anførte om skriftligt svar på skriftlige henvendelser.

DSB har i udtalelsen til mig vedrørende dette afsnit anført:

»Om aktindsigt kan det oplyses, at DSB straks har indskærpet 10-dages fristen samt at det tydeligt skal fremgå af sagen ved brevkopi, hvornår aktindsigten meddeles over for samtlige medarbejdere i personaletjenesten. Samtidig er det blevet indskærpet, at DSB som offentlig myndighed har notatpligt og at dette samtidig indebærer et naturligt krav om at notaterne er læselige.

Endvidere er det påpeget, at skriftlige henvendelser normalt besvares skriftligt.«

e. Begrundelse.

Før forvaltningslovens ikrafttræden den 1. januar 1987 var der ikke pligt til *samtidig* begrundelse. Den efterfølgende fremstilling vedrører derfor ikke de 11 sager, hvor afsked var meddelt før den 1. januar 1987.⁴⁵ Da afskedsbrevet mangler i sag DSB-8, har jeg også måttet bortse fra denne sag i det følgende.

Undersøgelsen har vist, at ingen af sagerne opfylder kravene i forvaltningslovens § 24 til indholdet af en begrundelse. Det ville føre for vidt at redegøre for manglerne i samtlige sager. Jeg har derfor i gennemgangen nedenfor valgt nogle eksempler som illustration.

1° Henvi sning til retsregler.

Samtlige sager manglede henvisning til det retsgrundlag, hvorpå afgørelsen var truffet, jf. forvaltningslovens § 24, stk. 1, 1. pkt. I DSB-5

var henvist til sømandslovens § 17, stk. 1, men der manglede henvisning til det nr. i bestemmelsen, der i det konkrete tilfælde var anvendt.

2° Sagsfremstilling.

For alle sager (dog muligvis med undtagelse af sagerne DSB-2 og DSB-13, jf. herom straks nedenfor) gjaldt endvidere, at sagsfremstillingen var utilstrækkelig eller helt manglende, smh. forvaltningslovens § 24, stk. 2. I svagelighedssagerne er begrundelsen standardiseret.

Følgende eksempel er taget fra sag DSB-65:

»På grund af svagelighed afskediges De herved fra tjenesten ved DSB med udgangen af januar måned 1989 med ordinær svageligheds-pension.

...«

Begrundelsen mangler oplysning om, i hvilke perioder eller – hvis der er tale om én lang periode – fra hvilken dato, parten har været syg.

Herudover mangler oplysning om sygdommens art og udsigten til, at parten bliver arbejdssfør igen, jf. lægeerklæringen (-erklæringerne) og eventuelle yderligere oplysninger herom i sagen.

I sagerne DSB-2 og DSB-13, der begge vedrørte afskedigelse af radiotelegrafister på grund af besparelser, var afskedsbrevet formuleret således:

»DSB forventer nu, at Skibstilsynets endelig bemandingsfastsættelse foreligger i januar kvartal 1989.

Vi afskediger dig derfor med udgangen af juni måned 1989, og siger dig samtidig tak for den tid, du har arbejdet for DSB.

Vi vil ved afskeden yde 3 mdr's fratrædelsesgodtgørelse jf. funktionærlovens § 2 a.

Vi gør dig opmærksom på, at du har mulighed for at få opsat understøttelse til ikke-pensionssikret personale i staten, hvis du får udbetalt efterløn fra din A-kasse.

Hvis du ikke får efterløn, vil DSB ansøge om, at du tillægges opsat understøttelse, idet din afskedigelse skyldes strukturrationaliseringer.

Vedlagte ansøgning bedes venligst udfyldt og tilbagesendt hertil.«

Begrundelsen i disse sager mangler oplysning om årsagen til arbejdsmanglen, d.v.s. en

nærmere redegørelse for indholdet af bemandingsfastsættelsen og forudsætningerne herfor, der gør, at DSB må skride til afskedigelse. Muligvis kan sagsfremstillingen i de konkrete tilfælde anses for tilstrækkelig, da det fremgår af sagerne, at der havde været forudgående drøftelser (om hvis indhold der dog intet er noteret i sagerne).

Afskedsbrevet i sag DSB-9 lød således:

»Ophør af din tjeneste ved DSB.

Det meddeles herved at dit tjenesteforhold til DSB ophører med udgangen af juni 1989.

Årsagen til opsigelsen er, at du ikke på tilfredsstillende måde har løst og især samarbejdet omkring de opgaver, du har været med til at skulle varetage i post- og reklamationsgruppen.«

I denne sag mangler en nærmere kvalifikation af uegnetheden og samarbejdsvanskelighederne, jf. ombudsmandens udtalelse i den sag, der er omtalt i FOB 1987.93ff og afsnit II.E.9 (s. 363).

Sagen DSB-14 indeholder slet ingen gengivelse af faktum. Afskedsbrevet har følgende indhold:

»Ophør af tjenesteforhold.

Tak for dit brev til generaldirektør (NN) om dine muligheder for fortsat beskæftigelse ved DSB.

Brevet er overgivet til personaletjenesten til videre behandling, og vi har efter modtagelsen undersøgt mulighederne for din fortsatte beskæftigelse, herunder også mulighederne uden for banetjenesten.

Vi har også haft jobbørsen inddraget i disse bestræbelser for at finde beskæftigelse, men uden positivt resultat.

Vi beklager derfor at måtte meddele dig, at dit tjenesteforhold ved DSB ophører med udgangen af februar måned 1990.

Samtidig siger vi dig tak for den tid, du har arbejdet for DSB.

Hvis du ønsker det, vil personaletjenesten gerne være dig behjælpelig med at afklare eventuelle spørgsmål om dine pensionsforhold.«

Her mangler sagsfremstillingen således helt, hvilket jeg må anse for en væsentlig fejl. Af indstillingen om afsked fremgår, at baggrunden for afskeden var, at partens helbredstilstand (sle-

rose) efter tjenestestedets opfattelse stærkt reducerede partens arbejdsevne, trods få sygedage. Tjenestestedet havde til understøttelse heraf henvist til »tilbagemeldingerne« fra de kurser, som parten underviste på, og at partens anden arbejdsopgave, sagsbehandling, heller ikke blev udført tilfredsstillende. Dette burde under alle omstændigheder være anført i en sagsfremstilling i afgørelsen.

De fleste af DSB's diskretionære sager vedrører afsked på grund af besparelser/arbejds-mangel.⁴⁶ Generelt er der i afskedsbrevene blot henvist hertil. Efter min opfattelse må der i sådanne sager redegøres for, hvori arbejdsmanglen/besparelserne består.

3° Redegørelse for hovedhensyn.

En begrundelse skal fremtræde som en forklaring på, hvorfor afgørelsen har fået det pågældende indhold. I tilfælde som de foreliggende, hvor afgørelsen beror på et skøn, skal (som anført under afsnit II.E.7, s. 358 f) de hovedhensyn angives, der har været bestemmen- de for skønsudøvelse, jf. forvaltningslovens § 24, stk. 1, 2. pkt.

Ingen af sagerne opfylder kravet i forvaltningslovens § 24, stk. 1, 2. pkt., om angivelser af hovedhensyn (DSB-1, der er omtalt nedenfor (s. 375), er dog tæt på at opfylde kravene, forudsat at der har været partshørt, jf. afsnit III.A.2.g, s. 377 f.)

I 8 sager manglede redegørelsen for hovedhensynene helt,⁴⁷ og i de øvrige sager var redegørelsen utilstrækkelig.⁴⁸

I sagerne om afsked på grund af svagelighed er den omstændighed, at den ansatte har været syg i mere end 120 dage, og at Finansministeriet finder, at parten kan afskediges på grund af svagelighed, ikke ensbetydende med, at DSB skal afskedige parten. Der må fortsat udøves et konkret skøn i hvert enkelt tilfælde. I disse sager vil kravet om angivelse af hovedhensyn oftest kunne opfyldes ved en henvisning til lægeerklæringens oplysninger om sygdommens art og konklusion med hensyn til udsigterne til generhvervelse af arbejdsevnen samt til Finansministeriets udtalelse.

I sagerne DSB-2 og DSB-13 mangler oplysninger om, hvorvidt afskeden har baggrund i, at der ikke længere er behov for radiotelegrafister, eller der blot er tale om en mindskelse af antal-

let af disse. Hvis der er tale om nedlæggelse af samtlige stillinger af den pågældende art, indskrænkes gengivelse af hovedhensynene til at omhandle den generelle beslutning om nedlæggelse af stillingen, mens der herefter ikke længere er noget skøn (og dermed krav om angivelse af hovedhensyn) tilbage for så vidt angår den konkrete afskedsbeslutning, medmindre der har været anledning til at overveje anden beskæftigelse. Er der derimod tale om valg mellem flere ansatte (eller stillinger, der er identiske), må myndigheden finde den, der bedst kan undværes, og i afskedsbrevet må der herefter redegøres for de kriterier, der har ført til at afskedige netop denne person.

I sagen DSB-6, der også vedrører afsked på grund af besparelser, foreligger et internt notat, der viser, hvilke kriterier DSB har inddraget i forbindelse med valg af denne part som den, der måtte afskediges på grund af besparelser. I selve begrundelsen for afgørelsen er alene anført, at afskedigelsen skyldes »generelle administrative besparelser«, hvilket ikke er tilstrækkeligt. Kriterierne må gengives i begrundelsen – også selv om det måske ikke er særligt flatterende for parten. Hensynsfuldhed til parten kan ikke begrunde fravigelse af begrundelseskravet i forvaltningslovens § 24 (og de heri indeholdte væsentlige retssikkerhedshensyn), idet der i § 24, stk. 3, jf. § 15, klart ikke er hjemmel til at undtage oplysninger som de omhandlede fra begrundelsen. Hensynsfuldhed vil praktisk kunne gennemføres ved at medsende en »neutral« attestation på, at parten har været ansat i vedkommende stilling fra dato til dato, hvor han/hun er fratruddet på grund af besparelser, jf. i øvrigt bestemmelsen i funktionærlovens § 17 om funktionærens ret til en erklæring fra arbejdsgiveren om tjenesteforholdet.

Afskedsbrevet i sagen DSB-9, der er citeret ovenfor, indeholder heller ikke nogen redegørelse for hovedhensyn. Angivelse af hovedhensyn i denne sag fordrer DSB's tilkendegivelse om, hvad myndigheden har tillagt vægt ved beslutningen om afskedigelse på grund af uegnethed og samarbejdsvanskeligheder. Dette vil i et vist omfang vil være sammenfaldende med de faktiske oplysninger i sagen, som de er fundet at kunne lægges til grund.

I sagen DSB-14 mangler også en redegørelse for, hvilke hensyn der er lagt vægt på.

I sagen DSB-10 er anført, at begrundelsen er sygemelding over 120 dage. Som anført ovenfor under svagelighedssagerne, er sygefravær over 120 dage ikke ensbetydende med, at afsked skal ske. Det fremgår ikke af sagens oplysninger, om der er foretaget en konkret afvejning af bl.a. udsigterne til, at parten igen bliver rask.

Sagen DSB-1 – DSB's eneste rene disciplinærsag – kan som anført nævnes som et eksempel på en begrundelse, der (forudsat at der havde været partshørt og henvist til retsregler) er tæt på at opfylde kravene i forvaltningslovens § 24 med hensyn til sagsfremstilling og gengivelse af hovedhensyn. Afskedsbrevet havde følgende indhold:

»Af en indberetning fremgår, at du og (chefen) i dagene 23.–27. januar 1989 var på tjenesterejse til Tyskland, hvor I besøgte et firma og DB i (stedangivelse).

Under tjenesterejsen var du 3-4 gange spirituspåvirket til trods for, at du i hvert fald 2 gange mellem episoderne fik påbud af (chefen) om ikke at indtage spiritus.

DSB kan under ingen omstændigheder være tjent med at beskæftige en medarbejder, der beruser sig gentagne gange trods påbud fra chefen. Det er skærpende, at beruselsen fandt sted i forbindelse med møde og repræsentation hos privat firma og samarbejdende jernbanestyrelse.

DSB ser sig herved nødsaget til at bortvise dig af tjenesten, og som følge heraf bringes dit beskæftigelsesforhold til DSB til ophør fra og med den 28. januar 1989.«

4° Partsanbringender.

Partsanbringender var anført i ialt 6 sager.⁴⁹ I 3 af sagerne var der fremsat partsanbringender forud for afskedigelsen, 2 vedrørende selve afskedigelsen (DSB-7 og DSB-14) og 1 vedrørende pensionsstørrelsen (DSB-65). 4 af sagerne vedrørte efterfølgende partsanbringender. For så vidt angår disse 4 sager, vedrørte de 2 sager (DSB-5 og DSB-7) efterfølgende partsanbringender om selve afskedsgrunden, og de to andre (DSB-2 og DSB-13) andre spørgsmål (tidspunktet for fratruddet og tidspunktet for mod-

tagelse af afskedsbrevet – og dermed også fra-trædelsestidspunktet).

I sagen DSB-2 er der taget tilstrækkelig stilling til partsanbringender i form af ændring af afskedstidspunktet i overensstemmelse med partens ønske.

I 3 af sagerne⁵⁰ foreligger slet ingen stillingtagen ud fra de forhåndenværende oplysninger, mens der foreligger utilstrækkelig stillingtagen i de to sidste sager.⁵¹

Parten bestred i sagen DSB-5 rigtigheden af det, der var anført i den til grund for afskeden liggende indberetning. DSB svarede blot, at DSB ikke kunne anerkende, at afskeden var uberettiget. Dette må jeg klart anse for en utilstrækkelig besvarelse.

I sagen DSB-13 gjorde parten efterfølgende gældende, at afskedsbrevet først var modtaget efter månedens udløb. DSB svarede, at DSB betragtede afskeden som rettidigt *afleveret*, idet driftsområde Østersøen, hvortil afskedsbrevet var sendt til videreekspedition til parten, havde oplyst, »at brevet på normal måde er sendt ud til din færge den 22. december 1988 og at du har haft flere vagter fra denne dag og indtil 31. december 1988.« Efter min opfattelse påhviler bevisbyrden for, at parten har modtaget brevet, DSB, jf. nærmere afsnit III.A.2.h (s. 380 f). Det er herefter ikke tilstrækkeligt blot at henvise til, at parten havde flere vagter mellem brevet afsendelse til skibet og indtil den 31. december 1988.

En begrundelse skal naturligvis være rigtig og ikke misvisende. I en efterfølgende begrundelse i sagen DSB-5, havde DSB henvist til, at partens organisation ikke havde bemærkninger til afskeden. Dette skyldes imidlertid, at parten ikke var medlem af organisationen, der således ikke tog stilling til afskedens berettigelse. Jeg må derfor finde det beklageligt, at DSB henviste til, at organisationen ikke havde bemærkninger (uden samtidig at oplyse om baggrunden herfor), idet begrundelsen derved er blevet misvisende.

I udtalelsen til mig har DSB vedrørende dette afsnit anført:

»DSB vil også fremover være særlig opmærksom på forvaltningslovens krav om begrundelse, såvel med henvisning til retsregler, sagsfremstilling, redegørelse for hovedhensyn og partsanbringender.«

f. Tavshedspligt. Indhentelse og videregivelse af oplysninger.

I 49 (50) af DSB's sager var der oplysninger af den art, der er nævnt i forvaltningslovens § 28, stk. 1, d.v.s. oplysninger om rent private forhold. De 49 sager er alle sagerne om afsked på grund af svagelighed, herunder de 11 sager, der var afsluttet før forvaltningslovens ikrafttræden.⁵²

Den 50. sag er DSB-1 om afsked af disciplinære grunde på grund af gentagne beruselser under en tjenesterejse. I denne sag kan det muligvis diskuteres, om oplysningerne i sagen skal henføres under forvaltningslovens § 28, stk. 1 in fine om »misbrug af nydelsesmidler« eller under § 28, stk. 3 om »andre fortrolige oplysninger«. Oplysningerne i indberetningen i sagen tyder på, at parten havde et alkoholproblem. Derfor bør visse af oplysningerne i sagen muligvis rubriceres under forvaltningslovens § 28, stk. 1.

I de 49 svagelighedssager, hvor de fortrolige oplysninger er indeholdt i lægeerklæringer m.v., er der sket videregivelse af oplysninger til anden forvaltningsmyndighed (Finansministeriet). Der har i intet tilfælde foreligget samtykke til videregivelsen, jf. forvaltningslovens § 28, stk. 2, nr. 1, men videregivelsen har desuagtet været berettiget, jf. § 28, stk. 2, nr. 2 og 4, hvis indhold er citeret ovenfor under afsnit II.E.8 (s. 361).

Parternes organisation er gjort bekendt med Finansministeriets svar på høringen efter tjenestemandenslovens § 31, stk. 3 – men det fremgår ikke af sagerne, hvorvidt organisationen også har modtaget de lægelige oplysninger i sagen. Da høring af organisationen er pligtmæssig efter tjenestemandenslovens § 31, stk. 1, må videregivelse af fortrolige oplysninger i nødvendigt omfang tjene et sagligt formål og dermed være berettiget i henhold til straffelovens § 152 og således heller ikke i strid med forvaltningslovens § 27, stk. 1, nr. 6.

I et enkelt tilfælde må jeg dog anse videregivelse til organisationen for uberettiget. Det drejer sig om sagen DSB-5, hvor der var tale om videregivelse af § 28, stk. 3-oplysninger til en organisation, som parten ikke var medlem af. Allerede fordi parten i sagen er overenskomstansat, og fordi der for sådanne ikke er findes nogen lovbestemmelse om høring af vedkommende organisation, må videregivelsen efter

min opfattelse anses for »uberettiget«, jf. straffelovens § 152.

Samme sag indeholder endvidere et spørgsmål om indhentelse af irrelevante oplysninger. Parten, der var styrmand, og som blev afskediget på grund af påstået uduelighed, havde tidligere været ansat på en anden færgeoverfart under DSB, hvor han også var blevet afskediget (bl.a.) på grund af hans udførelse af tjenesten. I forbindelse med den efterfølgende retssag om afskedens berettigelse indhentede DSB oplysninger fra den tidligere overfart om partens arbejdsforhold. Det fremgår af sagen, at DSB ved ansættelsen af parten ikke havde været bekendt med, at parten tidligere var blevet afskediget fra den anden overfart på grund af sine tjenstelige forhold. Oplysninger om partens arbejdsforhold ved den tidligere overfart var relevante dels ved ansættelsen af den pågældende dels som grundlag for beslutningen om afskedigelse; men de kan efter min opfattelse ikke anvendes som en rent *efterfølgende* legitimation i afskedssagen. Indhentelsen af oplysningerne efter beslutningen om afsked må således anses for irrelevant og dermed i strid med forvaltningslovens § 32.

I sagen DSB-33 blev der også indhentet oplysninger, der var unødvendige for afgørelsen i den konkrete sag. I sagen, der drejede sig om afsked på grund af svagelighed, havde DSB – muligvis ved en fejl – indhentet en EDB-udskrift om partens disciplinære forhold hvoraf fremgik, at han i 1961 var idømt en disciplinærstraf. Efter min opfattelse er indhentelse af oplysninger om disciplinære forhold i forbindelse med en sag om afsked på grund af svagelighed i strid med forvaltningslovens § 32.

Jeg er opmærksom på, at mange myndigheder har én samlet personalesag vedrørende den enkelte ansatte, hvori samtlige oplysninger om pågældendes tjensteforhold indgår. Der vil i så fald ikke være spørgsmål om indhentelse af unødvendige oplysninger i strid med forvaltningslovens § 32. Hvis opsplnitning af personalesagen imidlertid faktisk er sket, bliver § 32 anvendelig, når der indhentes oplysninger fra den ene sag til brug for afgørelsen i en anden sag. Det fremgår af DSB's sager, at oplysninger om de ansattes karriereforløb, disciplinære forhold etc. er indkodet på EDB, således at man ved indtastning af et bestemt nummer får oplysninger om bestemte (og ikke andre) forhold. Der er

på denne måde sket en faktisk opsplnitning af personalesagen.

I den nævnte sag, DSB-33, er der muligvis sket det, at sagsbehandleren ved sygesagens behandling er kommet til at trykke på den forkerte knap, hvorefter der er fremkommet en udskrift af partens disciplinære forhold i stedet for den tiltænkte udskrift til brug for sygesagen. EDB-systemets opbygning indebærer farer for sådanne »fejludskrifter«. Hvis det forholder sig således, burde DSB efter min opfattelse straks have makuleret udskriften vedrørende de disciplinære forhold, og således ikke have ladet den forblive på sygesagen.

g. Partshøring m.v.

1° Tjenestemandsløvens § 20, stk. 1.

Blandt de sager, som jeg modtog fra DSB, var ingen sager om afsked af tjenestemænd på grund af disciplinære forhold og dermed ingen sager vedrørende spørgsmålet om overholdelse af bestemmelsen i tjenestemandsløvens § 20, stk. 1.

2° Tjenestemandsløvens § 22, stk. 1.

Spørgsmålet om overholdelse af reglerne i tjenestemandsløvens § 22, stk. 1, er heller ikke opstået i DSB's sager.

3° Tjenestemandsløvens § 31, stk. 1.

Der er ikke konstateret fejl i forbindelse med DSB's høring af parten og organisationen efter tjenestemandsløvens § 31, stk. 1.⁵³

Reaktion fra parten på § 31, stk. 1-høring ses alene at foreligge i én sag, DSB-7. Reaktion fra organisationen ses at foreligge i ialt 12 sager,⁵⁴ heraf 2 vedrørende afsked af overenskomstansatte, hvor høring ikke er sket på grundlag af tjenestemandsløven.⁵⁵ Protest fra organisationen er alene forekommet i 3 af sagerne,⁵⁶ hvoraf de 2 protester var i sagerne om afsked af overenskomstansatte. I den ene af disse sager angik protesten ikke direkte baggrunden for afskeden, men tidspunktet herfor (mens parten fortsat var syg).⁵⁷

4° Forvaltningslovens § 19.

Der er konstateret fejl i relation til bestemmelsen i forvaltningslovens § 19 i alle sager efter lovens ikrafttræden. Bestemmelsen i forvaltningslovens § 19, stk. 2, om undladelse af parts-høring i særlige tilfælde har ikke kunnet finde

anvendelse i nogen af sagerne. Som anført under afsnit II.E.9.d (s. 362 f), kan en blank høring efter tjenestemandsløvens § 31, stk. 1, ikke erstatte partshøring efter forvaltningslovens § 19, stk. 1.

I sagen DSB-1 burde parten have været partshørt om den indberetning, der lå til grund for afskeden. Det bemærkes, at der efter forvaltningslovens § 19, stk. 1, sidste punkt, kan fastsættes en frist for afgivelse af en udtalelse, hvis hurtig sagsbehandling er nødvendig, f. eks. for at bevare adgangen til bortvisning.

I sagen DSB-5 blev afskeden (også) meddelt dagen efter indberetningens modtagelse i generaldirektoratet. I en samtidig skrivelse til skibsføreren anførte generaldirektoratet, at afskeden var foretaget i tillid til, at skibsføreren havde udleveret en kopi af indberetningen til parten eller i hvert fald underrettet ham om indstillingen. Skibsføreren svarede, at han ikke havde nået at udlevere en kopi af indstillingen inden fremsendelse af denne til generaldirektoratet, men at der var blevet lagt en kopi til den skibsfører, som parten skulle sejle med næste gang. Det må således lægges til grund, at parten ikke var bekendt med indberetningen forud for afskeden. Selv om parten havde været bekendt med indberetningen, vil der dog fortsat have været tale om en tilsidesættelse af partshøringspligten i forvaltningslovens § 19, idet parten ikke ud fra indberetningen kunne vide, at der var vedtaget en afskedigelsessag mod ham, hvori indberetningen indgik, og idet der ikke fra DSB's side var givet ham en frist til at fremkomme med en udtalelse. I øvrigt finder jeg anledning til at bemærke, at DSB efter min opfattelse ikke har været berettiget til at gå ud fra, at parten var orienteret om indholdet af indberetningen.

I sagen DSB-8 ses parten heller ikke at være blevet partshørt over den indstilling, der lå til grund for afskeden. Med hensyn til de øvrige sager om afsked på grund af uegnethed og samarbejdsvanskeligheder⁵⁸ burde parterne ligeledes have været partshørt om det (relevante) faktiske grundlag for afskeden. I sagerne om afsked på grund af besparelser/arbejds⁵⁹ burde der have været partshørt over de fakta, der svarer til væsentlige kriterier i forbindelse med et eventuelt valg mellem flere ansatte i forbindelse med afskedigelsen.

I alle sagerne om afsked på grund af stort sygefravær⁶⁰ burde der for det første have været foretaget partshøring over sygedagslistens op-

lysninger om sygefraværet, fordelt på hele og delvise sygedage – jf. nu den under afsnit II.B.3 (s. 350) nævnte højesteretsdom UfR 1990.611 H og det i den anledning udstedte cirkulære nr. 216 af 28. september 1990 – således at parten har mulighed for at kontrollere oplysningernes rigtighed. Derudover bør der, som det også sker, gives oplysning om, at sygedagene tilsammen udgør mere end 120 dage. Sagen DSB-25 indeholder et eksempel på betydningen af partshøring over sygedagslisten. Parten protesterede mod DSB's (standard)meddelelse om, at han nu havde været syg i mere end 120 dage. Der foreligger ikke et skriftligt svar på partens indsigelse, men ny anmodning om lægeerklæring er udsendt ca. 1 måned senere, hvor 120 dage var indtrådt. Jeg går herefter ud fra, at den første anmodning om indsendelse af lægeerklæring beroede på en fejl. Hvordan fejlen er opstået fremgår ikke af sagen.

For det andet skal der efter min opfattelse partshøres over oplysningerne i lægeerklæringerne (specielt konklusionen). En sådan partshøring ses ikke foretaget i nogen af sagerne, hvilket jeg, som det vil fremgå af det anførte, må betragte som en fejl. Jeg henviser herved til, at indholdet af lægeerklæringen, herunder konklusionen om, at parten ikke kan antages at ville kunne genoptage sit arbejde, efter sin karakter er oplysninger til ugunst for parten, når der er tale om uansøgt afsked. Efter min opfattelse kan DSB ikke gå ud fra, at parten er bekendt med lægeerklæringens (præcise) indhold. Den omstændighed, at parten er blevet lægeundersøgt og har vidst, at en lægeerklæring udfærdiget på baggrund af undersøgelsen ville indgå i sagen er efter min opfattelse ikke tilstrækkelig til at anse partshøringspligten efter forvaltningslovens § 19 for opfyldt, jf. Juridisk Grundbog⁶¹ s. 150 nederst, hvorefter partshøring kun kan undlades, hvis der er tale om »nærmere konkretiserede oplysninger«, som parten formodes at være bekendt med, at myndigheden vil indhente.

Jeg henviser i øvrigt til min beretning for året 1988 vedrørende den første egen drift undersøgelse angående sager fra Familieretsdirektoratet. Som der fremgår anførte sted, kunne jeg ikke tiltræde Justitsministeriets og Familieretsdirektoratets opfattelse, hvorefter betingelsen i forvaltningslovens § 19 om, at parten ikke må antages at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af de pågældende oplysninger,

fordelt på hele og under afsnit II.B.3 om UfR 1990.611 H medte cirkulære nr. - således at parten ere oplysningernes der, som det også sygedagene tilsam- ge. Sagen DSB-25 å betydningen af sten. Parten prote- (rd)meddelelse om, mere end 120 dage. igt svar på partens ing om lægeerklæ- d senere, hvor 120 refter ud fra, at den endelse af lægeer- Hvordan fejlen er n.

fter min opfattelse ne i lægeerklærin- n). En sådan parts- nogen af sagerne, ngå af det anførte, henviser herved til, gen, herunder kon- kan antages at vil- de, efter sin karak- for parten, når der efter min opfattelse parten er bekendt (cise) indhold. Den blevet lægeunder- erklæring udfærdi- gelsen ville indgå i e ikke tilstrækkelig gten efter forvalt- jf. Juridisk Grund- er partshøring kun tale om »nærmere«, som parten for- d, at myndigheden

n beretning for året egen drift undersø- familieretsdirekto- sted, kunne jeg ik- ts og Familieretsdi- efter betingelsen i at parten ikke må d, at myndigheden dende oplysninger,

ikke kan anses for opfyldt, hvis parten på forhånd er bekendt med, at myndigheden agter at foretage eller har foretaget et bestemt oplysningsskridt. Justitsministeriets og Familieretsdirektoratets repræsentanter havde anført, at parten i sådanne tilfælde måtte begære aktindsigt og benytte sig af beføjelsen i forvaltningslovens § 21 til at begære sagen udsat, indtil parten havde haft lejlighed til at fremkomme med en udtalelse. Jeg tilkendegav, at partshøring efter min opfattelse kun kunne undlades, hvis det på forhånd meget nøje er præciseret, hvilke bestemte oplysninger, der ville blive indhentet. Jeg fandt ikke at kunne tillægge det afgørende betydning, at parten kunne benytte sig af beføjelserne i bl.a. forvaltningslovens § 21, idet en sådan benyttelse er afhængig ikke alene af, at parten er bekendt med, at der verserer en sag, men også at parten kender sine rettigheder efter forvaltningsloven og er i stand til at udnytte dem. Disse forudsætninger vil som anført s. 269 2. spalte erfaringsmæssigt ofte svigte. Nærværende undersøgelse har endvidere - ligesom undersøgelsen vedrørende Familieretsdirektoratet - vist, at der sjældent søges aktindsigt i sager som de foreliggende.

I enkelte sager kan der rejses spørgsmål om, hvorvidt der skulle have været partshørt i medfør af § 19 over lægeerklæringen i sagen.

I sagen DSB-32 kunne lægeerklæringens konklusion på sin vis siges at være til støtte for parten, som angiveligt ifølge lægeerklæringen selv ønskede at ophøre med at arbejde. Det fremgår imidlertid ikke klart, hvorvidt konklusionen grundede sig på partens fysiske svagheder og/eller på partens psykiske uvilje mod genoptagelse af arbejdet, og - hvis begge forhold indgik - afvejningen af disse. Hvis de fysiske svagheder alene kunne bære konklusionen, kunne det reelle behov for partshøring for så vidt siges at være mindre, end hvis den psykiske side af sagen har været væsentlig for konklusionen. Hvis myndigheden (DSB) skønner, at der reelt er tale om uvilje mod at arbejde (og den fysiske side af sagen ikke i sig selv kan begrunde afsked på grund af svagelighed), er der tale om en oplysning, som parten klart har behov for at blive hørt om, idet sagen i såfald ville kunne skifte karakter fra en svagelighedssag til en sag om diskretionær eller evt. disciplinær afsked på grund af utilstrækkelig arbejdsindsats.

Imidlertid er det afgørende, at der uanset partens eget ønske om at ophøre med at arbej-

de fortsat (formelt) er tale om uansøgt afsked, hvorfor alle oplysninger, der trækker i retning af afskedigelse, må anses for ugunstige for parten i relation til forvaltningslovens § 19 og dermed omfattet af partshøringspligten. Der er tale om glidende overgange fra tilfælde, hvor parten indser, at afskedigelse må blive sagens udgang, selvom parten ikke ønsker dette, over tilfælde, hvor parten passivt accepterer en afsked, til tilfælde, hvor parten aktivt ansøger om afsked. Det har vidtrækkende processuelle og materielle konsekvenser, om der er tale om en ansøgningssag eller ej. Der må derfor kræves en høj grad af klarhed med hensyn til hvornår der er tale om en ansøgningssag. En sådan klarhed findes kun i tilfælde, hvor der foreligger en udtrykkelig ansøgning fra parten.

Hertil kommer, at partshøringspligten efter forvaltningslovens § 19 - med undtagelse af de stærkt afgrænsede tilfælde, der er omfattet af bestemmelsens stk. 2, nr. 1 - ikke er afhængig af en (yderligere) vurdering af partens behov for partshøring, hvis betingelserne i bestemmelsens stk. 1 er opfyldt, og at parten i en situation som den i sagen DSB-32 foreliggende under alle omstændigheder bør sikres mulighed for at kontrollere og forholde sig til lægeerklæringens oplysninger og beskrivelse af partens holdning til afskedigelsesspørgsmålet.

Også i sagen DSB-63 var parten tilsyneladende enig i lægeerklæringens konklusion, men dette fritager som nævnt ikke for pligt til partshøring.

I sagen DSB-55 konkluderede lægeerklæringen, at fuldstændig helbredelse var sandsynlig (efter nogen tid), men det kan ikke udelukkes, at parten vil kunne supplere denne oplysning f.eks. med oplysninger om sygehusbehandling.

I sagen DSB-52 fremgik det af lægeerklæringen, at parten var ude af stand til at fortsætte med sit nuværende arbejde, men han kunne muligvis klare stationært arbejde, hvilket ifølge oplysningerne i lægeerklæringen var blevet drøftet mellem parten og DSB (tjenestestedet). Finansministeriet havde i sit svar i anledning af § 31, stk. 3-høring meddelt, at der var grundlag for afsked, medmindre der kunne tilbydes parten stationært arbejde. Efter min opfattelse burde parten have været partshørt om dette spørgsmål.

DSB har i udtalelsen til mig anført:

»DSB har noteret sig, at ombudsmanden ikke finder at DSBs efterlevelse af tjenestemandslovens § 31, stk. 1 kan erstatte partshøring efter forvaltningslovens § 19, stk. 1. Vi vil nu søge at tilrettelægge en praksis der tilgodeser begge regelsæt, herunder partshøring over sygedaglistens oplysninger m.v.

Endvidere vil vi drøfte ombudsmandens opfattelse af, at der skal partshøres over oplysningerne i lægeerklæringen med finansministeriet, jf. tidligere bemærkninger herom.«

5° Ulovbestemt videregående partshøringspligt i »sanktionssager«.

Som anført i afsnit II.E.9.e (s. 363), er der i ombudsmandens praksis fastslået en udvidet partshøringspligt i sager om uansøgt afsked og anvendelse af andre sanktioner over for offentligt ansatte. Spørgsmålet om partshøring på grundlag af denne grundsætning var aktuelt i ialt 7 af DSB's sager,⁶² nemlig DSB's eneste rene disciplinærsag og sagerne om afsked på grund af uegnethed og samarbejdsvanskeligheder. Parterne i disse sager skulle ikke alene have været partshørt med hensyn til sagens faktum, men også med hensyn til DSB's bedømmelse (retlige kvalifikation) af faktum og eventuelle bevismæssige vurderinger. Ingen af sagerne har opfyldt denne ulovbestemte partshøringspligt.

6° Forvaltningslovens § 21.

Der blev ikke i nogen af sagerne fremsat begæring efter forvaltningslovens § 21 om udsættelse af sagen med henblik på, at parten kunne fremkomme med en udtalelse.

7° Partshøring i sager før forvaltningsloven.

Også før ikrafttrædelsen af forvaltningsloven var der – på ulovbestemt grundlag – pligt til partshøring, forud for bebyrdende afgørelser, jf. bl.a. FOB 1973.86 og 399, FOB 1980.294 og Juridisk Grundbog⁶³ s. 149 f. Herefter var der pligt til partshøring, hvis 1) myndigheden modtager oplysninger af ikke uvæsentlig betydning for sagen, 2) der ikke ville kunne undtages fra partsaktindsigt, 3) parten ikke kan antages at være bekendt med, at myndigheden har modtaget oplysningerne, og 4) der er rimelig grund til at antage, at parten kan imødegå eller dog supplere oplysningerne. Denne grundsætning er i alt væsentligt blevet kodificeret ved forvalt-

ningslovens § 19. I ingen af de 11 sager,⁶⁴ der blev afsluttet før ikrafttrædelsen af forvaltningsloven, er der sket partshøring, det være sig om sygedagslisten, om de lægelige oplysninger i sagen eller om andre oplysninger. Da min undersøgelse har sigtet mod sager, der er afsluttet efter forvaltningslovens ikrafttræden, og grundsætningen efter indførelsen af forvaltningslovens § 19 ikke længere har nogen praktisk betydning, har jeg ikke foretaget en efterprøvelse af, om der i de 11 sager før forvaltningsloven er sket tilsidesættelse af den dagældende grundsætning.

h. Sagens oplysning.

1° Officialprincippet.

I 6 af DSB's sager er sagen utilstrækkeligt undersøgt. Det drejer sig om sagerne DSB-5, DSB-12, DSB-13, DSB-15, DSB-55 og DSB-59.

I DSB-5 var sagen efter min opfattelse utilstrækkeligt undersøgt forud for afskeden af parten under henvisning til uduelighed. Afsked blev meddelt (alene) på grundlag af skibsførerens indberetning, som parten (som anført under afsnit III.A.2.g.4°, s. 378) ikke blev partshørt over. I forbindelse med den efterfølgende retssag blev der indhentet yderligere udtalelser fra andre skibsførere og styrmænd. Disse udtalelser burde efter min opfattelse have været indhentet forud for afskeden, ligesom partshøringsmanglen udgør en selvstændig mangel også i relation til overholdelse af officialprincippet. Med hensyn til skibsførerens indberetning bemærker jeg, at den ikke var særlig præcis. Den beskrev i alt væsentligt i generelle vendinger partens adfærd, men indeholdt ikke konkrete episoder til underbygning heraf.

I sagen DSB-12, hvor afsked var begrundet i samarbejdsvanskeligheder, idet parten »ikke (havde) efterkommet tjenstlige ordrer«, var der ikke partshørt efter forvaltningslovens § 19 og den udvidede partshøringspligt i sanktionssager. Samarbejdsvanskelighederne er ikke præciseret tilstrækkeligt i sagen, og sammen med partshøringsmanglerne bevirker dette, at afgørelsens indholdsmæssige holdbarhed vanskeligt lader sig efterprøve.

I sagen DSB-13 vedrørte den utilstrækkelige sagsoplysning en påstand fra parten om først at have modtaget afskedsbrevet den 4. januar 1989. (Afskedsbrevet var dateret den 13. december 1988 og sendt til partens arbejdsplads

af de 11 sager,⁶⁴ der vedrører aflysningen af forvaltningen, det være sig særlige oplysninger og sager. Da min undersøgelse af afsluttede sager før forvaltning af den daglige

er utilstrækkeligt om sagerne DSB-5, DSB-55 og DSB-59. Min opfattelse er utilstrækkelig grundlag for afskeden af skibsførelsen (som anført under 8) ikke blev partsindfølgende udtalelser af mænd. Disse udtalelser have været, ligesom partsindfølgende mangel og af officialprincipperens indberetning var særlig præcis. I generelle vendinger indeholdt ikke konklusion heraf.

Det var begrundet i at parten »ikke har ordre«, var der i lovens § 19 og i sanktionssagerne er ikke præciseret, og sammen med dette, at afgørelse af vanskeligheder

er utilstrækkelige om parten om først at den 4. januar 1988 den 13. december 1988

(en færge) via vedkommende driftsområde). DSB ses i anledning af partens påstand vedrørende tidspunktet for brevets modtagelse alene at have undersøgt, hvornår brevet er videregivet til færgen, og hvorvidt parten havde haft vagter fra dette tidspunkt og indtil den 31. december 1988. Efter aftalelovens (lovbekendtgørelse nr. 600 af 8. september 1986) § 2, stk. 1, anses et brev for at være »kommet frem«, når det er afleveret i partens postkasse. Da afskedsbrevet i den foreliggende sag ikke var sendt til partens privatadresse, men til parten via dennes tjenestested, der således står som modtager af brevet, har DSB efter min opfattelse bevisbyrden for, at parten rent faktisk har fået brevet i hænde. Det er herefter min opfattelse, at det er utilstrækkeligt blot at undersøge, om parten har haft (flere) vagter mellem brevets afsendelse og det tidspunkt, på hvilket parten hævder at have modtaget brevet. DSB burde have undersøgt, om parten f.eks. havde egen postkasse på færgen, om brevet i givet fald er lagt heri, og i bekræftende fald hvornår, eller om (og i givet fald hvornår) det måtte være udleveret personligt til parten.

Sagen DSB-15 vedrører afsked af en overenskomstansat tillidsrepræsentant efter mere end 120 dages sygefravær. Denne sag er efter min opfattelse også utilstrækkeligt oplyst. Der foreligger således ikke oplysninger i sagen om sygdommens art, varighed og prognose. Det fremgår endvidere ikke af sagens oplysninger, hvorvidt DSB har foretaget en konkret vurdering af, om afsked skulle ske, eller hvorvidt parten er afskediget, *allerede fordi* der er tale om mere end 120 dages sygefravær. I afskedsbrevet er alene anført, at »begrundelsen for afskeden er sygemelding over 120 dage«. I et notat fra et møde med organisationen efter reglerne om tillidsrepræsentanter (hovedaftalens § 9) er endvidere alene anført, at »tvingende årsager« lå til grund for afskeden, uden at disse årsager er nærmere præciseret. Muligvis kan notatet tages til indtægt for, at der har fundet en konkret vurdering sted. Er det imidlertid ikke tilfældet, må jeg betragte det som en fejl. I den konkrete afvejning må bl.a. indgå udsigten til, at parten snart vil blive permanent rask. I sagen DSB-55 forelå en lægeerklæring om, at der var udsigt til fuldstændig helbredelse, og den ansatte var umiddelbart forud herfor henvist til sygehus. Efter min opfattelse kan der rejses spørgsmål, om ikke det havde været rimeligt at afvente re-

sultatet af undersøgelse og eventuel behandling på sygehus. Sagen illustrerer dog samtidig, at hensynet til en forsvarlig sagsoplysning kan stå over for ønsket om fremskyndelse af sagen af andre grunde. Parten fyldte 60 år kort tid efter sygesagens rejsning. Hvis afsked skulle være sket inden det 60. år med henblik på bevarelse af muligheden for kvalificeret svagelighedspension, jf. tjenestemandspensionslovens § 7, stk. 1, skulle sagsbehandlingen således have været fremskyndet. Da lægeerklæringen i sagen pegede i retning af fuldstændig helbredelse, har der ikke været grundlag for at antage, at parten ville kunne have opnået mellemste eller højeste førtidspension og dermed pension efter tjenestemandspensionslovens § 7.

Endelig skal sagen DSB-59 omtales. Parten havde, inden der blev rejst sygesag, ansøgt om forflyttelse af helbredsmæssige årsager. Der foreligger som nævnt under afsnit III.A.2.d (s. 373) ikke noget svar på denne ansøgning. Ansøgningen er fra tjenestestedets side påtegnet »Der kan ikke her skaffes den pågældende andet arbejde.« Om mulighederne for beskæftigelse andre steder inden for DSB har været undersøgt, fremgår ikke. Under sygesagen er sagen sendt til en personalekonsulent med spørgsmålet om anden beskæftigelse. Resultatet af denne forespørgsel fremgår imidlertid heller ikke af sagen. Om muligheden for omplacering af parten har været tilstrækkeligt undersøgt, fremgår således ikke.

Af svagelighedssagerne fremgår i øvrigt, at parterne i forbindelse med anmodningen om indsendelse af lægeerklæring gøres bekendt med, at denne eventuelt vil kunne indsendes til DSB i lukket kuvert, stilet til Finansministeriet. Modsat de sager, jeg har modtaget fra P&T, jf. nærmere herom i afsnit III.B.2.h.1° (s. 414 ff), forelå lægeerklæringer i kopi på DSB's sager om afsked på grund af svagelighed ved min modtagelse af disse. Jeg går herefter ud fra, at DSB har været bekendt med lægeerklæringens indhold, inden der blev truffet afgørelse i svagelighedssagerne.

Efter min opfattelse er det også nødvendigt, at DSB kender indholdet af lægeerklæringerne, inden der træffes afgørelse. Dels forudsætter opfyldelse af officialprincippet, at DSB er bekendt med indholdet med henblik på at træffe afgørelse på et forsvarligt grundlag. Jeg bemærker herved, at DSB ikke »uprøvet« kan lægge Finansministeriets udtalelse til grund, men

selvstændigt ud fra bl.a. oplysningerne i lægeerklæringen om prognose m.v. må vurdere, om der bør finde afsked sted i det konkrete tilfælde. Dels er kendskab til lægeerklæringernes indhold nødvendigt for at kunne opfylde parts-høringspligten i forvaltningslovens § 19, jf. afsnit III.A.2.g.4° (s. 378 ff), og begrundelsespligten i forvaltningslovens § 24, jf. afsnit III.A.2.e (s. 373 ff). Jeg henviser i øvrigt til afsnit II.B.3 (s. 348 ff), hvoraf det også fremgår, at jeg overfor Finansministeriet i en særskilt sag af egen drift har rejst spørgsmålet om ændring eller ophævelse af bestemmelserne i § 3, stk. 2, i Finansministeriets cirkulære nr. 47 af 15. marts 1973 og ministeriets cirkulærskrivelse nr. 166 af 12. juli 1973 om indsendelse af af de lægelige oplysninger til Finansministeriet direkte i en lukket kuvert, stilet til ministeriets lægekyndige konsulent.

Jeg må derfor også anse det for uheldigt, at DSB over for parterne i svagelighedssagerne meddeler, at erklæringen vil kunne indsendes i lukket kuvert, stilet til Finansministeriet, idet denne fremgangsmåde efterlader det indtryk, at lægeerklæringerne ikke kommer til DSB's kendskab, hvis de indsendes i lukket kuvert.

DSB har i udtalelsen til mig vedrørende spørgsmålet om indsendelse af lægeerklæring i lukket kuvert til Finansministeriet anført:

»... DSB er enig i det anførte om, at lægeattester bør indgå i DSBs vurdering af helbreds-sagerne, og at lægeattesternes indhold derfor bør være kendt af styrelsen. Dette strider imidlertid mod den af finansministeriet (APD) udsendte generelle instruks om, at lægeattesterne skal sendes dertil i særlig lukket kuvert. DSB vil på baggrund af ombudsmandens bemærkning053 drøfte spørgsmålet på ny med finansministeriet.«

2° Retlig og faktisk vildfarelse.

Spørgsmålet om retsvildfarelse kan illustreres af sagen DSB-2, der vedrører afsked af en funktionær på grund af besparelse/arbejds-mangel. Efter funktionærlovens § 2a, stk. 1, har en funktionær, der afskediges efter 18 års ansættelse, ret til 3 måneders løn i fratrædelsesgodtgørelse. Dette gælder dog efter § 2a, stk. 2, ikke, hvis parten ved afskeden har ret til f.eks. folkepension. Parten havde været ansat i DSB i ca. 20 år og fyldte 67 år i februar 1990, hvorfor

han ville have ret til folkepension, hvis han blev afskediget med udgangen af januar måned 1990. Parten var oprindelig afskediget med udgangen af oktober måned 1989 med ret til 3 måneders fratrædelsesgodtgørelse. Efter samtale mellem tjenestestedet og parten i anledning af tidspunktet for afsked anmodede tjenestestedet om, at afskeden blev ændret til udgangen af januar 1990, hvorefter parten kunne få folkepension. Tjenestestedet henviste til, at det beroede på en »fejlfortolkning vedrørende udbetaling af de 3 måneders fratrædelsesgodtgørelse«, at afskedsdatoen var blevet fastsat til den 31. oktober 1989. DSB ændrede i overensstemmelse hermed afskedstidspunktet til udgangen af januar 1990 med oplysning om, at parten herefter ikke kunne få fratrædelsesgodtgørelse, da han på afskedstidspunktet havde opnået ret til folkepension. Efter anmodning fra parten blev afskeden senere ændret på ny til udgangen af oktober 1989 med ret til fratrædelsesgodtgørelse. Tjenestestedet og parten (men ikke generaldirektoratet) befandt sig ved anmodningen om ændring af afskedstidspunktet til udgangen af januar 1990 i en retsvildfarelse vedrørende reglerne i funktionærlovens § 2a. Efter min opfattelse burde DSB have bragt tjenestestedet og parten ud af denne retsvildfarelse ved at vejlede om indholdet af funktionærlovens § 2a, forud for afgørelsen på grundlag af partens ansøgning.

Spørgsmålet om faktisk vildfarelse forelå i sagen DSB-25. Parten havde modtaget anmodning om indsendelse af lægeerklæring i anledning af sygefravær over 120 dage. Parten protesterede herimod, idet han anførte, at han ikke havde været fraværende i mere end 120 dage. Herefter blev en ny anmodning om lægeerklæring fremsendt ca. 1 måned senere, da 120 dages fravær var indtrådt. Der var således tale om en faktisk vildfarelse hos tjenestestedet med hensyn til antallet af sygedage hos parten inden for det seneste år.

3° Tjenestemandenslovens § 31, stk. 3.

I sagen DSB-7 var der spørgsmål om utilstrækkelig høring af Finansministeriet efter tjenestemandenslovens § 31, stk. 3. I sagen »indstillede« DSB, at parten blev afskediget på grund af uegnethed. Uanset at Finansministeriet i forbindelse med § 31, stk.

3-høring påser, at afskedigelsesgrundlaget er til stede, er det ikke Finansministeriet, der træffer afgørelsen om afsked. Kompetencen hertil tilkommer vedkommende myndighed, i dette tilfælde Generaldirektoratet for DSB. Høring af Finansministeriet efter tjenestemandens lovens § 31, stk. 3, er obligatorisk og, for så vidt angår spørgsmålet om retten til pension, imperativ (bindende med hensyn til svaret). For så vidt angår selve afskedsspørgsmålet, er Finansministeriets høringssvar fakultativt, d.v.s. at DSB ikke er forpligtet til at følge Finansministeriets »indstilling«, jf. afsnit II.E.10.c (s. 363 f). Jeg må derfor finde formuleringen af DSB's høringsskrivelse til Finansministeriet uheldig, da den efterlader det indtryk, at afgørelsen om afsked henhører under Finansministeriet.

I udtalelsen til mig har DSB anført:

»Om sagens oplysning bemærker ombudsmanden på side . . . , at DSBs høringsskrivelse til finansministeriet er uheldig formuleret. Heri er vi enige og skal derfor her fremhæve at det er DSBs opfattelse, at det er trafikministeren, der bevilger afsked og at finansministeriet alene afgør pensionsspørgsmålet.«

I en supplerende udtalelse af 28. maj 1991 har DSB i tilslutning hertil anført:

»I forlængelse af DSBs brev af 23. maj 1991 om udkast til ombudsmandens rapport om egen drift undersøgelse samt drøtelseerne på vort møde den 27. maj følger her som aftalt en kort kommentar til rapportudkastet . . . side . . . om tjenestemandens lovens § 31 stk. 3.

Med hjemmel i tjenestemandens lovens paragraf 26 kan ministeren foretage uansøgt afsked af en tjenestemand, medens spørgsmålet om, hvorvidt betingelserne for at oppebære pension træffes af finansministeren, jf. tjenestemandens pensionslovens paragraf 31.

Det er DSBs opfattelse, at trafikministeren kan træffe en selvstændig afgørelse med hensyn til spørgsmålet om uansøgt afskedigelse af en tjenestemand. Denne opfattelse synes finansministeriet (administrations- og personaledepartementet) imidlertid ikke at dele.

Som vi forstår finansministeriet er det dette ministeriums opfattelse, at det ikke alene skal tage stilling til pensionsspørgsmålet, men tillige gå ind i en realitetsvurdering af, hvorvidt der er grundlag for at foretage den af trafikministeren besluttede uansøgte afsked. Finansministe-

riet begrundet dette med de økonomiske konsekvenser for staten, gennemførelsen af en afsked har, når en tjenestemand afskediges uansøgt med pension.

Disse divergerende opfattelser kan give anledning til problemer i sagsekspeditionen.

DSB vil på baggrund af ombudsmandens egen drift undersøgelse påny drøfte spørgsmålet med finansministeriet.«

Sagen DSB-43 illustrerer spørgsmålet om utilstrækkeligt svar fra Finansministeriet. Parten havde i 1978 været ude for en arbejdsulykke. Ulykkestilfældet ses ikke at være direkte årsag til en ryglidelse, der i 1986 førte til partens afsked. Parten havde tilsyneladende haft ryglidelsen før ulykkestilfælde, men det fremgår ikke klart og udtrykkeligt, om ulykken kan have forværret ryglidelsen, og om der derfor eventuelt kunne være grundlag for at overveje anvendelse af tjenestemandspensionslovens § 8, stk. 1, om pension efter tilskadestreglerne. Forudsat at de lægelige oplysninger giver grundlag for en besvarelse af spørgsmålet med tilstrækkelig sikkerhed, ville jeg have fundet det naturligt, at Finansministeriet havde forholdt sig til spørgsmålet om anvendelse af § 8. Da Finansministeriet imidlertid ikke er omfattet af undersøgelsen, kan jeg ikke formulere min opfattelse som en kritik af Finansministeriet, men Generaldirektoratet for DSB burde efter min opfattelse have været opmærksom på spørgsmålet og i givet fald have afkrævet Finansministeriet en udtrykkelig stillingtagen hertil.

DSB har i udtalelsen til mig anført:

»På baggrund af ombudsmandens udtalelse . . . side . . . vil vi da også fremover afkræve finansministeriet en udtrykkelig stillingtagen.«

4° Tjenstligt forhør.

Da der ikke var nogen disciplinærsager vedrørende tjenestemænd, har spørgsmålet om iagttagelse af regler i tjenestemandens loven om tjenstligt forhør ikke været aktuelt i DSB's sager.

III.A.2.i). Sagsstyring og sikring af bevis i sagen.

Af ressourcemæssige grunde har jeg ikke foretaget en undersøgelse af DSB's journalsystem og journaloplysninger. Jeg har derfor kun kunnet konstatere sagsstyringsfejl og manglen-

de dokumenter i sagerne i det omfang, dette måtte fremgå af de modtagne sagsakter.

1° Journalisering og erindringssystemer.

I sagen DSB-56 blev parten afskediget med ordinær egenpension efter tjenestemandspensionslovens § 2. I Finansministeriets svar på § 31, stk. 3-høringen anmodede ministeriet DSB om at bede tjenestemanden om at indgive ansøgning om førtidspension og senere indsende kendelsen fra Revaliderings- og Pensionsnævnet til Finansministeriet med henblik på ministeriets stillingtagen til, om der var grundlag for tilkendelse af forhøjet pension efter tjenestemandspensionslovens § 7. DSB udleverede kopi af Finansministeriets svar til parten i forbindelse med § 31, stk. 1-høringen af ham. Der foreligger ikke oplysninger i sagen om, hvad der videre måtte være sket vedrørende spørgsmålet om førtidspension og dermed pension efter tjenestemandspensionslovens § 7. Efter min opfattelse bør de sager, hvori muligheden for senere tilkendelse af forhøjet pension er aktuel, sættes i erindring (såvel i DSB som i Finansministeriet) på udfaldet af sagen om førtidspension. På conceptarket i sagen er den noteret til fremtagelse efter afskedsbrevet, men umiddelbart synes denne fremtagelse alene at være sket med henblik på – eller i hvert fald alene at være fulgt op med – oplysning om resultatet af partens arbejdsskader (og dermed spørgsmålet om pension efter tilskadekomstreglerne i tjenestemandspensionslovens § 8), mens spørgsmålet om pension efter § 7 ikke ses at være afklaret. Tilsvarende spørgsmål er opstået i 4 andre af DSB's svagelighedssager.⁶⁵

2° Bevarelse af indgåede dokumenter.

Da jeg som nævnt under afsnit III.A.2.i (s. 383) ikke har foretaget en undersøgelse af journaloplysninger, har jeg ikke kunnet sammenholde de modtagne dokumenter med journaloplysninger (journalkort) med henblik på konstatering af, om og i givet fald hvilke dokumenter, der manglede i sagerne. Den i bilag 1 til denne rapport optrykte oversigt over manglende dokumenter er således udelukkende dokumenter, som ud fra gennemgangen af de modtagne sagsakter kunne konstateres at mangle i DSB's sager ved fremsendelsen af disse til mig. Nogle dokumenter er efterfølgende telefonisk indhentet fra DSB, bl.a. sygedagslister. Disse

dokumenter er i bilag 1 markeret med en stjerne (*).

DSB har telefonisk samt i DSB's følgeskrivelse af 21. januar 1991 ved fremsendelsen af de sidste 49 sager til mig oplyst, at der »generelt« ikke er mere på sagerne, end hvad der forefindes i de fremsendte sager.

Jeg må finde det beklageligt, at der i visse sager mangler dokumenter, der er indgået til eller udarbejdet af DSB. Dels vil der kunne opstå problemer i forbindelse med en eventuel senere begæring om aktindsigt i samtlige sagens dokumenter, dels kan manglende dokumenter gøre en eventuel efterprøvelse af grundlaget for den trufne afgørelse vanskelig eller måske endda umulig.

Som nævnt under afsnit III.A.2.d (s. 372) var der i sagen DSB-9 ulæselige eller dog vanskeligt læselige interne notater. Hvis notaterne indeholder oplysninger, der har været pligt til at gøre notat om efter offentlighedslovens § 6, må sådanne ulæselige notater sidestilles med manglende dokumenter.

3° Genpart/kopi af udgående dokumenter.

Som bilag 2 er vedlagt en oversigt over manglende brevkopier i DSB's sager. Som det fremgår af bilag 2, mangler der helt eller delvist brevkopier i alle de 65 sager, bortset fra 6 sager.⁶⁶ Brevkopier mangler helt i 51 sager.⁶⁷ I de resterende 8 sager⁶⁸ mangler der brevkopi af en del af generaldirektoratets udgående skrivelser i sagen.

DSB har på telefonisk forespørgsel og i skrivelsen af 21. januar 1991, hvormed jeg modtog de sidste 49 sager, oplyst, at brevkopier af DSB's udgående skrivelser ikke findes, hvis de ikke henligger på sagen. Der er således heller ikke taget kopi eller genpart af udgående skrivelser til f.eks. indsætning i kopibog.

Uanset at der ikke findes skrevne regler om brevkopier, finder jeg, at der altid bør forefindes brevkopier af en myndigheds udgående skrivelser på sagen og eventuelt tillige også i kopibog. Brevkopier er af væsentlig betydning for efterprøvelsen af, hvad der er passeret i sagen. Det kan således ikke udelukkes, at den (endelige) udgående skrivelse ikke er identisk med det oprindelige koncept. En procedure, hvorefter konceptet og det renskrevne dokument konfereres, må efter min opfattelse anses for utilstrækkelig til sikring af det nødvendige

bevis for indholdet af de af myndigheden udfærdigede dokumenter. Dels forekommer fejlrisikoen i forbindelse med en konferering erfaringsmæssigt forholdsvis stor, dels kan der i det renskrevne dokument være foretaget ændringer, som ikke fremgår af konceptet. Endvidere kan koncepter være vanskelige at læse og/eller forstå for andre end koncipisten (og eventuelt andre, der hos myndigheden har medvirket ved sagens behandling); dette gælder selvsagt særligt, hvis konceptet er helt eller delvist håndskrevet og/eller indeholder forkortelser og/eller (mange og indviklede) rettelser. Brevkopier tjener således et klart bevismæssigt formål.

Derudover finder jeg også, at brevkopier er en nødvendig forudsætning for, at myndighederne kan opfylde begæringer om aktindsigt. Dels indebærer en rekonstruktion af skrivelser en vis risiko for, at der ikke er overensstemmelse mellem det oprindeligt udgående dokument og det rekonstruerede. Dels indebærer en rekonstruktion (oftest i form af en afskrift af konceptet med henblik på at rekonstruere en genpart af dokumentet) en efter min opfattelse uhensigtsmæssig ressourceanvendelse, specielt i betragtning af de teknisk enkle muligheder for – med ubetydelige tidsmæssige og økonomiske omkostninger – at producere gennemslags- eller fotokopier af myndighedens udgående dokumenter, inden disse forlader myndigheden. Hertil kommer, at en manglende overholdelse af fristbestemmelserne i offentlighedslovens § 16, stk. 1–2, og forvaltningslovens § 16, stk. 2, med henvisning til, at sagens udgående dokumenter først skal rekonstrueres, efter min opfattelse vil være uantagelig. På baggrund af det anførte må jeg anse det for uheldigt, at der i så mange af DSB's sager ikke forefindes brevkopier i sagen.

Som et eksempel på betydningen af brevkopier kan henvises til sagen DSB-48. DSB's udgående skrivelser foreligger kun i konceptform. Der var uoverensstemmelse mellem konceptet til afskedsbrevet til parten (hvorefter han blev afskediget uansøgt) og konceptet til brev til Statstidende (hvorefter parten var afskediget efter ansøgning). Sagens øvrige oplysninger viste dog, at der var tale om uansøgt afsked. Bl.a. forelå der ingen ansøgning om afsked i sagen.

Til afsnittene 2° og 3° om bevarelse af indgåede dokumenter og om brevkopier har DSB i udtalelsen til mig bemærket:

»Til bemærkningerne om bevarelse af indgåede dokumenter, herunder brevkopi m.v. vil der nu blive udarbejdet retningslinier herom i personaletjenesten.«

j. Borgervenlighed.

1° Sagsbehandlingstid, underretning om forsinkelse og besvarelse af rykkere.

Ingen af DSB's sager har givet anledning til bemærkninger for så vidt angår de ovennævnte punkter. Underretning om forsinkelse har ikke været aktuel, da sagerne ikke har trukket ud. Der ses endvidere (antagelig af samme grund) ikke at være rykket for svar i nogen af sagerne.

2° Myndighedens skrivelser; læselighed, klarhed og underskrift.

I de 4 svagelighedssager, som jeg modtog den 22. februar 1991⁶⁹, havde afskedsbrevet en anden formulering i forhold til de øvrige sager om afsked på grund af svagelighed. Afskedsbrevet i sagerne DSB-18, DSB-33 og DSB-35 havde følgende ordlyd:

»Jeg vil gerne sige Dem mange tak for Deres arbejde i DSB i forbindelse med, at De herved afskediges med udgangen af maj måned 1990 på grund af svagelighed.

Jeg håber, at De også fremover vil følge med i DSBs aktiviteter, bl.a. gennem DSB bladet, som De fortsat vil modtage.

DSB vil hurtigst muligt meddele Dem pensionens størrelse.«

(Afskedsbrevet i DSB-17 var i alt væsentligt identisk med de 3 andre. Eneste forskel var, at De-formen var erstattet med du-form, ligesom det fremgik, at parten var afskediget ved kongelig resolution). Den ændrede affattelse af standardkonceptet i sager om afsked på grund af svagelighed forekommer mig umiddelbart ikke let forståelig. Brevets hovedindhold – afsked på grund af svagelighed – træder efter min opfattelse i baggrunden.

Underskriften på en myndigheds breve behøver som anført under afsnit II.E.12.b (s. 366) ikke være læselig, men skal være gentaget med maskinskrift eller stempel. I sagen DSB-17 var underskriften i noticen af afskedsbrevet til tjenestestedet ikke gentaget med maskinskrift eller stempel. – Jeg bemærker, at der ikke i det, der er henvist til i afsnit II.E.12.b (s. 366) sondres mellem meddelelser til parter og (noticer til) myndigheder.

I øvrigt har jeg i den ganske store udstrækning, der ikke har foreligget brevkopier (jf. afsnit III.A.2.i.3°, s. 384, og bilag 2) ikke kunnet konstatere, om underskriften på generaldirektoratets udgående skrivelser har været gentaget med maskinskrift eller stempel.

k. Bekendtgørelse og form.

1° Underretning om afgørelsen til parten.

Som anført i afsnit II.E.13 (s. 366 f), er det min opfattelse, at ikke kun afgørelser, men også øvrige meddelelser til parten bør sendes direkte til denne og ikke via tjenestestedet. I tilslutning til det under afsnit II.E.13 (s. 366 f) anførte skal jeg henvise til, at kommunikation via tjenestestedet er utidssvarende. I dag, hvor der lægges større vægt på borgervenlighed, d.v.s. en hurtig, smidig og serviceorienteret betjening af borgerne, og hvor mangfoldiggørelsen af skrivelser ikke er noget problem, må det følge af god forvaltningsskik, at meddelelser – og især afgørelser – sendes direkte til parten, medmindre helt ekstraordinære forhold i den enkelte sag konkret stiller sig i vejen herfor.

I forlængelse heraf bemærkes, at det også forekommer mig uheldigt, at tjenestestedet orienteres om afgørelsen, før denne er meddelt parten. Særligt hvor parten, som det oftest vil være tilfældet i sygesagerne, er fraværende fra arbejdet, forekommer kommunikation via tjenestestedet uheldigt.

I alle DSB's sager, bortset fra sagerne DSB-6, DSB-17, DSB-47, DSB-51 og DSB-52, er afskedsbrevene kommunikeret via tjenestestedet. Det er imidlertid alene i sagen DSB-6, at det fremgår, at afskedsbrevet er sendt til parten på dennes privatadresse. I de 4 øvrige sager er det oplyst i noticen til tjenestestedet, at brevet er sendt anbefalet, men ikke hvortil brevet er sendt.

I alle sager, bortset fra sagen DSB-6, blev meddelelser til parten i øvrigt fremsendt via tjenestestedet.

Denne fremgangsmåde med kommunikation via tjenestestedet må jeg finde uheldig.

Det har ikke været muligt på grundlag af oplysningerne i sagerne i alle tilfælde at afgøre, om parten (fortsat) har været fraværende. I 40 sager må det ud fra sagens oplysninger lægges til grund, at parten var fraværende på tidspunktet for bl.a. afskedsbrevets fremsendelse til tjenestestedet.⁷⁰ I 12 sager må det ud fra sagens

oplysninger formenes, at parten var fraværende.⁷¹

I 8 sager må det omvendt ud fra sagens oplysninger lægges til grund, at parten ikke var fraværende fra tjenestestedet.⁷² Ligeledes må det i 2 sager formenes, at parten ikke var fraværende.⁷³

I 2 sager er det ud fra oplysninger i sagerne ikke muligt at opstille nogen formodning vedrørende spørgsmålet.⁷⁴

I 2 af DSB's sager var der tvivl om, hvorvidt parten havde modtaget DSB's breve »rettidigt« (i forhold til det krævede varsel). Det drejer sig om sagerne DSB-13 og DSB-15.

I førstnævnte sag gjorde parten gældende, at afskedigelsesbrevet først var modtaget den 4. januar 1989. Sagen er omtalt under afsnittene III.A.2.e (s. 375 f) om stillingtagen til partsanbringender og III.A.2.h.1° (s. 380 f) om officialprincippet. Ud over de dér rejste spørgsmål, kan sagen også anføres som eksempel på, at meddelelser til sagens parter, især retsstiftende meddelelser, bør sendes direkte til parten. Hvis afskedigelsesbrevet i det konkrete tilfælde havde været sendt direkte til parten på dennes privatadresse, ville DSB ikke have haft bevisbyrden for, at parten rent faktisk havde fået brevet i hænde, men blot at brevet var kommet frem til ham, jf. afsnit III.A.2.h.1° (s. 380 f).

I sagen DSB-15 traf DSB afgørelse om afsked den 31. oktober 1988. Afskedsbrevet blev telefaxet til tjenestestedet til videre foranstaltning til parten pr. bud. Det fremgår ikke af sagen, om telefaxen rent faktisk er overgivet til parten samme dag, men der er på den anden side heller ikke oplysninger, der antyder, at det ikke skulle være tilfældet. Der burde efter min opfattelse have været udarbejdet notat om dette forhold.

Om anvendelse af fremgangsmåden med kommunikation via tjenestestedet har DSB i udtalelsen til mig anført:

»Til side . . . hvor ombudsmanden giver udtryk for, at det efter hans opfattelse ikke er tidsvarende at sende meddelelser via tjenestestedet skal DSB bemærke, at DSB i udstrakt grad anvender den tjenstlige vej til viderebringelse af breve med bl.a. sagsafgørelser af forskellig art til medarbejderne. Det gælder således breve med disciplinære afgørelser og afskedigelse uanset grunden hertil.

Der er flere årsager hertil, og den væsentligste er det menneskelige aspekt, der ligger i, at den slags afgørelser videregives af den lokale chef. Det er en person parten kender, og som i forbindelse med videregivelse af afgørelsen har lejlighed til at menneskeliggøre sagen og knytte et par ord til afgørelsen. Vi anser det ikke for god personalepolitik at lade afgørelser af omhandlede art – uansøgt afskedigelse uanset årsagen – dumpe »ukommenteret« ind gennem partens brevprække på bopælen.«

På mødet den 27. maj 1991 uddybede DSB det citerede. I tilslutning hertil anførte DSB, at den chef, der har startet sagen, også – for at fastholde dennes chefansvar – burde være den, der i forhold til parten afslutter sagen ved at viderebringe afgørelsen. DSB anvender også denne fremgangsmåde ved andre typer afgørelser, også selv om de ikke er startet af tjenestestedet.

Jeg har naturligvis fuld forståelse for det menneskelige aspekt, som er baggrunden for, at DSB (fortsat) anvender fremgangsmåden med kommunikation via tjenestestedet for så vidt angår den endelige afgørelse i sagen. Meddelelser om den endelige afgørelse i sagen udgør imidlertid en mindre del af de meddelelser, der efter den gældende praksis kommunikerer via tjenestestedet. Hertil kommer, at der efter min opfattelse kan være lige så gode grunde – rent menneskeligt – der taler for fastholdelse af det almindelige udgangspunkt om fremsendelse af meddelelser, herunder afgørelser, direkte til parten.

Det kan således efter min opfattelse ikke afvises, at parten foretrækker et afskedsbrev sendt direkte til bopælen og ikke opfatter kommunikation via tjenestestedet på den tilsluttede måde. Dette vil vel især kunne tænkes i disciplinærsager og sager om afsked på grund af samarbejdsvanskeligheder eller uegnethed. Hvis afsked er sket på grundlag af en indberetning fra partens chef, kan det efter min opfattelse ikke generelt lægges til grund, at parten opfatter hensynet bag fremsendelsen af afskedsbrevet via tjenestestedet, således som denne fremgangsmåde er tilsigtet fra DSB's side – snarere tværtimod. Umiddelbart vil jeg antage, at parten i disse sager foretrækker afskedsbrevet sendt direkte til bopælen, frem for at skulle konfronteres med chefen ved meddelelsen om sagens udfald.

Med hensyn til DSB's bemærkning om, at generaldirektoratet ikke ønsker at lade afgørelser af den heromhandlede art dumpe »ukommenteret« ind ad brevprækken, skal jeg for det første henvise til, at afgørelser om afsked efter forvaltningslovens § 24 skal indeholde en begrundelse. Efter forvaltningslovens § 19 skal der endvidere ske partshøring. I svagelighedsagerne vil partshøringen bl.a. omfatte Finansministeriets høringssvar om, at der er grundlag for svagelighedspensionering. I sagerne om afsked på grund af disciplinære forhold eller på grund af samarbejdsvanskeligheder eller uegnethed skal der endvidere partshøres i medfør af den ulovbestemte grundsætning om partshøring også over den retlige vurdering. Dersom partshøringsreglerne overholdes, kan afskedsbrevet ikke anses for uventet for parten, og dersom afgørelsen begrundes tilstrækkeligt, vil den ikke over for parten fremtræde som »ukommenteret«.

Hertil kommer, at jeg principielt må anse det for uheldigt, at tjenestestedet (partens chef) får kendskab til afskeden før parten selv.

På baggrund af det anførte bør kommunikation via tjenestestedet efter min opfattelse ikke generelt finde sted, og under alle omstændigheder bør denne fremgangsmåde kun anvendes for så vidt angår selve afgørelsen om afsked og ikke tillige forekomme med hensyn til partshøringskrivelser m.v. Efter min opfattelse bør der således finde en konkret afvejning sted i det enkelte tilfælde. Er der tvivl om, hvorvidt kommunikation via tjenestestedet i det konkrete tilfælde af hensyn til parten er den mest hensynfulde fremgangsmåde, bør det almindelige udgangspunkt om fremsendelse af meddelelser direkte til parten fastholdes.

I tilslutning hertil finder jeg anledning til at bemærke, at DSB i afskedsbrevet eventuelt vil kunne tilføje, at parten vil kunne rette henvendelse til chefen eller personalekonsulenten, såfremt baggrunden for afskeden eller de menneskelige og sociale konsekvenser heraf ønskes drøftet.

2° Underretningens form (skriftlighed m.v.).

Sagen DSB-15 (se ovenfor) har givet mig anledning til at overveje, *dels*, hvorvidt en telefaks kan anerkendes som en retsyldig meddelelse, der kan få retsvirkninger, fra den er kommet frem til adressaten, *dels* om en telefaks i sig selv

fuldt ud kan opfylde et krav om skriftlighed. Hvad det første spørgsmål angår må jeg være mest tilbøjelig til at mene, at en telefax må kunne få retsvirkning fra modtagelsen, og således vil kunne afbryde frister eller overholde frister (f. eks. en opsigelsesfrist).

Hvad det andet spørgsmål angår skal bemærkes – som det fremgår af afsnit II.E.13.b (s. 367) – at funktionærlovens § 1, stk. 7 indeholder et krav om, at afsked af funktionærer skal ske skriftligt. Efter min opfattelse er det tvivlsomt, om en telefax kan sidestilles med et brev, idet telefaxpapir ofte er af en sådan ringe kvalitet, at teksten efterhånden forsvinder. Endvidere er risikoen for dokumentfalsk formentlig større, end tilfældet er i forhold til et brev fra en offentlig myndighed.

Under alle omstændigheder må det være min opfattelse, at det originale afskedsbrev – der fortsat henligger i sagen – såvel af ordensmæssige som bevismæssige grunde efterfølgende burde have været fremsendt til parten. Jeg henviser i den forbindelse også til den sædvanligt anvendte fremgangsmåde, hvorefter særligt vigtige breve sendes såvel anbefalet som ved almindeligt brev. Parten må således efter min opfattelse have krav på at modtage det originale brev, og ikke kun en kopi på telefaxpapir, også for at parten bedre kan sikre sig meddelelsens ægthed og afsenderangivelsens rigtighed.

DSB har i udtalelsen til mig hertil anført:

»DSB finder, ligesom ombudsmanden, at parten altid bør modtage det originale brev og ikke kun en telefaxkopi. Det vil allerede efter nugældende regler altid være tilfældet.«

I sagen DSB-1 var der som anført under afsnit III.A.2.d (s. 372 f) en telefonsamtale den 27. januar 1989 mellem tjenestestedet og generaldirektoratet forud for tjenestestedets indberetning om beruselse under en tjenesterejse. Der er som nævnt ikke noget notat om samtaleens indhold. I følgeskrivelsen til den senere fremsendte indberetning indstilles ophør af partens tjenesteforhold med tilbagevirkende kraft, jf. herom afsnit III.A.3, til den 28. januar 1989. Denne dag er samtidig dagen efter tjenesterejsens afslutning, og jeg må forstå, at parten ikke er mødt på arbejde efter denne dag. Det fremgår ikke, om parten, der senere af generaldirektoratet blev afskediget/bortvist fra den 28. januar 1989, eventuelt mundtligt – efter samta-

len den 27. januar 1989 mellem tjenestestedet og generaldirektoratet – er blevet bortvist af tjenestestedet. Hvis det er tilfældet, skulle der have været et notat herom (også) på generaldirektoratets sag, jf. afsnit III.A.2.d (s. 372 f). Men herudover burde en eventuel mundtlig bortvisning, foretaget af tjenestestedet (på generaldirektorates vegne) i givet fald meget hurtigt have været bekræftet skriftligt. I øvrigt burde det også af generaldirektoratets efterfølgende begrundelse i forbindelse med afskeden af parten (jf. generaldirektoratets skrivelse af 2. februar 1989, der er citeret i afsnit III.B.2.e) have fremgået, at han havde været bortvist fra arbejdet siden den anførte dato.

3) Hjemmelsspørgsmål.

a. Fortolkning.

I en enkelt sag er der opstået spørgsmål om den anvendte fortolkning af retsgrundlaget. Det drejer sig om sagen DSB-41. Efter en rangerulykke i 1968 måtte parten have amputeret underbenet. Der blev fundet andet arbejde til parten, som han kunne bestride, og i en længere periode herefter havde parten nedsat arbejdstid med bibeholdelse af fuld løn, jf. Finansministeriets cirkulære nr. 163 af 5. juli 1973, § 5, stk. 2 (cirkulæret er citeret i afsnit II.B.3, s. 347 f). – Denne behandling af parten finder jeg anledning til at fremdrage som et eksempel på hensynsfuld personalepolitik.

Fortolkningsspørgsmålet i sagen vedrører anvendelse af tjenestemandspensionslovens § 8, der er citeret under afsnit II.B.3 (s. 351). For at få pension efter denne bestemmelse er det en betingelse, at afsked finder sted på grund af utjenstedygtighed, som er »forårsaget« af, at der under udførelsen af tjenesten er overgået tjenestemanden en tilskadekomst. Ifølge lægeerklæringen – der indgik i sygesagen, som førte til partens afsked – var det amputerede ben kun en biårsag til den utjenstedygtighed, der førte til afskedigelsen, mens hovedårsagen hertil var andre lidelser. Fortolkningen er yderst rimelig. Jeg går ud fra, at denne støtter sig på, at parten klart ville have været omfattet af tjenestemandspensionslovens § 8, stk. 1, hvis han var blevet pensioneret i 1968 på grund af det amputerede ben (og det ikke havde været muligt for DSB at finde et arbejde, som parten kunne udføre), og at det derfor ikke ville være rimeligt at

stille ham ringere ved afsked på et senere tidspunkt.

I sagen DSB-1 er partens ansættelsesforhold ved afskedigelsesbrevet, der er dateret den 2. februar 1989, bragt til ophør med tilbagevirkende kraft (fra den 28. januar 1989). Der er efter min opfattelse ikke bemyndigelse til at afskedige eller bortvise med tilbagevirkende kraft, heller ikke, selv om der for så vidt tidligere havde været grundlag for bortvisning med øjeblikkelig virkning. Bortvisning vil altid være med øjeblikkelig virkning og afsked med udgangen af en måned i overensstemmelse med det for parten gældende opsigelsesvarsel.

I udtalelsen til mig har DSB anført:

»... DSB (kan) naturligvis fuldt ud tilslutte sig, at bortvisning er med øjeblikkelig virkning og ikke kan finde sted med tilbagevirkende kraft, jf side ...«

b. Inddragelse og afvejning af kriterier.

Efter forvaltningslovens § 24, stk. 1, 2. pkt., vil de bestemmende hovedhensyn (det vil som anført under afsnit II.E.7, s. 358 f, sige de væsentligste kriterier, der har ført til afgørelsen) skulle angives. I sagerne om afsked på grund af arbejdsmangel/besparelser⁷⁵ indebærer dette, som anført under afsnit III.A.2.e.2° (s. 373 f), at myndigheden – forudsat der er et valg mellem flere personer i forbindelse med afskedsbeslutningen – må vælge den, der bedst kan undværes. I valget af den eller de enkelte ansatte, der skal afskediges, kan inddrages ethvert sagligt og relevant kriterium.

Forbudet mod at sætte skøn under regel begrænser den skønsmæssige afvejning i afskeds-sager. Princippet om »sidst ind – først ud« (SIFU), der ofte påberåbes i afskedigelsessager, vil, hvis dette alene angives som kriterium for afsked af den pågældende, efter min opfattelse være en ulovlig begrænsning af skønnet, jf. forudsætningsvist den sag, der er omtalt i FOB 1988.213 ff og nu også Finansministeriets vejledning nr. 27 af 5. februar 1991 »Personale og omstilling – Vejledning om gældende regler«, hvor der under pkt. 4.1. (Ministerialtiden- de s. 207) er anført:

»Specielt fra organisationside peges der ofte på det såkaldte SIFU-princip (Sidst Ind, Først Ud) på grund af den indbyggede objektivitet. En anvendelse af dette princip medfører

dog som altovervejende hovedregel nogle uønskede konsekvenser. Dels giver man afkald på den nødvendige fornyelse af medarbejderstaben, dels risikerer man en skævvridning af alderssammensætningen. Hertil kommer, at sådanne »mekaniske« principper blokerer for den overordnede vurdering af personalestrukturen sammenholdt med den fremtidige opgavevaretagelse, som er et afgørende element i en omstillingsproces.«

Kriteriet kan indgå i sagen som et blandt flere lovlige kriterier, hvis det konkret er udtryk for vedkommendes egnethed, eller ud fra et personalepolitisk ønske om bred alderssammensætning.

I sagen DSB-6 fremgår det af et internt notat, at flere kriterier har været inddraget ved valget af denne person i forbindelse med afskedsbeslutningen. Det fremgår ikke direkte af notatet, om den pågældende er den sidst ansatte, og om princippet SIFU derfor er indgået som et blandt flere kriterier. Det er dog i notatet indledningsvis tilkendegivet, at parten kun har været ansat i 8 måneder. Jeg må således lægge til grund, at ansættelsestidspunktet er indgået i afvejningen, hvorimod det ikke fremgår, med hvilken vægt det er indgået. Sammenholdt med de øvrige oplysninger om vurderingen af partens egnethed, har jeg lagt til grund, at ansættelsestidspunktet ikke har været (ene)afgørende ved valget, og at der således ikke har været tale om ulovligt at begrænse afvejningen i det konkrete tilfælde.

I sagen DSB-9 forefindes et af parten udfærdiget dokument om »Forslag til forbedringer«. Det fremgår ikke af sagen, om dette dokument har haft betydning ved beslutningen om at afskedige parten på grund af samarbejdsvanskeligheder. Udarbejdelse af sådanne forslag til forbedring af forholdene på arbejdspladsen kan efter min opfattelse ikke i sig selv begrunde afsked på grund af samarbejdsvanskeligheder.

I samme sag forelå i øvrigt som anført under afsnit III.A.2.d (s. 372) ulæselige interne notater. Heri er bl.a. anført noget om et »tobaksproblem«, uden at det nærmere kan udledes, hvad der menes hermed. Det fremgår heller ikke, om samarbejdsvanskelighederne (også) har baggrund i dette tobaksproblem. Ved beslutning om afsked kan det ikke være lovligt i sig selv at lægge vægt på, om der er tale om en ryger eller

ikke-ryger, hvorimod adfærd i forbindelse med rygning eventuelt vil kunne være udtryk for samarbejdsvanskeligheder eller en tjenestefor-seelse, hvis lovligt fastsatte (interne) regler om rygning på arbejdspladsen groft tilsidesættes.

På grund af de manglende oplysninger i sa-gen om dokumentets og tobaksproblemets be-tydning for afskeden af parten og den i øvrigt utilstrækkelige dokumentation for de påståede samarbejdsvanskeligheder og den påståede ueg-nethed, jf. afsnit III.A.2.e (s. 374), har jeg ik-ke mulighed for at foretage en nærmere efter-prøvelse af afskedigelsens berettigelse.

Problemet med hensyn til nærmere efter-prøvelse af afskedens berettigelse på grund af manglende oplysninger i sagen, herunder især i forbindelse med utilstrækkelig begrundelse for afgørelsen, var også fremme i (bl.a.) sagerne om afsked på grund af besparelser/arbejds-mangel, forudsat der har været et valg mellem flere per-soner.⁷⁶

I sagen DSB-16 var afsked af en tjeneste-mand på prøve sket på grund af partens store sygefravær i prøvetiden. Der var ikke tale om sygefravær over 120 dage. Afsked inden 120 da-ge er dog ikke ulovligt, når det sker med sæd-vanligt varsel, og grundlaget herfor i øvrigt er til stede. I afvejningen bør således indgå arbejdets karakter, d.v.s. hvor generende partens fravær i det konkrete tilfælde er for arbejdsopgavernes udførelse. Endvidere kan mange sygedage ind-gå i en egnethedsvurdering f.eks. i forbindelse med overvejelser om ikke at fastansætte parten som tjenestemand efter udløb af prøvetiden, jf. afsnit III.A.1.b.2° (s. 369).

c. Retsfølgen.

I sagen DSB-5 blev parten afskediget (bort-vist) uden varsel efter sømandslovens § 17, stk. 1, nr. 1, om uduelighed i tjenesten. Efter min opfattelse kan det spørgsmål rejses, hvorvidt partens forhold var så grove, at han kunne afs-kediges i medfør af nævnte bestemmelse uden varsel i stedet for med sædvanligt varsel, jf. sø-mandslovens § 37, hvorefter opsigelse af skibs-officerer kan ske med 3 måneders varsel, med-mindre andet følger af aftalen. Det efterfølgen-de forløb af sagen tyder også på, at DSB selv har måttet erkende, at grundlaget for afsked uden varsel ikke har været til stede. Under den efterfølgende retssag indgik DSB således forlig

om betaling af 2/3 af den i henhold til sø-mandslovens § 45 krævede godtgørelse på 3 måneders løn ved opsigelse »uden sådan grund som nævnt« i bl.a. sømandslovens § 17. Da sa-gen har verseret ved retten, hvor forliget mulig-vis har været indgået efter dommertilkendegi-velse, må jeg imidlertid afstå fra at tilkendegive nogen nærmere bestemt opfattelse med hensyn til det rejste spørgsmål.

Spørgsmålet om omplacering af parten fore-lå i sagerne DSB-7, DSB-41, DSB-54 og DSB-59. I sagen DSB-41 blev der foretaget omplace-ring – sagen er nærmere omtalt i afsnit III.A.3.a (s. 388 f) – medens dette ikke var tilfældet i de 3 øvrige sager.

I sagen DSB-54 forelå oplysninger om, at parten ikke længere kunne bestride sikkerheds-betonet arbejde. Det fremgår ikke af sagen, hvorvidt muligheden for omplacering af parten har været overvejet. Efter min opfattelse burde det have været tilfældet og resultatet heraf fremgå af sagen. På grund af partens alder og sygdommens art (hørenedsættelse og svimmel-hed) må det dog formentlig anses for mindre re-alistisk, at parten kunne have været omplace-ret.

Sagen DSB-59 er omtalt under afsnit III.A.2.h (s. 380 f) om officialprincippet. Som anført dér kan der rejses spørgsmål om, hvor-vidt mulighederne for omplacering af parten har været tilstrækkeligt undersøgt. Parten, der var rutebilchauffør, kunne ikke længere bestri-de dette arbejde på grund af synssvækkelse. Ifølge lægeerklæringen i sagen ville parten væ-re egnet til andre arbejdssituationer, ligesom han ifølge lægeerklæringen ville kunne omsko-les. Der kan herefter rejses spørgsmål om, hvor-vidt DSB af egen drift har pligt til at overveje omplacering. Sagens oplysninger tyder på, at personalekonsulenten har fået forelagt spørgs-målet om mulighederne for omplacering af par-ten (der i øvrigt forud for sygesagens rejsning selv havde ansøgt om forflyttelse, hvilken an-søgning som omtalt under afsnit III.A.2.h (s. 381) ikke ses besvaret). Hvilke undersøgelser der måtte være foretaget, fremgår ikke af sagen, ligesom resultatet heraf kun fremgår indirekte (i og med, at parten er afskediget). Det er nok tvivlsomt, om DSB kan siges at have en retlig pligt til af egen drift at overveje og undersøge mulighederne for omplacering af en afskedigel-sestruet ansat i tilfælde, hvor de lægelige oplys-ninger eller oplysningerne i øvrigt kunne give

anledning hertil. Noget andet er, at en sådan fremgangsmåde ville være udtryk for hensynsfuld personaleadministration.

I sagen DSB-7 er angivet, at tjenestestedet havde forsøgt at finde et andet arbejde til parten, men at dette ikke havde været muligt, fordi der ikke længere eksisterede rutinepræget arbejde, som parten ifølge DSB kunne bestride. Efter indførelse af EDB m.v. var partens arbejdsfunktioner bortfaldet, og hun havde angiveligt ifølge DSB ikke evner til at arbejde med EDB. Det arbejde, som parten senest udførte, var delvist lagt ud til godsterminalerne. Det fremgår ikke af sagen, om DSB har overvejet at overflytte parten hertil eller i øvrigt, hvilke undersøgelseskridt der er foretaget i retning af at søge parten overflyttet, forinden der blev truffet beslutning om afskedigelse. Spørgsmålet er imidlertid, hvor meget der kan kræves af myndighederne med hensyn til undersøgelse af mulighederne for omplacering.

I 5 sager⁷⁷ kan der rejses spørgsmål om, hvorvidt DSB burde have afventet yderligere undersøgelser, forud for beslutning om afsked med pension. F.eks. konkluderede en speciallægeerklæring i sagen DSB-35, som partens egen læge tilsluttede sig, at der ikke på grund af partens sygdom (hørenedsættelse) var risiko ved at beskæftige parten med nuværende arbejde under forudsætning af, at problemet blev taget op til ny overvejelse efter f.eks. 2 år.

I de øvrige sager er der også på baggrund af lægeerklæringernes konklusion usikkerhed med hensyn til behandlingsmuligheder og prognose, hvorfor afgørelsen muligvis burde have været udsat med henblik på afklaring heraf. Sagen DSB-55 er omtalt under afsnit III.A.2.h (s. 381). I sagen var parten henvist til undersøgelse og eventuel behandling på sygehus. Det er derfor et spørgsmålet, om det ikke havde været rimeligt at afvente resultatet heraf, henset til at de lægelige oplysninger i sagen pegede i retning af fuldstændig helbredelse.

Som omtalt under afsnit III.A.2.c (s. 371 f), var der i 4 sager⁷⁸ spørgsmål om vejledning i relation til bestemmelsen i tjenestemandspensionslovens § 7 om kvalificeret svageligheds-pension. I relation til de 2 sager, hvor parterne accepterede afsked med forkortet varsel⁷⁹ med henblik på at bevare muligheden for pension efter § 7, kan der også rejses spørgsmål om proportionaliteten i retsfølgen, idet det efterfølgende viste sig, at betingelserne for pension ef-

ter § 7 ikke var opfyldt. Hvis udsigterne til pension efter § 7 synes meget ringe på afskedstidspunktet, vil det efter min opfattelse være disproportionalt at afskedige med forkortet varsel med en deraf følgende økonomisk ringere stilling for den afskedigede.

I de to øvrige sager (DSB-44 og DSB-46) var der derimod ikke noget proportionalitets-spørgsmål, idet parterne havde mulighed for efter afskedigelsen at vælge den for parten gunstigste retsstilling med hensyn til pensions-spørgsmålet.

4) Prøvelse.

a. Remonstration.

Remonstration blev foretaget i ialt 3 sager.⁸⁰

I sagen DSB-2 ændrede DSB efter tjenestestedets anmodning herom efterfølgende tidspunktet for afskeden fra oktober 1989 til januar 1990, hvorefter parten kunne få folkepension. Ud fra tjenestestedets anmodning må det lægges til grund, at anmodningen er indsendt på begæring af parten efter at denne havde fået meddelelse om afskeden. Der er således tale om remonstration og ikke tilbagekaldelse. På begæring af parten selv ændrede DSB dog senere afskedstidspunktet tilbage til oktober 1989, således at parten bevarede 3 måneders fratrædelsesgodtgørelse.

I sagerne DSB-5 og DSB-7 revurderede DSB afskedigelserne efter henvendelse fra partens advokat, der gjorde indsigelse mod grundlaget for afskedigelserne.

b. Tilbagekaldelse.

Der var ingen sager fra DSB, hvori der var sket tilbagekaldelse af afgørelser.

c. Klage til ombudsmanden.

Ingen af de modtagne sager har været forelagt mig som klagesag.

Der er ikke givet vejledning i nogen af sagerne om muligheden for at klage til ombudsmanden, men en sådan pligt til klagevejledning er efter forvaltningsloven § 25 ikke gældende for så vidt angår muligheden for at klage til ombudsmanden; derimod kan vejledning om klagemuligheden til ombudsmanden efter omstændighederne følge af vejledningspligten i forvaltningslovens § 7, stk. 1.

d. Domstolsprøvelse.

Sagen DSB-5 blev som anført i afsnit III.A.3 (s. 390) forligt ved retten. Bortset fra denne sag ses ingen af sagerne at have været indbragt for retten, men i sagen DSB-7 er der søgt fri proces med henblik på anlæggelse af retssag. Om sag er anlagt efter Københavns Overpræsidiiums afslag på fri proces, fremgår ikke af de foreliggende oplysninger.

5) Særlige spørgsmål.

a. Manglende stillingtagen.

I sagen DSB-59 foreligger ikke svar på en af parten forud for rejsning af sygesag indgivet begæring om forflyttelse. Som nævnt under afsnit III.A.2.h (s. 381), er ansøgningen ifølge påtegning på sygedagslisten (der er fremsendt til mig efterfølgende) muligvis besvaret telefonisk eller af personalekonsulenten, men der er i så fald ikke udfærdiget notat herom. En skriftlig ansøgning kræver som udgangspunkt skriftligt svar, men hvis dette efter partens indforståelse hermed undtagelsesvis ikke sker, må der efter min opfattelse gøres notat om den mundtlige besvarelse.

Af centralorganisationens svar i forbindelse med § 31, stk. 1-høring i sagen DSB-65 fremgår, at parten havde indgivet ansøgning om forhøjet pension. Der foreligger ikke i sagen et brev fra parten selv herom eller et notat vedrørende mundtlig begæring fra parten. Ligeledes foreligger der ikke blandt sagens dokumenter noget svar fra DSB's side på ansøgningen.

I sagerne DSB-7 og DSB-14 forelå som anført under afsnit III.A.2.e.4° (s. 375 f) slet ingen stillingtagen til partens efterfølgende anbringender vedrørende afskedsgrundlaget, mens der for sagerne DSB-5 og DSB-13's vedkommende var tale om delvis manglende stillingtagen til partsanbringender.

b. DSB's høringssvar i fri proces-sager.

I sagerne DSB-5 og DSB-7 blev der indgivet ansøgning om fri proces til anlæggelse af retssag om afskedigelsens berettigelse. Ansøgningerne blev forelagt DSB til udtalelse. I sagen DSB-5 svarede DSB, at generaldirektoratet ville »fraråde«, at der blev meddelt fri proces. I sagen DSB-7 kunne DSB »ikke anbefale«, at der blev meddelt fri proces. Som offentlig myndighed må DSB efter min opfattelse have pligt til at være objektiv, også selv om DSB optræder

som (mulig) sagsøgt under en retssag. Jeg må på baggrund af den åbenbare interessekonflikt mellem DSB og parten (som bevirker, at DSB er myndighedsinhabil i henseende til fri proces-sagen) finde det uheldigt, at DSB i sit svar i de to sager direkte udtalte sig om, hvad overpræsidiets afgørelse burde gå ud på.

c. Uheldigt ansættelsesbrev.

I sagen DSB-11 forelå et koncept til ansættelsesbrev til parten. I forbindelse med meddelelse til parten om, at hun var ansat som kontorfunktionær, bad DSB hende om bl.a. at indsende en straffeattest samt dokumentere medlemskab af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

Jeg har ikke grundlag for at betvivle, at indhentelse af straffeoplysninger i forbindelse med ansættelse af en EBD-medarbejder i DSB er sagligt begrundet, og at det således er lovligt at bede om sådanne oplysninger fra parten (eller eventuelt indhente oplysningerne med samtykke fra parten, jf. forvaltningslovens § 29). Derimod må jeg finde det problematisk, at DSB først indhenter oplysningerne samtidig med meddelelse til parten om, at han/hun er ansat, medmindre det i den forbindelse stilles som et klart og udtrykkeligt vilkår for ansættelsen, at parten (inden en bestemt frist) fremsender straffeattest, der ikke er til hinder for ansættelsen. Jeg henviser herved til den uheldige situation, der vil opstå, hvis det viser sig, at parten faktisk er straffet for forhold, der efter DSB's opfattelse er til hinder for (opretholdelse af) ansættelsen.

Retsvirkningen af, at parten efterfølgende fremkommer med en straffeattest, der efter DSB's opfattelse udelukker ansættelse i den pågældende stilling, er således uklar. For det første forekommer det uheldigt, at DSB ved den anvendte fremgangsmåde først efter ansættelsen skal vurdere en mulig strafs betydning for ansættelsen. For det andet er det uklart, om en straf, der efter DSB's opfattelse måtte være til hinder for ansættelse, som retsvirkning vil have en tilbagekaldelse af ansættelsen, en bortvisning (med løn indtil bortvisningstidspunktet) eller en afskedigelse (med sædvanligt varsel).

Retsvirkningen af, at det efterfølgende viser sig, at parten ikke er medlem af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse, er heller ikke klar. Det må anses for klart ulovligt at lægge vægt

der en retssag. Jeg må
bare interessekonflikt
som bevirker, at DSB
henseende til fri pro-
digt, at DSB i sit svar i
te sig om, hvad over-
de gå ud på.

rev.

et koncept til ansættel-
ndelse med meddelel-
var ansat som kontor-
de om bl.a. at indsen-
dokumentere medlem-
arbejdsløshedskasse.
for at betvivle, at ind-
nger i forbindelse med
medarbejder i DSB er
et således er lovligt at
inger fra parten (eller
ningerne med samtyk-
ningslovens § 29). Der-
problematisk, at DSB
gerne samtidig med
at han/hun er ansat,
bindelse stilles som et
år for ansættelsen, at
nt frist) fremsender
l hinder for ansættel-
il den uheldige situa-
et viser sig, at parten
hold, der efter DSB's
(opretholdelse af) an-

parten efterfølgende
raffeattest, der efter
ker ansættelse i den
ledes uklar. For det
heldigt, at DSB ved
åde først efter ansæt-
ulig strafs betydning
det er det uklart, om
pfattelse måtte være
som retsvirkning vil
ansættelsen, en bort-
ortvisningstidspunk-
med sædvanligt var-

t efterfølgende viser
lem af en statsaner-
e, er heller ikke klar.
ovligt at lægge vægt

på, om en ansøger er medlem af en bestemt ar-
bejdsløshedskasse, jf. UfR 1967.58 H. Derimod
er det ikke fuldt afklaret, om medlemskab af en
(eller anden) statsanerkendt arbejdsløsheds-
kasse lovligt kan inddrages i ansættelseskøn-
net⁸¹. Selv om dette antages, er det fortsat
uklart, om manglende medlemskab af en ar-
bejdsløshedskasse efterfølgende vil kunne be-
grunde tilbagekaldelse af ansættelsen, bortvis-
ning eller afskedigelse af parten.

DSB har i udtalelsen til mig anført:

»DSB vil på baggrund af bemærkningerne
side . . . om uheldigt ansættelsesbrev træffe for-
holdsregler mod en gentagelse.«

6) DSB's udtalelse til rapportudkastet.

DSB's bemærkninger til de enkelte steder i
rapporten er gengivet ovenfor på de relevante
steder. Herudover har DSB generelt i udtalel-
sen til mig anført følgende:

»Afslutningsvis må DSB beklage, at bestem-
melserne i forvaltningsloven endnu ikke fuldt
ud er indarbejdet i DSB's personalerutiner. På
baggrund af egen drift undersøgelsen vil DSB
dels afholde kursus for personaletjenestens
medarbejdere om forvaltningsloven, dels sikre
nogle retningslinier for sagsbehandlingen.

Som tidligere nævnt vil DSB endvidere drøf-
te visse procedurer med finansministeriet. Vi
finder således ombudsmandens egen drift un-
dersøgelse særdeles nyttig i relation til de be-
stræbelser, der løbende udfoldes for at sikre en
god kvalitet i DSB – også i administrationens
opgaver.«

7) Delkonklusion vedrørende DSB's sager.

Blandt de 65 sager, der er indgået i undersø-
gelsen for DSB's vedkommende, forelå alene
én sag om afsked af disciplinære årsager. Dette
forekom mig umiddelbart at være et påfalden-
de lavt tal. I min foreløbige rapport, der blev
sendt til generaldirektoratet for DSB til udtalel-
se, redegjorde jeg for baggrunden for min un-
dren og for mulige forklaringer på det lave tal,
jf. afsnit III.A.1.b.3° (s. 369 f).

DSB oplyste herefter, at det beroede på en
beklagelig og uforklarlig misforståelse, når jeg
ikke havde modtaget DSB's disciplinærsager.
På denne baggrund og under hensyn til nærvæ-
rende undersøgelses resultater, har jeg – som
også anført i afsnit III.A.1 og IV (hhv. s. 370 og
434) – besluttet i næste beretningsår at iværks-

ætte en særskilt egen drift undersøgelse vedrø-
rende disciplinærsager inden for generaldirek-
toratet for DSB.

Sagsbehandlingsregler.

Der er konstateret fejl i alle sager, der er af-
sluttet efter forvaltningslovens ikrafttræden, i
henseende til opfyldelse af kravene i forvalt-
ningslovens § 24, stk. 1 og 2, vedrørende ind-
holdet af en begrundelse og lovens § 19 om
partshøring, jf. s. 373 ff og 377 ff.

I 7 sager skulle der have været partshørt i
medfør af den ulovbestemte grundsætning om
partshøring også over sagens retlige grundlag,
hvilket ikke er sket.

De øvrige fejl, der er konstateret i sagerne,
fordeler sig på forskellige områder. Enkelte af
disse må jeg betragte som gennemgående fejl.

Det drejer sig for det første om fremgangs-
måden i forbindelse med indhentelse af lægeer-
klæringer i sygesagerne, jf. s. 381 f. DSB med-
deler i disse sager parterne, at lægeerklæringer
kan indsendes i lukket kuvert, stilet til Finans-
ministeriet.

For det andet må jeg anse det for en gennem-
gående fejl, at der ikke forefindes brevkopier i
størsteparten af DSB's sager, jf. s. 384 f.

Endelig må jeg anse det for en gennemgåen-
de fejl, at generaldirektoratet generelt kommu-
nikerer med parterne via tjenestestedet, jf. s.
386 f.

I 6 sager foreligger der mangler i relation til
overholdelse af forvaltningslovens og offentlig-
hedslovens regler om aktindsigt og notatpligt,
jf. s. 372 f. I en af disse sager var 10-dages fri-
sten i forvaltningslovens § 16, stk. 2, ikke over-
holdt. 4 af de øvrige sager gav anledning til be-
mærkninger for så vidt angår spørgsmålet om
overholdelse af notatpligten i offentlighedslo-
vens § 6 eller den ulovbestemte pligt med hen-
syn til væsentlige oplysninger vedrørende sa-
gens behandling. I den sidste sag kunne det på
grund af manglende brevkopi eller notat i sa-
gen ikke efterprøves, om reglerne om aktindsigt
i forvaltningsloven, herunder 10-dages fristen,
var overholdt, hvilket jeg må anse for en selv-
stændig fejl.

2 sager gav anledning til bemærkninger for i
alt 3 forhold vedrørende reglerne om indhen-
telse og videregivelse af fortrolige oplysninger,
jf. s. 376 f. I den ene sag må jeg anse videregi-
velse af fortrolige oplysninger om en overens-

komstansat til en organisation, som parten ikke var medlem af, for uberettiget. I samme sag må jeg anse indhentelse af oplysninger om partens arbejdsforhold ved tidligere ansættelse inden for DSB *efter*, at afgørelsen om afsked var truffet, for stridende mod forvaltningslovens § 32. I den anden sag blev der også indhentet oplysninger i strid med forvaltningslovens § 32, idet DSB i forbindelse med en svagelighedssag (ved en fejl) indhentede oplysninger om partens disciplinære forhold. Disse oplysninger burde straks have været makuleret.

Officialprincippet er konstateret tilsidesat i 6 sager, jf. s. 380 ff.

2 sager illustrerede spørgsmålet om vildfarelser; én vedrørte retsvildfarelse hos tjenestestedet og parten, mens den anden vedrørte faktisk vildfarelse, jf. s. 382. Førstnævnte sag har givet anledning til kritik af generaldirektoratet.

Der var sagstyringsproblemer i 5 sager, jf. s. 384. I disse sager forelå der spørgsmål om senere tilkendelse af forhøjet pension efter tjenestemandspensionslovens § 7, men spørgsmålet ses ikke afklaret i nogen af sagerne.

I visse sager (jf. s. 384 og bilag 1) manglede dokumenter, der var indgået til eller udarbejdet af DSB. Dette har givet anledning til kritik.

Undersøgelsen har i øvrigt vist, at DSB generelt tilstræber et højt niveau med hensyn til vejledning af parterne, bl.a. ved tilbud om kontakt med en personalekonsulent. Denne personalekonsulentordning er et udmærket led i en hensynsfuld personalepolitik. DSB's anvendelse af pjecer, hvori der gives en generel vejledning om forskellige spørgsmål, er et hensigtsmæssigt supplement til den individuelle vejledning fra bl.a. personalekonsulenterne. På et enkelt punkt har undersøgelsen dog vist et specielt vejledningsproblem. Det drejer sig om de sager, hvor parten muligvis kan få forhøjet pension efter tjenestemandspensionslovens § 7, forudsat at parten fratræder med forkortet varsel. I disse sager er der på grund af partens økonomiske situation behov for vejledning om udsigterne til pension efter tjenestemandspensionslovens § 7. 2 af DSB's sager illustrerede dette vejledningsbehov. Der henvises til s. 371 f.

Hjemmelsspørgsmål.

På grund af begrundelsesmanglerne i alle sager, der er afsluttet efter forvaltningslovens

ikrafttræden – og da der i almindelighed ikke forefindes interne referater i DSB's sager, hvoraf myndighedens inddragelse og afvejning af kriterier kan udledes – har det i flere sager, navnlig sagerne om afsked på grund af arbejdsmangel/besparelser, været umuligt for mig af efterprøve afgørelsernes indholdsmæssige holdbarhed. På det foreliggende (mangelfulde) grundlag har jeg ikke kunnet konstatere uberettiget afsked i nogen af sagerne. For en enkelt sags vedkommende har jeg måttet afstå fra at tilkendegive nogen opfattelse med hensyn til retsfølgen (afsked uden varsel i stedet for med sædvanligt varsel), idet sagen havde verseret ved retten.

Enkelte af sagerne har dog givet mig anledning til at rejse nogle hjemmelsspørgsmål.

I en sag har jeg således udtalt, at der ikke var bemyndigelse til at afskedige eller bortvise med tilbagevirkende kraft, jf. s. 389.

Sagerne om afsked på grund af besparelser/arbejdsmangel har givet mig anledning til stillingtagen til princippet »sidst ind – først ud« (SIFU), jf. s. 389.

4 sager har givet mig anledning til at gå ind på spørgsmålet om, hvorvidt DSB af egen drift har pligt til at overveje og undersøge mulighederne for omplacering af en afskedigelsestruet ansat, når de foreliggende oplysninger kunne give anledning hertil, og hvor meget der i givet fald kan kræves af myndighederne med hensyn til undersøgelse af mulighederne for omplacering, jf. s. 390 f.

Blandt svagelighedssagerne var der 5 sager, der rejste spørgsmålet om, hvorvidt DSB burde have afventet yderligere undersøgelser, inden der blev truffet afgørelse om afsked, jf. s. 391. I alle sagerne var behandlingsmuligheder og prognose usikker.

Endelig gav de 2 sager, hvor parten accepterede afsked med forkortet varsel med henblik på at bevare muligheden for kvalificeret svagelighedspension efter tjenestemandspensionslovens § 7, mig anledning til at udtale, at det efter min opfattelse vil være ude af proportion at afskedige med forkortet varsel med deraf følgende ringere økonomisk stilling for parten, hvis udsigterne til pension efter § 7 synes meget ringe på afskedigelsestidspunktet, jf. s. 391.

Særlige spørgsmål.

Særlige spørgsmål var fremme i 9 sager, jf. s. 392 f.

6 sager gav mig anledning til at påtale manglende eller utilstrækkelig stillingtagen til ansøgninger eller partsanbringender.

2 sager gav mig anledning til at udtale, at jeg måtte finde det uheldigt, at DSB i svar til Overpræsidiets i anledning af forelæggelse af fri proces ansøgninger til retssag mod DSB, direkte udtalte sig om, hvad Overpræsidiets afgørelse burde gå ud på.

Den sidste af de 9 sager angik et uheldigt formuleret ansættelsesbrev.

Sammenfatning.

Sammenfattende har undersøgelsen afsløret en meget høj fejlprocent, som først og fremmest skyldes manglende overholdelse af forvaltningslovens regler om begrundelse og partshøring. Hertil kommer de nævnte gennemgående fejl.

Det er endvidere mit indtryk, at sagsbehandlingen i DSB's afskedigelsessager – foruden ukendskab til centrale regler – i nogen måde bærer præg af tilfældigheder og manglende omhu. Ofte er sagerne vanskeligt gennemskuelige. I enkelte af sagerne savner akterne ganske system.

En sammenligning mellem de sager, der er afsluttet henholdsvis før og efter forvaltningslovens ikrafttræden viser, at gennemførelsen af forvaltningsloven ikke har haft indflydelse på DSB's behandling af afskedigelsessager. Afskedigelsesbrevene i svagelighedssager har således ikke ændret sig efter gennemførelsen af forvaltningslovens regler om samtidig begrundelse. Men også i øvrigt bærer sagerne præg af manglende kendskab til de regler, der i medfør af lovgivningen – bortset fra skrevne ansættelsesretlige regler (særligt på tjenestemandsområdet) – og i øvrigt gælder vedrørende behandlingen af sager af den omhandlede art.

B. P&T's sager.

1) Kortlægning af sagerne.

a. Partens ansættelsesforhold.

Alle 65 sager fra P&T angik tjenestemænd, hvoraf 2 var ansat som tjenestemænd på prøve. P&T har i udtalelsen til mig anført:

»P&T har forstået afgrænsningen af undersøgelsen således, at denne udelukkende omfatter sager vedrørende tjenestemænd i generaldirektoratet og Postvæsenet.«

b. Afskedigelsesgrundlaget.

1° Sygdom eller tilskadekomst.

I 27 af sagerne var afskeden begrundet i sygdom.⁸²

I 1 sag blev afskeden meddelt uden pension.⁸³ Parten, der var ansat som postbud på prøve, opfyldte ikke betingelserne for pension efter tjenestemandspensionslovens § 2 og ej heller betingelserne i tjenestemandspensionslovens § 24 for opsat pension. I de resterende 26 sager blev afsked meddelt med ordinær egenpension efter tjenestemandspensionslovens § 2. Der var således ingen sager om afsked med kvalificeret svagelighedspension efter tjenestemandspensionslovens § 7 eller med pension efter tilskadekomstregerne i tjenestemandspensionslovens § 8.

2° Diskretionær afsked.

Diskretionær afsked forelå ikke i nogen af P&T's sager.

3° Disciplinær afsked.

I 38 sager blev afsked meddelt på grund af disciplinære forhold.⁸⁴ 2 sager⁸⁵ var startet som disciplinærsager, men var udmundet i afsked på grund af sygdom med pension efter tjenestemandspensionslovens § 2.

Bilag 3 indeholder en oversigt over P&T's disciplinærsager. Den følgende fremstilling relaterer sig til dette bilag.

I 7 tilfælde skete afsked direkte på grundlag af en straffedom (d.v.s. uden afholdelse af tjenstligt forhør, jf. afsnit III.B.2.h.4°, s. 416).⁸⁶ De resterende 31 sager har således været forhørssager, d.v.s. sager, hvor der på grund af disciplinære forhold har været indkaldt til forhør. I 4 af forhørssagerne⁸⁷ har straffedomme indgå-

et i forhøret; for så vidt angår sagen P&T-23 er forhør dog iværksat på grund af varetægtsfængsling for det forhold, der senere faldt dom for. Denne sag og sagen P&T-4 vedrører straffelovsovertrædelser, mens de to øvrige sager vedrører særlovsovertrædelser (spirituskørselsloven).

Bortset fra de 7 sager, hvor afsked er sket direkte på grundlag af en straffedom (der i sig selv kan omfatte flere forhold) er der i de fleste af sagerne indgået flere forhold i grundlaget for afgørelsen. For 15 sagers vedkommende⁸⁸ er indgået såvel forhold i som uden for tjenesten. Blandt disse sager var der ialt 6 sager⁸⁹ tale om strafbare forhold såvel i som uden for tjenesten, mens der i de resterende 9 af disse sager⁹⁰ var tale om ikke strafbare forhold i tjenesten og strafbare forhold uden for tjenesten.

I den følgende fremstilling, hvor sagerne er rubriceret henholdsvis i og uden for tjenesten, jf. bilag 3, vil samme sag således kunne være nævnt begge steder.

32 af sagerne (samt de to uafsluttede disciplinærsager) vedrørte forhold i tjenesten.⁹¹

De fleste af disse sager vedrører udeblivelse uden lovlig grund⁹² eller manglende efterkommelse af anmodning om indsendelse af (120 dages) lægeerklæring.⁹³

I sagerne P&T-1 og P&T-34 var den pågældende gentagne gange kommet for sent. I sagerne P&T-2, P&T-11 og P&T-37 var der tale om arbejdsvægring. Sagerne P&T-14 og P&T-25 vedrørte postbude, der udskød omdeling af brevforsendelser. I sagen P&T-18 var der foruden manglende fremsendelse af lægeerklæring, tale om udeblivelse fra tjenstlig samtale og manglende efterkommelse af pålæg om oplysning af privatadresse. I sagerne P&T-1 og P&T-38 var der desuden tale om indtagelse af alkohol i tjenesten.

I 8 sager, herunder de 2 sager, der startede som disciplinærsager, men udmundede i afsked på grund af svagelighed,⁹⁴ var der tale om mistanke om strafbare forhold i tjenesten. For yderligere 2 sagers vedkommende⁹⁵ gjaldt, at der forelå en bestyrket mistanke om strafbare forhold. Foruden parternes erkendelse af forholdene forelå i førstnævnte sag tiltalefrafald fra rigsadvokatens side, og i sidstnævnte sag var der fra P&T's side indgivet politianmeldelse mod parten.

angår sagen P&T-23 er på grund af varetægtsfængsling, der senere faldt dom P&T-4 vedrører straffede to øvrige sager ved domstol (spirituskørsel-

hvor afsked er sket disciplinært (straffedom (der i sig selv forhold) er der i de fleste forhold i grundlaget for partens vedkommende⁸⁸ er om uden for tjenesten. I ialt 6 sager⁸⁹ tale om om uden for tjenesten, 9 af disse sager⁹⁰ var forhold i tjenesten og for tjenesten.

Udvalgte sager er omhandlet uden for tjenesten, og således kunne være

afsluttede disciplinære sager i tjenesten.⁹¹

vedrører udeblivelse af manglende efterkommandsendelse af (120 da-

P&T-34 var den pågældende blev sendt. I sager P&T-37 var der tale om P&T-14 og P&T-25 om udskød omdeling af P&T-18 var der forbindelse af lægeerklæring om tjenstlig samtale og af pålæg om oplysninger i sagerne P&T-1 og P&T-2 om indtagelse af

2 sager, der startede med en udmundede i afsked,⁹⁴ var der tale om forhold i tjenesten. For nævnte⁹⁵ gjaldt, at mistanke om strafbare forhold erkendelse af forfaldte sag tiltalefrakald og i sidstnævnte sag blev iværksat politianmeldelse

2 af de sager, hvori der lå en dom til grund for afskeden⁹⁶ vedrørte strafbare forhold i tjenesten (og tillige uden for tjenesten).

For så vidt angår forhold den for tjenesten var der ingen sager, hvori afskeden havde baggrund i ikke strafbare forhold.

I 10 tilfælde havde⁹⁷ disciplinærsagen baggrund i (bl.a.) mistanke om strafbare forhold uden for tjenesten. I alle disse sager (bortset fra sagen P&T-28) var der tale om overtræk af partens løngirokonto. I sagen P&T-28 var anvendt et dækningsløst dankort. For så vidt angår sager om overtræk henvises til P&T's bemærkninger i afsnit III.B.2.h.4° (s. 419).

I en enkelt sag, P&T-6, forelå der bestyrket mistanke om strafbare forhold uden for tjenesten. Parten havde underskrevet en erklæring, hvori han erkendte underslæb over for en klub.

I ialt 11 tilfælde forelå domme vedrørende strafbare forhold begået uden for tjenesten. I de 7 tilfælde var det strafbare forhold den direkte årsag til afskeden,⁹⁸ mens de 4 øvrige sager⁹⁹ blev indledt med tjenstligt forhør, hvori (også) det strafbare forhold indgik, jf. ovenfor.

2) Sagsbehandlingsregler.

a. Inhabilitet.

Der blev ikke konstateret spørgsmål om inhabilitet i nogen af sagerne.

b. Partsrepræsentation.

Forhør er som anført i afsnit III.B.2.h.4° (s. 416 ff), jf. bilag 3, gennemført i ialt 21 sager inklusive de 2 uafsluttede disciplinærsager¹⁰⁰. Der blev anvendt bisidder i 14 sager inklusive de 2 uafsluttede disciplinærsager.¹⁰¹ I de resterende 7 sager blev et under forhøret fremsat tilbud om bisidder afslået af parten.¹⁰²

I 12 af sagerne¹⁰³ er parten som anført under afsnit III.B.2.h.4° (s. 416) udeblevet fra forhøret. I sagen P&T-23 fungerede partens advokat under den mod parten verserende straffesag som bisidder under det tjenstlige forhør. Forhøret vedrørte samme forhold, som parten senere blev anklaget for (forhøret var indkaldt i forbindelse med tjenestestedets indberetning om partens varetægtsfængsling).

Efterfølgende partsrepræsentation har fundet sted i 2 sager. I den lige nævnte sag, P&T-23, blev parten afskediget, efter at byretten havde afsagt dom i sagen, og mens straffesagen verserede ved Østre Landsret. Efter at

landsretten havde afsagt dom i sagen, hvorved parten alene blev dømt for overtrædelse af straffelovens § 232 og ikke efter straffelovens §§ 220 og 223, stk. 2, som byretten havde domfældt for, anmodede partens advokat P&T om revurdering af partens ansættelsesforhold. (P&T fastholdt i sit svar til advokaten den meddelte afsked, jf. nærmere herom under afsnit III.B.2.e (s. 404) om begrundelse).

Den nævnte sag indeholder endvidere et eksempel på stillingtagen til spørgsmålet i tjenestemandslovens § 23, stk. 2, jf. stk. 1, 2. pkt., om godtgørelse af udgifter til bisidder. Spørgsmålet om godtgørelse af udgifter til advokatbistand under det tjenstlige forhør blev sat i bero på afgørelsen i disciplinærsagen og afslået, da disciplinærsagen var afsluttet i P&T.

Den anden sag, hvori der var (efterfølgende) advokatbistand, er sagen P&T-22. Parten var blevet afskediget på grund af en dom for vold mod sin tidligere samlever. I forbindelse med P&T's

§ 31-høring af parten bad denne om udsættelse af fristen for afgivelse af udtalelse, indtil hans advokat var tilbage fra ferie (jf. nærmere herom under afsnit III.B.2.g.6°, s. 414). P&T afsløgte udsættelse og meddelte herefter den pågældende afsked. Samme dag, som afskedsbrevet blev sendt, fremsendte advokaten indsigelse mod (den påtænkte) afsked af parten. Der er således tale om en fra partens side ønsket forudgående partsrepræsentation, der imidlertid på grund af P&T's afslag på udsættelse af sagen faktisk blev efterfølgende.

c. Vejledning.

Sagen P&T-26 viser et eksempel på rimelig hjælp og vejledning fra tjenestestedets side. Partens udeblivelse fra tjeneste og manglende efterkommelse af anmodning om fremsendelse af dokumentation for sygefravær havde baggrund i væsentlige psykiske og sociale problemer og i forbindelse hermed indtagelse af alkohol. I anledning af partens udeblivelse fra tjenstlig samtale havde tjenestestedet (postkontoret) tilbudt hende hjælp og vejledning, hvilket hun imidlertid havde afslået. Det fremgår endvidere af sagen, at parten på foranledning af postkontoret havde modtaget psykologbistand fra personalekonsulenttjenesten, men at hun dog havde afbrudt kontakten allerede efter første samtale.

Sagen illustrerer dog samtidig en vejledningsmangel. Det samme gælder sagen P&T-33, hvor parten ligeledes havde psykiske og sociale problemer (hvilket ifølge parten selv var årsag til, at hun ikke reagerede på postkontorets anmodninger om fremskaffelse af dokumentation for sygefravær).

Efter min opfattelse kan det spørgsmål rejses, om parterne i de to sager har kunnet overskue konsekvenserne af, at de ikke fremskaffede den ubedte 120 dages erklæring. Parterne ses ikke at være blevet vejledt om, at disciplinærafskedigelse kun gav mulighed for opsat pension, mens de muligvis kunne blive afskediget på grund af svagelighed og med ordinær egenpension, hvis de fremskaffede lægeerklæring. Det er måske tvivlsomt, om en sådan vejledning ville have medført, at parten havde fremskaffet en lægeerklæring. Det afgørende er imidlertid efter min opfattelse, at konsekvenserne af den manglende fremskaffelse af lægeerklæring burde være gjort parten klart.

Sagen P&T-39 startede som disciplinærsag, men udmundede i afsked på grund af sygdom med ordinær pension efter tjenestemandspensionslovens § 2. Også i denne sag var der tale om væsentlige personlige og sociale problemer med periodevis spiritusmisbrug.

I sagen P&T-40, der ligeledes startede som disciplinærsag, og udmundede i afsked på grund af sygdom med pension efter tjenestemandspensionslovens § 2, havde partens disciplinære forhold øjensynligt baggrund i åreforkalkning i hjernen (præsenilitet).

For begge sagers vedkommende kan de disciplinære forhold således have haft baggrund i partens sygdom. I disse sager er disciplinærsagen således blevet afbrudt med henblik på gennemførelse af afskeden som svagelighedssag i stedet for. Modsat sagerne P&T-26 og P&T-33 var der i sagerne P&T-39 og P&T-40 ikke noget vejledningsproblem i relation til pensionsspørgsmålet, men de kan illustrere behovet for vejledning i de to andre sager, idet det efter min opfattelse ikke umiddelbart vil kunne afvises, at parterne i sagerne P&T-26 og P&T-33 kunne have været afskediget på grund af svagelighed med pension efter tjenestemandspensionslovens § 2. Med hensyn til spørgsmålet om berøsthelse af en disciplinærsag med henblik på at undersøge, om der eventuelt i stedet kan ske afsked på grund af svagelighed, henvises til P&T's bemærkninger i afsnit III.B.3.c (s. 430).

Sagen P&T-48 (der er nærmere omtalt i afsnit III.B.3.c (s. 429 f) om hjemmelsspørgsmål) illustrerer et specielt vejledningsproblem i relation til bestemmelsen i tjenestemandspensionslovens § 7 om kvalificeret svagelighedspension ved nedsættelse af erhvervsevnen med mere end 2/3. Som nævnt under afsnit II.B.3 (s. 351 f), forudsætter anvendelse af tjenestemandspensionslovens § 7, at parten er fratrådt inden det fyldte 60. år. For at bevare muligheden for pension efter tjenestemandspensionslovens § 7 erklærede parten sig indforstået med at blive afskediget med forkortet varsel. Der foreligger ikke oplysninger i sagen om, hvorvidt der efterfølgende er truffet afgørelse af de sociale myndigheder (om nedsættelse af erhvervsevnen med mere end 2/3) og derefter afgørelse i medfør af tjenestemandspensionslovens § 7. Hvis resultatet af partens sociale pensionssag måtte være, at erhvervsevnen ikke kan anses for nedsat med mere end 2/3, har parten ved at lade sig afskedige med forkortet varsel mistet et beløb svarende til fuld løn minus ordinær pension i en periode. Efter min opfattelse var der derfor et behov for at vejlede parten med hensyn til udsigten til, at hans erhvervsevnetab ville kunne forventes at blive ansat til mindst 2/3. Det bemærkes i den forbindelse, at det af lægeerklæringen i sagen fremgik, at det på daværende tidspunkt ikke var muligt med sikkerhed at udtale sig om, hvorvidt parten ville blive fuldt arbejdsdygtig igen, men dette var ifølge erklæringen meget sandsynligt.

I tilslutning hertil finder jeg anledning til at bemærke, at anvendelse af bestemmelsen i tjenestemandspensionslovens § 7, stk. 3, hvorefter Finansministeriet kan dispensere fra kravet om fratæden inden det fyldte 60. år, ikke ses overvejet i sagen, jf. i øvrigt afsnit III.B.3.c (s. 429 f).

Om vejledningsproblemet i sagen P&T-48 har P&T i udtalelsen til mig anført:

»I sagen P&T-48 er det ombudsmandens opfattelse, at P&T burde have vejledt tjenestemanden med hensyn til udsigten til, at hans erhvervsevnetab ville kunne forventes at blive ansat til mindst 2/3. Spørgsmålet om erhvervsevnetab afgøres af de sociale myndigheder på baggrund af de lægelige oplysninger. Generaldirektoratet er derfor ikke i stand til at udtale sig om udfaldet af de sociale myndigheders behandling af sagen, men vil kunne vejlede om tjenestemandens pensionsmæssige vilkår under de forskellige forudsætninger.«

Jeg er naturligvis opmærksom på, at P&T ikke er i besiddelse af den lægelige sagkundskab, der ofte vil være nødvendig for med rimelig sikkerhed at vurdere, om der er udsigt til kvalificeret svagelighedspension efter tjenestemandspensionslovens § 7. Mine bemærkninger om vejledning skal alene forstås således, at P&T efter min opfattelse har pligt til at vejlede på det grundlag, der foreligger, og under de forudsætninger, som P&T er i besiddelse af. Som minimum må der vejledes om konsekvensen af, at parten lader sig afskedige med forkortet varsel, hvis det senere viser sig, at der ikke er grundlag for pension efter tjenestemandspensionslovens § 7. Såfremt der i det konkrete tilfælde må være anledning hertil, er vejledningspligten dog videregående. I tilslutning hertil finder jeg anledning til at bemærke, at afgørelsen af, om der er grundlag for pension efter tjenestemandspensionslovens § 7 – som nævnt s. 351 – beror på en selvstændig vurdering, som det tilkommer Finansministeriet at foretage. Ministeriet kan således principielt ikke lægge de sociale myndigheders afgørelser uprøvet til grund. Da undersøgelsen ikke omfatter Finansministeriet, finder jeg imidlertid ikke anledning til at gå nærmere ind på dette spørgsmål.

P&T har i udtalelsen til mig oplyst, at P&T (ligesom DSB) inddrager personalekonsulenter i forbindelse med behandlingen af sager af den heromhandlede art. Herom har P&T anført:

»Sagsbehandlingen i de fremsendte sager har på nogle områder ikke kunnet aflæses i detaljer. Det gælder særligt de bestræbelser, der foretages på lokalt plan for at behandle medarbejderne hensynsfuldt bl.a. ved inddragelse af Postvæsenets Personalekonsulentfunktion.

Personalekonsulentfunktion i Postvæsenet er en af ledelsen uafhængig enhed. Funktionens opgaver er bl.a. psykologisk behandling af medarbejdere, rådgivning i personalemæssige spørgsmål, pensionsager, alkoholrådgivning og rådgivning vedrørende tjenstlige problemer.

Alle henvendelser til funktionen behandles anonymt og materiale opbevares strengt fortroligt. Henvendelse sker direkte fra den enkelte medarbejder eller efter henvisning fra tjenestestedet og/eller gennem tillidsmanden.«

d. Aktindsigt – notatpligt.

Der ses ikke at være fremsat anmodninger om aktindsigt i nogen af P&T's sager.

I sagen P&T-22 kan der muligvis rejses spørgsmål om, hvorvidt notatpligten i henhold til offentlighedslovens § 6 har været opfyldt. Som anført under omtalen af sagen i afsnit III.B.3.c (s. 428 f) om hjemmelsspørgsmål har P&T muligvis lagt vægt på andre og tidligere forhold, end den dom for vold, der er henvist til i selve afskedigelsesbrevet. På en løs håndskrevet lap i sagen er således bl.a. anført » ÷ tilfredsstillende tj.forhold«, »mistet kørekort« og »ophold på restauration«. Denne til dels ulæselige lap opfylder ikke notatpligten, idet oplysninger skal noteres ned på en sådan måde, at de kan meddeles i overensstemmelse med lovens regler om aktindsigt, jf. Justitsministeriets vejledning om lov om offentlighed i forvaltningen (1986), pkt. 21. Uanset at oplysningerne måske efterfølgende har vist sig at være uden betydning for afgørelsen, og derfor ikke er indgået i afskedigelsesgrundlaget, burde der efter min opfattelse på tidspunktet for oplysningernes indhentelse være gjort et læseligt og tilstrækkeligt detaljeret notat i henhold til offentlighedslovens § 6. Jeg går ud fra, at P&T ved oplysningernes indhentelse har lagt til grund, at oplysningerne kunne få betydning for afgørelsen. I modsat fald må indhentelse af oplysningerne anses for at være i strid med forvaltningslovens § 32 (jf. i øvrigt afsnit II.E.8 og III.B.2.f, hhv. s. 360 og 405 ff).

Ingen af sagerne i øvrigt har rejst konkrete spørgsmål om manglende overholdelse af notatpligten i henhold til offentlighedslovens § 6 (f.eks. ved, at det er noteret, at der er ført en telefonsamtale med parten, uden at indholdet heraf fremgår af et notat i sagen). Generelt kan det således ikke ses, om der er tilgået P&T oplysninger, der ikke fremgår af sagens øvrige dokumenter, og som har været omfattet af notatpligten i offentlighedslovens § 6. De notater, der forefindes, fremgår dels af påtegninger på konceptarket, dels af løse lapper. P&T ses således ikke at anvende en bestemt fremgangsmåde ved notering af oplysninger i medfør af offentlighedslovens § 6, f.eks. fortløbende noteringer på konceptarket, eller som det anvendes af nogle myndigheder et bestemt (farvet) ark, hvorpå er fortrykt, at det er til brug for oplysninger til opfyldelse af notatpligten. På baggrund af det anførte har det ikke været muligt ved gennem-

gangen af sagerne at konstatere eventuelle tilsidesættelser af notatpligten.

e. Begrundelse.

1° Henvisning til retsregler.

Samtlige 65 sager manglede henvisning til det retsgrundlag, hvorpå afgørelsen var truffet, jf. forvaltningslovens § 24, stk. 1, 1. pkt.

I sagen P&T-8 (der er nærmere omtalt i afsnit III.B.3.c, s. 429, om hjemmelsspørgsmål) tilbagekaldte P&T endvidere en tidligere truffet afgørelse om afsked med opsat pension, idet der ikke var bemyndigelse til at træffe en afgørelse med dette indhold. Tilbagekaldelsen er en selvstændig afgørelse, der skal opfylde kravene i forvaltningslovens § 24 med hensyn til begrundelse. I afgørelsen om tilbagekaldelse var ikke henvist til retsgrundlaget for tilbagekaldelsen.

2° Sagsfremstilling.

For alle sager gjaldt endvidere, at sagsfremstillingen var utilstrækkelig, jf. forvaltningslovens § 24, stk. 2. Det vil føre for vidt at redegøre for manglerne i samtlige sager, men da sagerne kan inddeles i nogle typetilfælde, har jeg valgt nogle eksempler inden for de enkelte sagstyper til illustration. Følgende eksempel på en begrundelse for afsked på grundlag af en straffedom er taget fra sagen P&T-3:

»I anledning af at De ved dom afsagt af Københavns Byret er dømt for overtrædelse af straffelovens § 165 og § 279, meddeles der Dem herved afsked af Post- og Telegrafvæsenets tjeneste fra udgangen af december måned 1989 med ret til opsat pension.«

Efter min opfattelse mangler der i sagsfremstillingen angivelse af dato for dommens afsigelse, en (kort) redegørelse for indholdet af de bestemmelser, som parten er straffet efter, samt oplysning om sanktionen (strafudmålingen).

Begrundelserne i sagerne om afsked efter tjenstligt forhør er standardiseret som følgende eksempel, der er taget fra sagen P&T-7:

»I tilslutning til det over Dem den 22. juni 1988 afholdte tjenstlige forhør meddeler ministeriet Dem herved afsked af Post- og Telegrafvæsenets tjeneste med udgangen af juli måned 1988 med ret til opsat pension.«

En henvisning til forhøret – uden at forhørsprotokollen samtidig er vedlagt – er efter min opfattelse klart utilstrækkeligt til opfyldelse af

kravet i forvaltningslovens § 24, stk. 2, 1. pkt., om en kort redegørelse for de faktiske omstændigheder, som har været tillagt væsentlig betydning for afgørelsen. Den omstændighed, at parten under forhøret har vedkendt sig de indberettede forhold, som parten tidligere efter tjenestemandenslovens § 20 har modtaget en fremstilling af, fritager efter min opfattelse heller ikke for kravet om en kort redegørelse for, hvilke blandt de i forhørsprotokollen opregnede faktiske omstændigheder generaldirektoratet har tillagt vægt. Dette gælder i særdeleshed i den udstrækning, faktum er omstridt (jf. afsnit II.E.7, s. 359) – og herunder i tilfælde, hvor parten ikke fuldt ud under forhøret tilslutter sig den beskrivelse af faktum, der fra anden side (f.eks. i fremstillingerne efter tjenestemandenslovens § 20 eller i vidneforklaringer under forhøret) er inddraget i sagen.

I de sager, hvor parten ikke er mødt op til det tjenstlige forhør, er der efter min opfattelse et særligt behov for at redegøre for de faktiske omstændigheder, som P&T har lagt vægt på ved afgørelsen. Begrundelsespligten kan ikke anses for opfyldt ved det kendskab til sagens faktiske omstændigheder, som parten har fået i forbindelse med udlevering efter tjenestemandenslovens § 20, stk. 1, af en fremstilling heraf. Begrundelsen i disse sager er udformet, som følgende eksempel, der er taget fra sagen P&T-9, viser:

»I tilslutning til det over Dem den 25. februar 1988 afholdte tjenstlige forhør, hvortil De ikke gav møde, meddeler ministeriet Dem herved afsked af Post- og Telegrafvæsenets tjeneste fra udgangen af marts måned 1988 med ret til opsat pension.«

I øvrigt forekommer det misvisende at henvise til forhøret, når parten ikke gav møde til dette. Formuleringen »det over Dem . . . afholdte tjenstlige forhør, hvortil De ikke gav møde . . .« er også i sig selv selvmodsigende.

I svagelighedssagerne er begrundelsen ligeledes standardiseret. Følgende eksempel er taget fra sagen P&T-65:

»Der meddeles Dem herved på grund af svagelighed afsked af Post- og Telegrafvæsenets tjeneste med ordinær egenpension efter lov nr. 292 af 18. juni 1969 om tjenestemandspension fra udgangen af februar måned 1990.

§ 24, stk. 2, 1. pkt.,
de faktiske omstæn-
agt væsentlig betyd-
stændighed, at par-
kendt sig de indbe-
tidligere efter tjene-
odtaget en fremstil-
opfattelse heller ikke
egørelse for, hvilke
en opregnede fakti-
raldirektoratet har
særdeleshed i den
omstridt (jf. afsnit
i tilfælde, hvor par-
rhøret tilslutter sig
der fra anden side
er tjenestemandslø-
ringer under forhø-

ke er mødt op til det
er min opfattelse et
øre for de faktiske
T har lagt vægt på
bespligten kan ikke
endskab til sagens
om parten har fået i
ng efter tjeneste-
en fremstilling her-
er er udformet, som
odtaget sagen P&T-9,

Dem den 25. februr-
hør, hvortil De ik-
steriet Dem herved
æsenets tjeneste fra
1988 med ret til op-

nisvisende at henvi-
ke gav møde til det-
r Dem . . . afholdte
ikke gav møde . . .«
gende.

begrundelsen lige-
nde eksempel er ta-

ved på grund af sva-
g Telegrafvæsenets
pension efter lov nr.
nestemandspension
ned 1990.

Jeg skal samtidig udtale min påskønnelse og tak for veludført tjeneste i Post- og Telegrafvæsenet.«

Efter min opfattelse mangler i begrundelsen oplysning om, i hvilke perioder eller – hvis der er tale om én lang periode – fra hvilken dato, parten har været syg. Herudover mangler efter min opfattelse oplysning om sygdommens art og udsigten til, at parten bliver arbejdsdygtig igen, jf. lægeerklæringen (-erklæringerne) og eventuelle yderligere oplysninger i sagen herom.

Sagen P&T-8 (der er nærmere omtalt i afsnit III.B.3.c (s. 429) og under afsnit III.B.2.e.1°, s. 400) indeholder også en selvstændig afgørelse om tilbagekaldelse af en tidligere meddelt afsked med opsat pension på grund af manglende bemyndigelse til at træffe en sådan afgørelse. Tilbagekaldelsesafgørelsen er citeret i afsnit III.B.3.c (s. 429). Som det fremgår heraf, er der ikke givet en begrundelse for tilbagekaldelsesafgørelsen, herunder en sagsfremstilling i medfør af bestemmelsen i forvaltningslovens § 24, stk. 2.

3° Redegørelse for hovedhensyn.

En begrundelse skal fremtræde som en forklaring på, hvorfor afgørelsen har fået det pågældende indhold. I tilfælde som de foreliggende, hvor afgørelsen beror på et skøn, skal (som anført under afsnit II.E.7, s. 358 f) de hovedhensyn angives, der har været bestemmende for skønsudøvelsen, jf. forvaltningslovens § 24, stk. 1, 2. pkt.

Ingen af de 65 sager opfylder kravet i forvaltningslovens § 24, stk. 1, 2. pkt. om angivelse af hovedhensyn. I 29 sager¹⁰⁴ manglede redegørelsen helt. Det drejede sig om alle sagerne, hvori der havde været indkaldt til tjenstligt forhør, bortset fra sagerne P&T-39 og P&T-40, hvor afsked blev meddelt på grund af svagelighed, men som var startet som disciplinærsager med indkaldelse til forhør, samt sagerne P&T-4 og P&T-23, hvor der i begrundelsen var henvist til domme, der var indgået i grundlaget for afgørelsen; i sagen P&T-4 var der tillige henvist til, at parten havde erkendt at have opført sig upassende og krænkende over for 3 kvindelige medarbejdere.

I de sager, hvor der har været indkaldt til forhør, må der i begrundelsen redegøres for de for-

hold, som P&T har lagt vægt på, og som har resulteret i den truffe afgørelse. Bortset fra, at der mangler henvisning til retsgrundlaget, opfylder P&T's indstilling til ministeren og forelæggelse for Finansministeriet jævnlige kravene i forvaltningslovens § 24 med hensyn til sagsfremstilling og angivelse af hovedhensyn. I de sager, hvor ministeren er enig, vil begrundelsesproblemet i fremtiden kunne løses ved, at indstillingen til ministeren optages i afskedsbrevet til parten tillige med henvisning til retsgrundlaget.

Indstillingen til ministeren i sagen P&T-19 kan angives som et eksempel på en fyldestgørende begrundelse, forudsat at der havde været henvist til retsgrundlaget for den truffe afgørelse. I indstillingen var anført:

»Som det fremgår af vedlagte akter, er der den 1. december 1989 afholdt tjenstligt forhør over (A).

(A) har i det tjenstlige forhør bekræftet, at han ikke af egen drift underrettede sit tjenestested om den i september 1989 afsagte dom for spirituskørsel og kørsel uden kørekort på 20 dages hæfte samt førerretsfrakendelse i 5 år. Han erkendte – at han udspurgt – forkert opgav fortabelsen af førerretten til 3 år, men hævdede, at han ikke dengang vidste bedre.

Herudover erkendte (A), at han, da han blev udspurgt af postmesteren, trods flere opfordringer til at fortælle den fulde sandhed, undlod at omtale, at han 3 gange i løbet af 1987 og 1988 af Københavns Byret var blevet idømt hæftestrafte efter færdselslovens § 117. Som årsag til fortielsen forklarede (A), at han opfattede disse straffe som ude af verden og som Postvæsenet utedkommende efter afsoningen i ferieperioder.

Videre erkendte (A), at han efter at have modtaget påtaler og advarsler for udeblivelser i 1986 og 1987 igen er udeblevet 3 gange i den forløbne del af indeværende år. Alle gange var årsagen, at han sov over sig og først relativ lang tid efter mødetidspunktet kontaktede sit tjenestested. I et tilfælde – dagen efter en udeblivelse i 1989 – erkendte (A) først at have sygemeldt sig 20 minutter efter mødetid, uagtet fraværsårsagen, en rygskaade, var indtruffet allerede aftenen forud.

Samme rygskaade gav anledning til et længe-revarende fravær, under hvilket, der ikke blev iværksat nogen egentlig behandling, men berettigelsen af fraværet er dokumenteret ved læge-

attester, og det bør næppe nu lægges postbudet til last, at attesterne er mangelfulde i henseende til datoangivelser.

Endelig erkendte (A) at have udvist skødesløshed i tjenesteudførelsen ved afregningen af portoforbrug og kasseopgørelse en dag i 1988 og ved en anden dag samme år at have fejlekpederet en værdipakke til udlandet som almindelig pakke uden forsigtigbehandling, som der også var betalt for. En til nævnte kasseopgørelse knyttet nærliggende mistanke om uærlighed i omgangen med de betroede midler afviste (A) som ubegrundet, sådan som han også havde gjort det ved tjenestestedets undersøgelser i sin tid.

Ved vurderingen af, hvilke disciplinære konsekvenser, de gentagne overtrædelser af færdselsloven og de gentagne udeblivelser samt øvrige tjenesteforseelser må få for overpostbud (A), skal der tages udgang i, at det allerede efter et tjenstligt forhør i 1985, der omhandlede spirituskørsel, fortabelse af kørekort og desuagtet kørsel med tjenestebiler, var under overvejelse at bringe ansættelsen i P&T til ophør. I tilslutning til den mildere straf, der blev resultatet af overvejelserne, blev det imidlertid tilkendegivet ham, at afgørelsen var sket i forventning om, at hans forhold hverken i eller uden for tjenesten oftere ville give anledning til begrundet klage, samt at det i modsat fald ville kunne få langt alvorligere følger for hans fortsatte ansættelse i P&T.

Af det gennem forhøret fastslåede fremgår, at (A) allerede kort efter sine forseelser dengang, ikke kun en enkelt men flere gange og tilsyneladende helt uden respekt for både afsagte domme og generaldirektoratets tilkendegivelse har fortsat sine meget alvorlige færdselsforseelser i fritiden, ligesom gentagne tjenesteforseelser er forekommet trods påtaler og advarsler.

(A) har holdt sit tjenestested uvidende om færdselsforseelserne, endskønt han fra behandlingen af disciplinærsagen i 1985 vidste, at der forventedes større ærlighed fra hans side. Hans tavshed må antages som værende udtryk for, at han godt vidste, at de fortsatte forseelser ikke kunne undgå at få alvorlige følger for ansættelsesforholdet.

Overpostbud (A) kan efter det nu foreliggende ikke længere anses at opfylde en tjenstemands pligter efter tjenstemandslovens § 10 til samvittighedsfuldt at overholde de regler, der gælder for hans stilling, ligesom han ikke i og

uden for tjenesten viser sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.

Sagen agtes derfor afsluttet med, at den tidligere overvejede afskedigelse nu bringes til udførelse på grund af de fortsatte forseelser.

I den anledning agtes overpostbud (A) snarest afskediget af P&T's tjeneste.

...«

I de øvrige 36¹⁰⁵ sager var redegørelsen for hovedhensynene utilstrækkelig. Det drejer sig om alle de sager, hvor afsked blev meddelt med henvisning til en dom for strafbare forhold samt alle sagerne om afsked på grund af svagelighed. Med hensyn til svagelighedssagerne bemærkes, at den omstændighed, at parten har været syg i mere end 120 dage, og at Finansministeriet finder, at han/hun kan afskediges på grund af svagelighed, ikke er ensbetydende med, at P&T skal afskedige parten. Der må fortsat udøves et konkret skøn i hvert enkelt tilfælde. I disse sager vil kravet om angivelse af hovedhensyn oftest kunne opfyldes ved en henvisning til lægeerklæringens oplysninger om sygdommens art og konklusion med hensyn til udsigterne til generhvervelse af arbejdsevnen samt henvisning til Finansministeriets udtalelse. Sagen P&T-64 kan illustrere, hvorledes P&T – uanset Finansministeriets udtalelse om, at parten kunne afskediges på grund af svagelighed – kunne have overvejet omplacering i stedet for afskedigelse (jf. nærmere herom under omtalen af sagen under afsnit III.B.3.c, s. 427 f). Parten, der var postbud, kunne ifølge lægeerklæringen ikke cykle, men udmærket gå og køre bil, og kunne således muligvis have været omplaceret til et andet arbejde inden for P&T. Det fremgår ikke af begrundelsen for afgørelsen i sagen, om P&T har overvejet dette spørgsmål, og i givet fald resultatet heraf. Dette skyldes sandsynligvis, at P&T ikke har kendt lægeerklæringens indhold (jf. herom under afsnit III.B.2.h, s. 415 f).

Med hensyn til de sager, hvori afsked er sket med henvisning til en straffedom, er det efter min opfattelse ikke tilstrækkeligt at henvise til, at parten er straffet for overtrædelse af en eller flere paragraffer i straffeloven eller andre love. P&T må redegøre for, hvorfor den pågældende (straffe)lovovertrædelse indebærer, at parten ikke længere opfylder decorumkravet i tjenstemandslovens § 10 eller i øvrigt gør parten

g værdig til den agtel-
kræver.
ttet med, at den tidli-
lse nu bringes til ud-
tsatte forseelser.
verpostbud (A) sna-
eneste.

var redegørelsen for
kelig. Det drejer sig
ed blev meddelt med
or strafbare forhold
ed på grund af svage-
gelighedssagerne be-
ghed, at parten har
lage, og at Finansmi-
n kan afskediges på
ke er ensbetydende
parten. Der må fort-
i hvert enkelt tilfæl-
om angivelse af ho-
opfyldes ved en hen-
ens oplysninger om
usion med hensyn til
else af arbejdsvevnen
ministeriets udtalel-
trere, hvorledes P&T
ets udtalelse om, at
på grund af svagelig-
et omplacering i ste-
ermere herom under
afsnit III.B.3.c, s. 427
l, kunne ifølge læge-
nen udmærket gå og
muligvis have været
bejde inden for P&T.
ndelsen for afgørel-
vervejet dette spørgs-
tøret heraf. Dette skyl-
ikke har kendt læge-
herom under afsnit

hvor i afsked er sket
ffedom, er det efter
keligt at henvise til,
ertrædelse af en eller
ven eller andre love.
for den pågældende
debærer, at parten
decorumkravet i tjene-
i øvrigt gør parten

uegnet til fortsat ansættelse. Heri må indgå P&T's vurdering af overtrædelsens art og omfang samt strafudmålingen. Specielt hvor der er tale om dom for strafbare forhold, begået uden for tjenesten, er der efter min opfattelse behov for en sådan redegørelse.

I sagen P&T-3, hvor der var dømt for forhold uden for tjenesten (urigtig anmeldelse og bedrageri) burde P&T således efter min opfattelse have redegjort for, hvorfor parten, der var postbud, ikke længere kunne være ansat inden for P&T som følge af dommen. Jeg går ud fra, at P&T har lagt vægt på, at postbude, der bl.a. transporterer pengeforsendelser og udbetaler penge til kunder mod kvittering, ikke (længere) kan være ansat ved P&T, når de er straffet for en berigelsesforbrydelse eller lignende, heller ikke selv om forholdet er begået uden for tjene-
sten.

Mine bemærkninger om decorumkravet i sagen P&T-3 vedrører udelukkende den konkrete sag. Jeg har således ikke taget generel stilling til det almindelige indhold af decorumkravet i tjenestemandslovens § 10 i relation til ansatte inden for P&T.

I sagen P&T-22 blev der efterfølgende – efter partens indsigelse mod afskeden – givet en begrundelse, der indeholder en gengivelse af hovedhensyn, der er tæt på at opfylde kravene i forvaltningslovens § 24, stk. 1, 2. pkt. Den efterfølgende begrundelse havde ifølge konceptet følgende indhold:

»Generaldirektoratet for P&T takker Dem for Deres ovennævnte brev, hvori De har anket over afskedigelsen af Deres klient, (A). Generaldirektoratet agter imidlertid ikke at ændre den meddelte afsked.

Ifølge tjenestemandslovens § 10 (lov nr. 291 af 18. juni 1969) skal en tjenestemand samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.

Det er som meddelt med henvisning til ovennævnte bestemmelse i tjenestemandsløven, at (A) er blevet afskediget.

Spørgsmålet om, hvornår en tjenestemand bringer sig i konflikt med tjenestemandslovens § 10, baseres på en vurdering i det konkrete tilfælde. Ved vurderingen stilles tjenesteforseelsen i forhold til den pågældendes stilling samt tjenestens karakter.

I den aktuelle afskeds sag drejer det sig om et postbud, der er dømt for bl.a. overfald af særlig farlig karakter. Da Postvæsenet er en virksomhed, der dagligt har kontakt med mange mennesker, kan medarbejdere med en adfærd, som (A) har udvist, ikke være beskæftiget.«

Jeg henviser dog til afsnit III.B.2.d og III.B.3.c (hhv. s. 399 og 428), hvoraf fremgår, at P&T muligvis har inddraget andre forhold end straffedommen i afskedigelsesgrundlaget; i så fald skulle en fyldestgørende begrundelse også have henvist til de hovedhensyn, som måtte angå de yderligere forhold.

4° Stillingtagen til partsanbringender.

I 4 sager blev der anført partsanbringender.¹⁰⁶

I sagen P&T-2 var parten indberettet for bl.a. arbejdsvægring, idet parten i stedet for påbudt arbejde havde udført »fusk« i arbejdstiden. Under det tjenstlige forhør gjorde parten gældende, at han havde en aftale med arbejdslederen om at udføre »fuskearbejde« i arbejdstiden (jf. også omtalen af sagen under afsnit III.B.2.h (s. 414 f) om sagens oplysning). Forhørslederen forholder sig til partens anbringende i indstillingen til generaldirektoratet, men generaldirektoratet tager ikke stilling til partsanbringendet i begrundelsen i afskedsbrevet til parten, hvilket jeg må betragte som en fejl. Der er således i denne sag tale om manglende stillingtagen til partsanbringender forud for afgørelsen.

I sagen P&T-28 er der også tale om manglende stillingtagen til forudgående partsanbringender. Efter at have modtaget en kopi af indberetningen, fremsatte parten skriftligt bemærkninger hertil, jf. tjenestemandslovens § 20, ligesom han under det efterfølgende forhør delvist bestred rigtigheden af oplysningerne i indberetningen. Forhørslederen forholder sig i indstillingen til generaldirektoratet til partens indsigelser, men generaldirektoratet tager ikke stilling hertil i selve afskedsbrevet (hvorimod en stillingtagen er indeholdt i indstillingen til ministeren). Efter min opfattelse burde generaldirektoratet have taget stilling til partens indsigelser i selve afskedsbrevet, så meget desto mere som indsigelserne vedrørte det faktiske grundlag for disciplinærsagen. – I samme sag foreligger også efterfølgende partsanbringender. Da det brev, hvori disse anbringender er

fremSAT, mangler i sagen, kan det ikke efterprøves, om der er tale om en tilstrækkelig stillingtagen til partsanbringenderne.

De 2 sidste sager vedrører begge efterfølgende partsanbringender. For så vidt angår sagen P&T-22 var partsanbringendet dog tilsigtet forud for afgørelsen, men blev faktisk fremsat efterfølgende, idet P&T som anført under afsnit III.B.2.b (s. 397) om partsrepræsentation, afslø partens anmodning om udsættelse af sagen, indtil partens advokat var tilbage fra ferie. I denne sag er der en stillingtagen til partens efterfølgende anbringender, men efter min opfattelse kan der rejses spørgsmål om, hvorvidt P&T's stillingtagen er tilstrækkelig. Parten, der var afskediget på grund af en dom for vold mod sin tidligere samlever, gjorde gældende, at dommen var gjort betinget, at det var første gang han havde været straffet, at han havde været ansat ved P&T i ca. 18 år, og at der var tale om et forhold, der intet havde med udførelsen af hans tjeneste at gøre. P&T forholdt sig kun til sidstnævnte anbringende (jf. citatet af P&Ts svar under afsnit III.B.2.e.3°, s. 403).

I sagen P&T-23 fremkom partens advokat – der var bisidder i tjenestemandssagen, som verserede sideløbende med straffesagen mod parten – efter det tjenstlige forhør med et skriftligt indlæg, der dog ikke vedrørte selve spørgsmålet om afgørelsen i disciplinærsagen, men var en anmodning om ophævelse af den da foreliggende suspension af parten. Efter indstilling herom fra forhørslederens side ophævede P&T suspensionen af parten, idet han samtidig blev overflyttet til andet arbejde (hvilket han i ovennævnte skriftlige indlæg havde erklæret sig indforstået med). Med hensyn til dette anbringende er der således i og med, at partens anmodning blev imødekommet, tale om en tilstrækkelig stillingtagen.

I samme sag er der imidlertid også tale om utilstrækkelig stillingtagen til et efterfølgende anbringende fra partens side vedrørende selve afskedigelsen. Efter at Østre Landsret havde afsagt dom i sagen – hvorefter byrettens dom for overtrædelse af straffelovens § 220 og § 223, stk. 2, ikke blev stadfæstet, men hvorved parten i stedet blev dømt for overtrædelse af straffelovens § 232 – anmodede parten om en fornyet vurdering af afskeden (der var meddelt efter byrettens dom, og mens sagen fortsat verserede ved Østre Landsret) med henblik på genansættelse. P&T forholdt sig ikke til partens anbrin-

gende om, at det var uheldigt, at parten var blevet afskediget, inden der forelå endelig dom i sagen,¹⁰⁷ idet P&T (blot) anførte, at udfaldet af sagen i landsretten ikke ville have medført et andet resultat på disciplinærsagen.

Afslutningsvis bemærkes, at suspension med deraf følgende lønreduktion og standsning af løn, som anført under afsnit II.E.1 (s. 355 f), er selvstændige afgørelser i forvaltningslovens forstand. Dette indebærer, at forvaltningslovens regler om bl.a. begrundelse skal iagttages.

Ingen af de 12 sager, hvori der var truffet afgørelse om suspension og lønreduktion,¹⁰⁸ eller de 14 sager om lønstandsning¹⁰⁹ opfylder kravene i forvaltningslovens § 24, stk. 1 og 2, til indholdet af en begrundelse; der er normalt end ikke givet parten meddelelse om afgørelsen, jf. afsnit III.B.2.k.1° (s. 424).

f. Tavshedspligt. Indhentelse og videregivelse af oplysninger.

Der forelå oplysninger af den karakter, der er nævnt i forvaltningslovens § 28, stk. 1, i 52 (53) sager.¹¹⁰ Det drejer sig om alle sagerne, hvori indgår oplysninger vedrørende (mistanke om) strafbare forhold samt alle sygesagerne.

Den i parentes nævnte 53. sag er sagen P&T-34. En tidligere disciplinærsag mod parten (fra 1981) for mistanke om tyveri var blevet afgjort med forflyttelse af parten. Oplysning herom var indeholdt i postkontorets indberetning, der i øvrigt vedrørte forhold, der ikke kan henføres under forvaltningslovens § 28, stk. 1, om rent personlige forhold, men (alene) under bestemmelsen i § 28, stk. 3, om »andre fortrolige oplysninger«. Oplysningen er også indeholdt i generaldirektoratets efterfølgende brev til postkontoret, hvori generaldirektoratet orienterede om, at Auditorfunktionen var blevet anmodet om at foranledige afholdelse af tjenstligt forhør, samt i indstillingen til ministeren. Det tidligere forhold er derimod ikke omtalt under forhøret eller i forhørslederens indstilling til generaldirektoratet. Det fremgår af disciplinærsagen fra 1981, at det var generaldirektoratets opfattelse, at det var af afgørende betydning, at partens forhold ikke på ny gav anledning til begrundet klage. Da parten under det tidligere forhør havde bestridt at have begået noget strafbart, mens P&T på den anden side synes at have lagt til grund, at der var tale om (bestyrket mistanke om) strafbare forhold, kan

ldigt, at parten var ble-
r forelå endelig dom i
anferte, at udfaldet af
ville have medført et
inærsagen.

kes, at suspension med
ktion og standsning af
snit II.E.1 (s. 355 f), er
i forvaltningslovens
rer, at forvaltningslo-
undelse skal iagttages.
hvori der var truffet af-
g lønreduktion,¹⁰⁸ eller
lsning¹⁰⁹ opfylder kra-
s § 24, stk. 1 og 2, til
delse; der er normalt
eddeelse om afgørel-
(s. 424).

telse og videregivelse

af den karakter, der er
s § 28, stk. 1, i 52 (53)
m alle sagerne, hvori
ørende (mistanke om)
le sygesagerne.

te 53. sag er sagen
isciplinærsag mod par-
e om tyveri var blevet
af parten. Oplysning
postkontorets indberet-
forhold, der ikke kan
ngslovens § 28, stk. 1,
d, men (alene) under
3, om »andre fortrolli-
ingen er også inde-
ets efterfølgende brev
neraldirektoratet ori-
unktionen var blevet
e afholdelse af tjenst-
lingen til ministeren.
derimod ikke omtalt
hørslederens indstil-
t. Det fremgår af dis-
det var generaldirek-
var af afgørende be-
d ikke på ny gav an-
ge. Da parten under
bestridt at have begå-
&T på den anden side
d, at der var tale om
trafbare forhold, kan

det diskuteres, om oplysningerne i den tidligere sag, der indgår i den foreliggende sag vedrørende parten, skal henføres under stk. 1 eller 3 i forvaltningslovens § 28.

De sager, hvori der i grundlaget for afskedsbeslutningen er indgået en straffedom,¹¹¹ – samt sagen P&T-24, i hvilken anklageskriftet ikke er indgået i afskedsgrundlaget – har givet mig anledning til at rejse spørgsmålet om berettigelsen af videregivelse af oplysninger, omfattet af forvaltningslovens § 28, stk. 1, fra generaldirektoratet til partens tjenestested.

Efter § 7 i Justitsministeriets cirkulære nr. 36 af 18. februar 1966 angående indberetning om straffesager mod personer ansat under staten m.m., underretter rigsadvokaten vedkommende ansættelsesmyndighed om straffesager mod de ansatte, når kendskab til sagen må antages at have betydning for ansættelsesforholdet. Dette sker ved, at rigsadvokaten fremsender kopi af anklageskrifter og/eller domme m.v. til generaldirektoratet, når der er tale om straffesager mod personer ansat inden for P&T. Når generaldirektoratet modtager en straffedom fra rigsadvokaten, sender generaldirektoratet en kopi af dommen til tjenestestedet med anmodning om, at tjenestestedet i overensstemmelse med tjenstemandslovens § 20, stk. 1, til parten udleverer en fremstilling af sagens faktiske omstændigheder, og efter tjenstemandslovens § 31, stk. 1, giver parten lejlighed til at udtale sig.

I 7 af sagerne¹¹² ses tjenestestedet først at være blevet bekendt med det strafbare forhold efter modtagelsen af en kopi af dommen fra generaldirektoratet.

I de øvrige sager¹¹³ var tjenestestedet i større eller mindre udstrækning bekendt med forholdet, f.eks. ved at politiet eller eventuelt parten selv havde orienteret tjenestestedet om frihedsberøvelse af parten, hvorefter tjenestestedet har foretaget indberetning til generaldirektoratet. I sidstnævnte gruppe af sager – bortset fra sagen P&T-15, hvor tjenestestedet så vidt ses selv modtog kopi af dommen – har generaldirektoratet dog senere sendt tjenestestedet en kopi af dommen, med henblik på at tjenestestedet kunne opfylde reglerne i tjenstemandslovens § 20, stk. 1, og § 31, stk. 1. Herved har tjenestestedet formentlig modtaget mere konkrete oplysninger om det strafbare forhold og strafudmåling m.v., end tjenestestedet i forvejen har været bekendt med i forbindelse med indberetningen eller i øvrigt.

Efter forvaltningslovens § 28, stk. 1, må oplysninger om bl.a. strafbare forhold ikke videregives til *anden forvaltningsmyndighed*, medmindre en af de 4 betingelser, der er anført i forvaltningslovens § 28, stk. 2, nr. 1)-4), er opfyldt, jf. afsnit II.E.8 (s. 360 f), hvor bestemmelsen er citeret. Videregivelse af oplysninger inden for *samme myndighed* kan dog heller ikke frit finde sted. Efter straffelovens § 152, der også finder anvendelse på videregivelse af oplysninger inden for samme myndighed, må der ikke ske »uberettiget« videregivelse af fortrolige oplysninger. Det følger endvidere indirekte af forvaltningslovens § 32, at også videregivelse af oplysninger, der ikke er »af betydning for udførelsen af« modtagermyndighedens opgaver, ikke må finde sted. Bestemmelserne i straffelovens § 152 og forvaltningslovens § 32 indebærer efter min opfattelse, at oplysninger, der ikke er »nødvendige« for modtageren, ikke må videregives til denne.

Som det vil fremgå af den efterfølgende fremstilling, er videregivelse af straffedomme til tjenestestedet efter min opfattelse ikke »nødvendig«. På denne baggrund har jeg ikke fundet anledning til at tilkendegive nogen endelig opfattelse med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt generaldirektoratet og de enkelte enheder inden for P&T, f.eks. postkontorerne, er selvstændige myndigheder. Var dette tilfældet, skulle forholdet henføres under forvaltningslovens § 28, hvor adgangen til videregivelse er snævrere, end tilfældet er, når der er tale om videregivelse inden for samme myndighed. Som anført er det min opfattelse, at det ikke er »nødvendig«, at tjenestestedet modtager kopi af straffedomme eller i øvrigt mere præcise oplysninger vedrørende den ansattes strafbare forhold. Det er generaldirektoratet, og ikke tjenestestedet, der har kompetencen med hensyn til at afgøre, hvilke konsekvenser en straffesag mod en ansat inden for P&T skal have for den pågældendes ansættelse, og om der indtil videre skal ske suspension på grund af straffesagen.

Tjenestestedet må selvfølgelig orienteres om forhold, der er af betydning for udførelsen af tjenestestedet opgaver, f.eks. at parten ikke kan møde på arbejde på grund af varetægtsfængsling, at parten er suspenderet på grund af en verserende straffesag mod denne, og naturligvis om udfaldet af den på grund af straffesagen indledte disciplinærsag.

De oplysninger, som det er nødvendigt, at tjenestestedet får kendskab til – f.eks. suspension og afsked – vil kunne gives i neutral form; det vil eksempelvis kunne ske ved blot at meddele, at parten er suspenderet/afskediget (på grund af strafbart forhold) uden nærmere angivelse af, hvad det strafbare forhold drejer sig om.

På grund af reglerne i forvaltningslovens §§ 22-24 om begrundelse vil kopi, genpart eller notice til tjenestestedet af afgørelser til parten ikke kunne anvendes, ligesom kopi, genpart eller notice af øvrige meddelelser til parten heller ikke vil kunne anvendes, hvis meddelelserne indeholder fortrolige oplysninger, der ikke må videregives. Det er således ikke nødvendigt, at tjenestestedet gøres bekendt med de detaljerede oplysninger om straffesagen, som fremgår af selve domsudskriften, medmindre der i det konkrete tilfælde måtte være særlig grund her-til.

Navnlig i de sager, hvor tjenestestedet ikke i forvejen har været bekendt med, at der har været en straffesag mod den ansatte, må jeg finde den anvendte fremgangsmåde med fremsendelse af kopi af dommen til tjenestestedet uheldig. Men også selv om tjenestestedet i forvejen (i et vist omfang) er bekendt med straffesagen, må jeg finde fremgangsmåden uheldig, idet en straffedom som ovenfor anført indeholder mere detaljerede oplysninger om partens rent personlige forhold samt eventuelt personlige oplysninger om medtiltalte, vidner eller ofre.

Den anvendte fremgangsmåde er endvidere ikke nødvendig med henblik på opfyldelse af bestemmelserne i tjenestemandenslovens §§ 20, stk. 1, og 31, stk. 1, om henholdsvis udlevering til parten af en fremstilling sagens faktiske omstændigheder og partshøring. Heller ikke parts-høringspligten i forvaltningslovens § 19 fordrer, at tjenestestedet gøres bekendt med straffedommen m.v. Der er intet til hinder for, at generaldirektoratet selv foranlediger de nævnte bestemmelser opfyldt. Tværtimod bør, som anført under afsnit II.E.13.a (s. 366 f) og afsnit III.B.2.k.1° (s. 421 ff), ikke kun afgørelser, men også andre meddelelser sendes direkte til parten. Hertil kommer, at partshøring gennem tjenestestedet i realiteten begrænser den i forvejen korte frist, der er fastsat til partens eventuelle bemærkninger (normalt 8 dage fra dateringen af generaldirektoratets høringsskrivelse).

Sammenfattende er det således min opfattelse, at den anvendte fremgangsmåde med fremsendelse af domme m.v. til tjenestestedet strider mod videregivelsesreglerne i straffelovens § 152 og/eller forvaltningslovens § 28, stk. 2 modsætningsvis, jf. forvaltningslovens § 32.

Om fremgangsmåden med fremsendelse af domme m.v. til tjenestestedet har P&T i udtalelsen til mig anført:

»Ombudsmanden anfører, at kopi af domme ikke må videregives til tjenestestedet. Årsagen til videregivelsen er, at P&T ønsker en så objektiv behandling af sagen som muligt, idet tjenestestedet skal afgive en udtalelse om tjenestemandens tjenstlige forhold - herunder set i relation til lovovertrædelsen og dommen. Den lokale chef er garant for en fair vurdering, og fremgangsmåden kan eventuelt medvirke til, at konsekvenserne af en dom medfører en mindre sanktion, end den umiddelbart ville have gjort uden tjenestestedets udtalelse i sagen.«

I det omfang fremgangsmåden (som nævnt af P&T) vil kunne medvirke til en mindre sanktion end afsked, kan jeg ikke kritisere den anvendte fremgangsmåde, der i så fald er et «nødvendigt» led i sagens behandling, jf. forvaltningslovens § 32. Hvis generaldirektoratet imidlertid finder, at det strafbare forhold under alle omstændigheder må føre til afsked, er der ikke tale om et nødvendigt led i sagens behandling. I disse situationer må jeg således fastholde, at fremgangsmåden strider mod videregivelsesreglerne i straffelovens § 152 og/eller forvaltningslovens § 28, stk. 2 modsætningsvis, jf. § 32.

Generaldirektoratet må således efter min opfattelse i det konkrete tilfælde foretage en forhåndsvurdering. Vil sagen under alle omstændigheder efter denne vurdering antages at måtte ende med afsked, må videregivelse ikke finde sted. Kan det ikke udelukkes, at oplysninger fra tjenestestedet om partens (øvrige) tjenesteforhold vil kunne have indflydelse på bedømmelsen af sanktionsvalget, må generaldirektoratet foretage en konkret vurdering af, hvilke oplysninger det er nødvendigt at videregive til tjenestestedet med henblik på, at tjenestestedet kan fremkomme med en udtalelse på forsvarligt grundlag. Hertil fordres ikke nødvendigvis kendskab til dommens fuldstændige indhold, og oplysninger om trediemænd (vidner, medtil-

et således min opfattelse af fremgangsmåden med fremstilling af notatet til tjenestestedet strikket af reglerne i straffelovens § 28, stk. 2 og straffelovslovens § 32.

med fremsendelse af notatet har P&T i udta-

lyser, at kopi af domme er fremsendt til tjenestestedet. Årsagen er, at P&T ønsker en så objektiv og uafhængig vurdering af sagen, som muligt, idet tjenestestedet har udvalgt en domstol til behandling af sagen. Den lovgivning, der er gældende, er den tidligere, og dommen. Den lovgivning, der er gældende, er den tidligere, og dommen. Den lovgivning, der er gældende, er den tidligere, og dommen.

Den lovgivning, der er gældende, er den tidligere, og dommen. Den lovgivning, der er gældende, er den tidligere, og dommen. Den lovgivning, der er gældende, er den tidligere, og dommen. Den lovgivning, der er gældende, er den tidligere, og dommen.

Den lovgivning, der er gældende, er den tidligere, og dommen. Den lovgivning, der er gældende, er den tidligere, og dommen. Den lovgivning, der er gældende, er den tidligere, og dommen. Den lovgivning, der er gældende, er den tidligere, og dommen.

talte og ofre) vil det kun sjældent være nødvendigt at videregive. I den meget begrænsede udstrækning, en sådan videregivelse måtte være berettiget, vil en videregivelse i anonymiseret form ofte kunne være tilstrækkelig.

Sammenfattende er det således min opfattelse, at P&T kun må videregive oplysninger om partens strafbare forhold til tjenestestedet, såfremt det efter en konkret vurdering må antages, at videregivelsen af de pågældende oplysninger vil kunne have indflydelse på generaldirektoratets afgørelse.

Partshøring gennem tjenestestedet bør ligeledes kun finde sted i det omfang, dette vil være et nødvendigt led i sagens behandling.

g. Partshøring m.v.

1° Tjenestemandslovens § 20, stk. 1.

I forbindelse med indberetning til generaldirektoratet af en tjenestemand for tjenesteforsøelse eller strafbart forhold, skal tjenestemanden som anført under afsnit II.E.9 (s. 361) i medfør af tjenestemandslovens § 20, stk. 1, have udleveret en fremstilling af sagens faktiske omstændigheder. Denne bestemmelse har således skullet iagttages i alle P&T's disciplinærsager, herunder de 2 sager, der var startet som sådanne, men udmundet i afsked på grund af sygdom.¹¹⁴

3 af P&T's sager giver mig anledning til omtale med hensyn til spørgsmålet om overholdelse af tjenestemandslovens § 20, stk. 1.

Sagen P&T-18 vedrørte indberetning for forskellige forhold. Parten havde 4 gange inden for det sidste halve år, senest den 18. december 1989, været indkaldt til tjenstlige samtaler. Notat fra de 3 første samtaler var underskrevet af parten, mens dette ikke var tilfældet med hensyn til notatet fra samtalen med parten den 18. december 1989. Parten var af tjenestestedet ifølge indberetningen blevet pålagt at møde op den 19. december 1989 med henblik på underskrivelse af notatet, men han mødte ikke op, idet han sygemeldte sig fra samme dag. Han blev i den anledning bedt om at præstere en lægeerklæring, hvilket imidlertid ikke skete. Herefter blev parten på ny tilskrevet af tjenestestedet med oplysning om, at hans sygefravær ville blive betragtet som udokumenteret, hvis han ikke senest den 8. januar 1990 fremlagde lægeerklæring. Parten fremkom stadig ikke med den udbedte lægeerklæring, hvorefter han af tjene-

stedet blev indberettet til generaldirektoratet.

Indberetningen vedrører både de forhold, der gav anledning til de tjenstlige samtaler samt det efterfølgende udokumenterede sygefravær. Da parten ikke mødte op til underskrivelse af notatet fra samtalen den 18. december 1989, der må antages først at være udfærdiget efter samtalen afslutning, og da det ikke i øvrigt ses, at parten har fået tilsendt en kopi af notatet, er tjenestemandslovens § 20, stk. 1, hvorefter parten skal have »udleveret« en fremstilling af sagens faktiske omstændigheder, ikke umiddelbart opfyldt for dette forholds vedkommende.

I øvrigt ses parten ikke at have fået kopi af selve indberetningen i sagen. Han er under samtalen den 18. december 1989 gjort bekendt med, at der ville ske indberetning på grund af de indtil da begåede tjenesteforsøelser. Derimod er han ikke varslet om indberetning for så vidt angår det efterfølgende forhold (udokumenteret sygefravær). Han ses således ikke at være blevet gjort bekendt med, at dette forhold indgik i disciplinærsagen.

Efter min opfattelse vil det være mest hensigtsmæssigt, hvis parten altid får kopi af selve indberetningen i sagen. Selv om indberetningen ikke indeholder nye oplysninger af faktisk karakter, og selvom tjenestemandslovens § 20, stk. 1, er overholdt inden indberetningen for så vidt angår de faktiske oplysninger, der indgår i indberetningen, bør parten efter min opfattelse desuagtet have udleveret en kopi af indberetningen. Dels vil parten herved blive orienteret om, at der nu er sket indberetning, dels vil parten kunne se præcist, hvad indberetningen omfatter.

I sagerne P&T-9 og P&T-13 kan der også rejses spørgsmål om, hvorvidt tjenestemandslovens § 20, stk. 1, er opfyldt.

I sagen P&T-9 var parten ifølge tjenestestedets indberetning gjort bekendt med sagens faktiske omstændigheder, men det er uklart, hvad han nærmere er gjort bekendt med. Parten ses ikke at have modtaget kopi af selve indberetningen, hvilket jeg som anført ville anse for den rigtige fremgangsmåde. Det fremgår således ikke, om parten er gjort bekendt med alle de faktiske oplysninger, der er indeholdt i indberetningen. I indberetningen var bl.a. henvist til tidligere skriftlige klager over partens udførelse af sit arbejde (der var vedlagt indberetningen); men det fremgår ikke af sagen, om parten

er gjort opmærksom på disse klager, og at de ville indgå i indberetningen, der var foretaget (primært) på grund af manglende dokumentation for sygefravær. De tidligere forhold synes således at være medtaget til brug for afgørelsen af, hvilken retsfølge den manglende dokumentation for sygefravær m.v. skulle have. Endvidere er der i indberetningen en faktisk oplysning, som parten ikke ses tidligere at være gjort bekendt med, nemlig at han under sit sygefravær var blevet set på gaden af flere ansatte ved postkontoret.

I sagen P&T-13 mødte parten ikke op efter endt orlov. Han blev i den anledning tilskrevet et par gange af postkontoret, men svarede ikke herpå. Han blev i det seneste brev fra postkontoret varslet om, at manglende svar vil indebære indberetning med indstilling om afskedigelse. Parten ses heller ikke i denne sag at være gjort bekendt med selve indberetningen. I generaldirektoratets brev til postkontoret, hvori generaldirektoratet orienterer om sagens videre forløb (indkaldelse til forhør), er anført, at tjenstemandslovens § 20 forudsættes iagttaget; men om bestemmelsen rent faktisk er iagttaget, fremgår ikke klart af sagen.

De øvrige sager, hvori bestemmelsen i tjenstemandslovens § 20, stk. 1, har skullet iagttages, har ikke givet mig anledning til bemærkninger.

2° Tjenestemandslovens § 22, stk. 1.

Der ses ikke i nogen af sagerne at være blevet begået fejl i relation til bestemmelsen i tjenstemandslovens § 22, stk. 1, hvorefter vedkommende centralorganisation skal gøres bekendt med sagens stilling, hvis det må antages, at sagen slutter med en alvorligere sanktion, herunder afsked.

3° Tjenestemandslovens § 31, stk. 1.

Heller ikke de sager, hvor der har været pligt til partshøring og høring af vedkommende centralorganisation efter bestemmelsen i tjenstemandslovens § 31, stk. 1,¹¹⁵ har givet anledning til bemærkninger for så vidt angår opfyldelsen af denne pligt.

Der er kun i én sag modtaget reaktion fra centralorganisationen. Det drejer sig om sagen P&T-28, hvor organisationen meddelte, at den ikke havde bemærkninger til afskeden.

4° Forvaltningslovens § 19.

Som anført under afsnit II.E.9 (s. 362 f), omfatter pligten til partshøring efter forvaltningslovens § 19 ikke kun rent faktuelle oplysninger, men også andre oplysninger, der indgår i sagens faktum, f.eks. bedømmelser m.v. fra andre instanser, der indgår i afgørelsesgrundlaget på samme måde som sagens faktum i øvrigt. Jeg henviser i den forbindelse også til den sag, der er omtalt i FOB 1989.188 ff, hvorefter Sundhedsstyrelsens udtalelser til Patientklagenævnet i lægeklagesager er omfattet af partshøringspligten i forvaltningslovens § 19 (også) for så vidt angår Sundhedsstyrelsens bedømmelse af de faktiske omstændigheder i sagen.

Efter min opfattelse burde der også have været partshørt i medfør af forvaltningslovens § 19 over forhørslederens indstilling i de sager, hvor der har været afholdt tjenstligt forhør¹¹⁶ – dog undtaget sagerne P&T-39 og P&T-40, hvor forhøret ikke indgik i afskedigelsesgrundlaget, idet afsked blev meddelt på andet grundlag (svagelighed). Forhørslederens indstilling indeholder en selvstændig vurdering af partens forhold, herunder en indstilling om sanktionsvalget. Denne vurdering må efter min opfattelse anses for omfattet af udtrykket »oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder« i forvaltningslovens § 19 (hvorimod generaldirektoratet egne interne vurderinger ikke er omfattet af partshøringspligten efter forvaltningslovens § 19 – men derimod af den ulovbestemte udvidede partshøringspligt, jf. nærmere afsnit III.B.2.g.5°, s. 413).

Bestemmelsen i forvaltningslovens § 19, stk. 2, nr. 6, hvorefter bestemmelsen i stk. 1 om partshøring ikke gælder, hvis der ved lov er fastsat særlige bestemmelser, der sikrer parten adgang til at gøre sig bekendt med grundlaget for den påtænkte afgørelse og til at afgive en udtalelse til sagen, inden afgørelsen træffes, kan ikke finde anvendelse i disciplinærsager mod tjenstemænd. Tjenestemandslovens § 20, stk. 1, hvorefter parten skal have udleveret en fremstilling af sagens faktiske omstændigheder og have adgang til at afgive en skriftlig udtalelse, indebærer således ikke, at partshøring efter forvaltningslovens § 19, stk. 1, kan undlades.

Dels finder tjenestemandslovens § 20, stk. 1, kun anvendelse på de faktiske oplysninger, der ligger til grund for forhørets afholdelse, mens eventuelle yderligere faktiske oplysninger, der

måtte fremkomme under eller efter forhøret, f.eks. fra vidner, ikke er omfattet. Dels vedrører tjenestemandssagens § 20, stk. 1, kun faktiske omstændigheder, mens vurderinger, der indgår i afgørelsesgrundlaget (som det er tilfældet med forhørslederens indstilling) ikke er omfattet af tjenestemandssagens § 20, stk. 1, men alene af forvaltningslovens § 19, stk. 1. Den almindelige regel om partshøring i forvaltningslovens § 19, stk. 1, er således videregående end bestemmelsen i tjenestemandssagens § 20, stk. 1.

Den omstændighed, at parten ved forhørets afslutning frafalder adgangen i henhold til tjenestemandssagens § 21, stk. 5, til at fremkomme med et skriftligt indlæg efter forhøret, kan heller ikke fritage for partshøring med hensyn til forhørslederens indstilling, idet parten på det tidspunkt ikke er bekendt med indstillingen og den heri indeholdte vurdering af forholdet og valg af sanktion i det konkrete tilfælde.

Betydningen af partshøring over forhørslederens indstilling kan illustreres ved sagen P&T-19 (der er omtalt under afsnit III.B.2.e (s. 401 f) om begrundelse) hvor generaldirektoratets indstilling til ministeren er citeret som eksempel på en (næsten) fyldestgørende begrundelse. Den vurdering, som generaldirektoratet i afsnit 7 i det citerede, har tilkendegivet vedrørende sanktionsvalget, er identisk med forhørslederens indstilling herom. Denne vurdering burde parten have haft lejlighed til at fremsætte bemærkninger til.

Sagen P&T-26 kan også fremdrages som et eksempel på, at der burde have været partshørt over forhørslederens indstilling. I indstillingen er bl.a. anført:

»...

Det er Auditørfunktionens opfattelse, at den situation, postbudet er kommet i forhold til arbejdspladsen, er resultatet af en stærk social belastning og hendes fastholdelse af tilknytningen til et familiemiljø, der trækker i forkert retning. Hun er afvisende eller i hvert fald helt uden tro på, at der kan hentes hjælp uden for dette miljø, og kunne i forhøret end ikke antydningvis give et bud på, hvorledes en ændring af situationen kunne gribes an. Hun udtrykte heller ikke lyst eller vilje til at komme i arbejde igen.

Da postbudet ikke stiller sin arbejdskraft til rådighed og ikke har villet medvirke til fremskaffelse af helbredsoplysninger, der kan frem-

lægges for Nævnet for helbredsbedømmelse i tjenestemandssager, og da hun ikke efter det passerede kan anses at opfylde kravene til en tjenestemand i henhold til tjenestemandssagens § 10, må indstillingen om sagens afgørelse efter afholdelsen af det tjenstlige forhør blive, at hun afskediges som straf for de erkendte forseelser.

...«

Også i denne sag burde parten have haft lejlighed til at forholde sig til den vurdering, som er indeholdt i forhørslederens indberetning med hensyn til partens ønske om at medvirke til fremskaffelse af helbredsoplysninger til brug for en eventuel sygesag samt partens holdning til at komme i arbejde igen.

Endelig kan sagen P&T-28 fremdrages som et eksempel på betydningen af partshøring over forhørslederens indstilling. Parten var mistænkt for strafbare forhold, bl.a. tyveri af frimærker. Parten havde under forhøret nægtet sig skyldig i størstedelen af de forhold, parten var mistænkt for, og der var på foranledning af postkontoret indgivet politianmeldelse mod ham. Om forhørslederens vurdering var i indstillingen anført:

»I min vurdering til brug ved indstillingen om sagens udfald lægger jeg til grund:

ad A. – at der ikke foreligger tilståelse, men at forekomsten af et ark af de forsvundne frimærker i afhørtes beholdning ved et andet posthus på hverdagen efter den formodede dag for bortkomsten må være et særdeles stærkt indicium for, at han er gerningsmand ved et internt tyveri. Afhørtes forud for forhøret ændrede forklaring om bytte for en kunde forekommer ikke sandsynlig. Jeg tager også i betragtning, at det samtidig kan fastslås, at han har haft i det mindste én, måske endda flere muligheder for ubemærket at stjæle frimærkerne i løbet af den foregående hverdag.

ad B. – at der ikke foreligger tilståelse og heller ikke tilsvarende stærkt indicium som i forhold A. Afhørtes afvisning af at erindre noget som helst om sagen eller om de detaljerede forklaringer og udtalelser, han selv har givet efterfølgende, forekommer aldeles utroværdig, jf. også at han i sit skriftlige indlæg ... har beskæf-

tiget sig både med tilståelsesspørgsmålet og nøgleudvekslingen. Det er min opfattelse, at afhørte bevidst satser på, at tvivl vil komme ham til gode eller har valgt at optræde med humommelsessvigt for at undgå ændrede forklaringer og risikoen for selvmodsigelser.

ad C. – at overtrækket på bankkontoen var bevidst, og at afhørte ikke har taget initiativ til at få den relativ store gæld til postkontoret bragt ud af verden. Han har næppe heller haft større mulighed herfor, men har valgt ikke at ville medvirke til at få belyst, om hans økonomi og håndteringen af problemer med denne er således beskaffen, at der må sættes spørgsmål ved, om han er værdig til den for en tjenestemand med kasseansvar nødvendige agtelse og tillid. Jeg anser således afhørtes henvisning til svigtende hukommelse f.eks. om sine tidligere mange girokonti for aldeles utroværdig. Med hensyn til den for sent aftalte gældsafvikling må det dog regnes ham til gode, at postkontoret har udvist passivitet.

ad D. – at afhørtes forklaring om først nu at være gjort bekendt med en bogføringsfejl fra ... efter omstændighederne må godtages, idet en forespørgsel fra mig til (C) postkontor har godtgjort, at den oprindelige antegnelse fra postgirokontoret er bortkommet efter ankomstjournalisering og ikke kan eftervises gennem noteringer om videre ekspedition. Der er ikke fundet holdepunkt for at antage, at afhørte har underslået antegnelsen, hvortil kommer, at han, hvis hans forklaring lægges til grund, ikke selv har udført bogføringsfejlen. Hans kasseopgørelse for pågældende dag udviser et overskud på 883,30 kr., men dette overskud blev den følgende dag ved konstatering af fejl i frimærkeopgørelsen ændret til et underskud på 138,50 kr. Umiddelbart forekommer hans opgørelser præget af usikkerhed og mangel på ordenssans.

Jeg er underrettet om, at (C) postkontor først umiddelbart forud for det tjenstlige forhør ville anmelde tyveriet af frimærker til politiet.

Afhørte interesserede sig under forhøret en del for, om politiet ville påtage sig opgaven, idet han henviste til, at dette ikke havde været

tilfældet efter tilsvarende omfattende interne tyverier tidligere i år. Han gav udtryk for undren over, at han eller andre end ikke var blevet udspurgt efter de tidligere tyverier.

Forudsat hans udtalelser er sandfærdige, giver de mig anledning til følgende kommentarer:

1. Det er uforståeligt, at atgtpågivenheden ved postkontoret ikke har været skærpet efter det tidligere passerede, og at elementære sikkerhedsforanstaltninger tilsidesættes, som det tilsyneladende er sket i denne nye sag.
2. Manglende opklaring og undladelse af at foretage en tilbundsgående undersøgelse med afhøringer af personalet i den tidligere sag kan have været en fristelse for gerningsmanden til at fortsætte sit vellykkede forehavende.

I betragtning af at en politiundersøgelse forestår, mener jeg, at den endelige afgørelse af, om kontorassistent (parten) kan anses for skyldig i tyveri af frimærkerne, må afvente den strafferetlige behandling.

Det er imidlertid min opfattelse, at (parten) efter omstændighederne i de i forhøret indtagne sager samlet har sat tilliden til sin person over styr i en sådan grad, at han ikke opfylder dekorumkravet i tjenstemandslovens § 10, stk. 1. Væsentligt medbestemmende for min opfattelse er det, at jeg anser hans påståede hukommelsessvigt som klart utroværdige, ligesom jeg anser hans afvisning af at give oplysninger, der kunne be- eller afkræfte en stærkt begrundet mistanke om en alt for dårlig privatøkonomi for en medarbejder med kasseansvar, for at være en belastning i tillidsforholdet.

Under disse omstændigheder indstilles, at (parten) afskediges uden afventning af straffesagens afslutning med begrundelse i, at han ikke længere nyder den tillid, der er nødvendig for hans fortsatte ansættelse som tjenestemand.
...«

Parten i denne sag burde have været partsført om den retlige bedømmelse, der er indeholdt i forhørslederens indstilling med hensyn til den foreliggende mistanke om strafbare forhold og vurderingen af partens troværdighed samt om forhørslederens indstilling om sanktionsvalg og om ikke at afvente resultatet af straffesagen. Sagens videre forløb viser også dette. Efter afskeden skrev parten til generaldi-

rektoratet (ministeren) og gjorde indsigelse mod afskeden. Som anført under afsnit III.B.2 i 2° (s. 419 f), mangler det brev, som parten sendte efter afskeden, men konceptet til svaret i den anledning viser, at parten burde have været partshørt over indstillingen fra forhørslederen. Således kan partens reaktion forstås derhen, at parten har opfattet direktoratets afsked af ham som begrundet i, at generaldirektoratet har fundet ham »skyldig« i strafbare forhold. I svaret til parten er således anført, at generaldirektoratet ikke har taget stilling til, om parten kunne anses for skyldig i tyveri af frimærkerne, idet spørgsmålet herom måtte afvente udfaldet af politiuundersøgelsen i sagen.

Jeg må endvidere finde det rigtigst, at parten også partshøres over selve forhørsprotokollen, uanset at parten for så vidt under forhøret kan siges at være blevet partshørt over det faktum, der er indgået i forhøret. Dette må efter min opfattelse også gælde, selv om parten har vedgået fremstillingen i forhørsprotokollen efter oplæsning af denne, og selv om parten har frafaldet adgangen til at fremkomme med et skriftlig indlæg. Parten bør således have udleveret en kopi af protokollen med henblik på eventuelle bemærkninger inden for en nærmere angivet frist (smh. forvaltningslovens § 19, stk. 1, sidste pkt., hvorefter myndigheden kan fastsætte en frist for partshøringsindlæg) i stedet for umiddelbart at skulle tage stilling hertil alene på baggrund af en *oplæsning* af protokollen.

I de 12 sager, hvor parten er udeblevet fra det tjenstlige forhør,¹¹⁷ bør der efter min opfattelse også ske partshøring for så vidt angår selve spørgsmålet om udeblivelse. Parten bør således have lejlighed til at udtale sig om, hvorfor han/hun er udeblevet, f.eks. fordi parten ikke har modtaget indkaldelse til forhør.

Til illustration heraf kan nævnes sagen P&T-27, hvor parten var indberettet for manglende efterkommelse af anmodning om indsendelse af lægeerklæring (120 dages attest). Hun reagerede ikke på postkontorets skriftlige eller efterfølgende henvendelser og mødte ikke op til indkaldt tjenstlig samtale. Der blev i den anledning indkaldt til forhør den 14. marts 1989, hvor parten imidlertid heller ikke mødte op. I et brev af 13. marts 1989 havde parten indgivet ansøgning om afsked. Postkontoret blev herved opmærksom på, at hun var flyttet. Ved afleve-

ring af indkaldelsen til forhør var det konstateret, at partens navneskilt fortsat fandtes på døren til den tidligere adresse. I et brev af 21. marts 1989 til postkontoret gjorde parten endvidere opmærksom på, at baggrunden for hendes manglende indsendelse af varighedsattest skyldtes, at hun ikke havde modtaget postkontorets brev med anmodning herom. Det kan således ikke udelukkes, at parten heller ikke har modtaget indkaldelsen til det tjenstlige forhør, og at hendes udeblivelse herfra derfor har været undskyldelig.

Det kan ikke på grundlag af oplysningerne i disciplinærsagerne i øvrigt konstateres, om der har været fejl i forhold til bestemmelsen i forvaltningslovens § 19. Særligt for så vidt angår de sager, hvori der forud for afskeden har været truffet afgørelse om suspension med deraf følgende lønreduktion,¹¹⁸ og sagerne om lønstandsning¹¹⁹ bemærkes, at der som anført under afsnit II.E.1 (s. 355 f) er tale om selvstændige afgørelser i forvaltningslovens forstand. Dette indebærer, at forvaltningslovens regler, herunder reglerne om partshøring, finder anvendelse.

I alle sagerne om afsked på grund af svagelighed¹²⁰ var der også fejl i relation til bestemmelsen i forvaltningslovens § 19. For det første burde der have været foretaget partshøring over sygedagstestens oplysninger om sygefraværet, fordelt på hele og delvise sygedage – jf. nu også den under afsnit II.B.3 (s. 350) nævnte højesteretsdom UfR 1990.611 H og det i den anledning udstedte cirkulære nr. 216 af 28. september 1990 – således at parten har mulighed for at kontrollere oplysningernes rigtighed. Derudover bør der, som det også sker, gives oplysning om, at sygedagene tilsammen udgør mere end 120 dage. I ingen af de 27 sygesager er der partshørt over sygedagstestene. Om der er tale om en partshøringsfejl for så vidt angår de to sager, der var startet som disciplinærsager, men udmundede i afsked på grund af svagelighed (sagerne P&T-39 og P&T-40), må bero på, om antallet af sygedage er indgået i afskedigelsesgrundlaget.

For det andet skal der efter min opfattelse partshøres over oplysningerne i lægeerklæringerne, specielt konklusionen. En sådan partshøring ses heller ikke foretaget i nogen af svagelighedssagerne. Jeg henviser herved til, at indholdet af lægeerklæringen, herunder kon-

klusionen om, at parten ikke kan antages at ville kunne genoptage sit arbejde, efter sin karakter er oplysninger til ugunst for parten, når der er tale om uansøgt afsked. Efter min opfattelse kan P&T ikke gå ud fra, at parten er bekendt med lægeerklæringens (præcise) indhold. Den omstændighed, at parten er blevet lægeundersøgt og har vidst, at en erklæring udfærdiget på baggrund af undersøgelsen ville indgå i sagen, er efter min opfattelse ikke tilstrækkelig til at anse partshøringspligten efter forvaltningslovens § 19 for opfyldt, jf. Juridisk Grundbog¹²¹ s. 150 nederst, hvorefter partshøring kun kan undlades, hvis der er tale om »nærmere konkretiserede oplysninger«, som parten formodes at være bekendt med, at myndigheden vil indhente.

Jeg henviser i øvrigt til min beretning for året 1988 vedrørende den første egen drift undersøgelse angående sager fra Familieretsdirektoratet. Som der fremgår anførte sted, kunne jeg ikke tiltræde Justitsministeriets og Familieretsdirektoratets opfattelse, hvorefter betingelsen i forvaltningslovens § 19 om, at parten ikke må antages at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af de pågældende oplysninger, ikke kan anses for opfyldt, hvis parten på forhånd er bekendt med, at myndigheden agter at foretage eller har foretaget et bestemt oplysningsskridt. Justitsministeriets og Familieretsdirektoratets repræsentanter havde anført, at parten i sådanne tilfælde måtte begære aktindsigt og benytte sig af beføjelsen i forvaltningslovens § 21 til at begære sagen udsat, indtil parten havde haft lejlighed til at fremkomme med en udtalelse. Jeg tilkendegav, at partshøring efter min opfattelse kun kunne undlades, hvis det på forhånd meget nøje er præciseret, hvilke bestemte oplysninger, der ville blive indhentet. Jeg fandt ikke at kunne tillægge det afgørende betydning, at parten kunne benytte sig af beføjelserne i bl.a. forvaltningslovens § 21, idet en sådan benyttelse er afhængig ikke alene af, at parten er bekendt med, at der verserer en sag, men også at parten kender sine rettigheder efter forvaltningsloven og er i stand til at udnytte dem. Disse forudsætninger vil som anført s. 269 2. spalte erfaringsmæssigt ofte svigte. Nærværende undersøgelse har endvidere – ligesom undersøgelsen vedrørende Familieretsdirektoratet – vist, at der sjældent søges aktindsigt i sager som de foreliggende.

Også i sagen P&T-14, der blev afsluttet med en disciplinær afsked, burde parten have været partshørt om den lægeerklæring, der indgik i sagen. Parten var indberettet for tilbageholdelse og bortkastelse af adskillige brevforsendelser, og der blev i den anledning afholdt tjenstligt forhør. Efter afholdelse af det tjenstlige forhør blev der ved Dansk Postforbunds mellemkomst indhentet en lægeerklæring om partens helbredstilstand. Lægeerklæringen blev forelagt Finansministeriet, der imidlertid ikke fandt, at betingelserne for afsked på grund af svagelighed var til stede. Parten burde som anført have haft lejlighed til at udtale sig om de lægelige oplysninger i sagen, idet afsked på grund af svagelighed med pension er gunstigere for parten end en disciplinær afsked med ret til opsat pension.

Spørgsmålet om betydningen af partshøringen over de lægelige oplysninger kan illustreres ved nogle eksempler.

Konklusionen i lægeerklæringen i sagen P&T-50 var, at der ikke kunne siges noget sikkert om partens helbredelsesprognose. Partshøring var således væsentlig af hensyn til partens mulighed for at supplere lægeerklæringens oplysninger om prognosen eventuelt som en anmodning om udsættelse af afskedssagen, indtil der forelå en sikrere prognose efter partens forestående hospitalsindlæggelse (jf. omtalen af sagen under afsnit III.B.2.h.1°, s. 416).

Tilsvarende gør sig gældende i sagen P&T-52. Også i denne sag var prognosen ifølge lægeerklæringen usikker, og partshøring derfor særlig væsentlig af hensyn til partens mulighed for at supplere lægeerklæringen, f.eks. ved anmodning om udsættelse af sagen på forestående hospitalsindlæggelse.

I sagen P&T-46 var prognosen ligeledes usikker.

I sagen P&T-54 foreligger skrivelser fra en speciallæge i psykiatri. Da der ikke heri er indeholdt oplysninger, der ville kunne undtages fra aktindsigt i medfør af forvaltningslovens § 15, burde partshøring i medfør af forvaltningslovens § 19 ikke være undladt. I sagen P&T-43 var anført, at parten efterhånden havde indstillet sig på pensionering. Ifølge lægeerklæringen var partens arbejdsevne endvidere fuldstændig mistet. Det kunne derfor ikke forventes, at parten ville kunne fremføre noget, der kunne føre til en ændret opfattelse af udsigterne til, at han igen kom i arbejde – og at der således ikke var

der blev afsluttet med
 urde parten have været
 rklæring, der indgik i
 ettet for tilbageholdel-
 skillige brevforsendel-
 ledning afholdt tjenst-
 se af det tjenstlige for-
 Postforbunds mellem-
 erklæring om partens
 erklæringen blev fore-
 der imidlertid ikke
 or afsked på grund af
 Parten burde som an-
 il at udtale sig om de
 agen, idet afsked på
 pension er gunstige-
 plinær afsked med ret

ningen af partshørin-
 sninger kan illustreres

erklæringen i sagen
 kunne siges noget sik-
 elsesprognose. Parts-
 tilig af hensyn til par-
 ere lægeerklæringens
 en eventuelt som en
 se af afskedssagen,
 e prognose efter par-
 sindlæggelse (jf. om-
 t III.B.2.h.1°, s. 416).
 gældende i sagen
 var prognosen ifølge
 og partshøring derfor
 til partens mulighed
 ringen, f.eks. ved an-
 sagen på foreståen-

mosen ligeledes usik-

ger skrivelser fra en
 der ikke heri er in-
 ville kunne undtages
 forvaltningslovens §
 dfør af forvaltnings-
 adt. I sagen P&T-43
 ånden havde indstil-
 ge lægeerklæringen
 videre fuldstændig
 ke forventes, at par-
 øget, der kunne føre
 dsigterne til, at han
 der således ikke var

grundlag for afsked med pension. Da oplysningerne i lægeerklæringen imidlertid som ovenfor anført efter sin karakter er oplysninger til ugunst for parten, når der er tale om uansøgt afsked, skal der som nævnt partshøres.

I sagen P&T-47 må det (som anført under afsnit III.B.2.h.1°, s. 415) lægges til grund, at P&T ikke har været bekendt med indholdet af lægeerklæringen, der er sendt direkte til Finansministeriet. Sagen er således et eksempel på, at P&T har været forhindret i at partshøre, idet P&T ikke har haft lægeerklæringerne i hænde, jf. afsnit III.B.2.h (s. 415 f).

I øvrigt ses der ikke i nogen af sagerne at være tale om, at bestemmelserne i forvaltningslovens § 19, stk. 2, hvorefter partshøring i visse tilfælde kan undlades, har kunnet finde anvendelse.

I sagen P&T-64, der er refereret i afsnit III.B.3 (s. 427 f), var der i lægeerklæringen oplysninger om, at parten, der var postbud, ikke længere kunne cykle, men godt gå og køre bil. Partshøring burde også her have fundet sted med henblik på partens mulighed for at kommentere erklæringens oplysninger, f.eks. som grundlag for omplacering.

5° Ulovbestemt videregående partshøringspligt i »sanktionssager«.

Som anført under afsnit II.E.9.e (s. 363), er der i ombudsmandspraksis fastslået en udvidet partshøringspligt i sager om uansøgt afsked og anvendelse af andre sanktioner over for offentligt ansatte. Spørgsmålet om partshøring på grundlag af denne grundsætning var aktuelt i alle de 38 sager om afsked af disciplinære årsager.¹²² Parterne i disse sager skal ikke alene partshøres med hensyn til sagens faktiske omstændigheder, men også med hensyn til P&T's bedømmelse (retlige kvalifikation) af faktum og eventuelle bevismæssige vurderinger.

Kun i 6 sager er der ikke konstateret fejl i relation til den udvidede partshøringspligt.¹²³ Det drejer sig i alle tilfælde om sager, hvor afsked er meddelt umiddelbart på grundlag af en straffedom. I de 6 sager har generaldirektoratet efter modtagelse af indberetning fra rigsadvokaten sendt en skrivelse til tjenestestedet, hvori dette er blevet bedt om at udlevere parten en fremstilling af sagens faktiske omstændigheder i medfør af tjenstemandslovens § 20, stk. 1, og om at foretage partshøring efter tjenstemands-

lovens § 31, stk. 1. I brevet er redegjort for, at parten ved sin handlemåde har bragt sig i konflikt med tjenstemandslovens § 10, hvis indhold samtidig er gengivet, og det er i tilslutning hertil meddelt, at parten snarest agtes afskediget. Hermed er generaldirektoratets opfattelse med hensyn til dommens betydning for partens fortsatte ansættelse ved P&T tilkendegivet. Da generaldirektoratet i de nævnte sager (bortset fra sagen P&T-35, jf. herom nedenfor) ifølge brevet til tjenestestedet har vedlagt en genpart til udlevering til parten, må jeg – idet jeg forudsætter, at tjenestestedet har udleveret en genpart til parten – lægge til grund, at den udvidede partshøringspligt er opfyldt i disse sager (jf. dog afsnit III.B.2.k.1° (s. 421 ff) om kommunikation via tjenestestedet).

I sagen P&T-35 havde generaldirektoratet ikke vedlagt en kopi til udlevering til parten, men der ligger i sagen kopi af et brev fra postkontoret, hvori generaldirektoratets meddelelse om, at parten snarest agtes afskediget, er viderebragt.

I de øvrige 3 sager, hvor afsked er sket på grundlag af en dom,¹²⁴ har generaldirektoratet ikke udtrykkeligt anmodet tjenestestedet om at udlevere parten en kopi af generaldirektoratets brev til tjenestestedet, hvori det er tilkendegivet, at parten som følge af det strafbare forhold agtes afskediget. I disse sager kan jeg ikke umiddelbart anse den udvidede partshøringspligt for opfyldt, idet det heller ikke af sagerne fremgår, at tjenestestedet har viderebragt denne meddelelse.

I de øvrige 29 disciplinærsager¹²⁵ (samt den også i noten til det foregående afsnit nævnte sag P&T-4, hvor afskedsbrevet henviste både til dommen og det tjenstlige forhør) er den videregående partshøringspligt ikke opfyldt, idet parterne i disse sager ikke er blevet partshørt med hensyn til P&T's vurdering af tjenestefor-seelserne. Det drejer sig om alle sagerne om afsked, efter at der har været (søgt) afholdt tjenstligt forhør, bortset fra sagen P&T-23, hvor afsked skete under henvisning til en dom, og som er blandt de 6 sager, hvor den udvidede partshøringspligt er anset for opfyldt.

Sagen P&T-15 giver mig i øvrigt anledning til følgende bemærkning vedrørende partshøring af den ansatte: Generaldirektoratet traf den 19. februar 1988 i anledning af postkontorets indberetning om, at parten var varetægtsfængslet, afgørelse om suspension af parten. I indberet-

ningen var oplyst, at postkontoret havde sendt en kopi af indberetningen til parten med henblik på eventuel udtalelse, som ville blive fremsendt til generaldirektoratet senere. Postkontoret gav parten en frist på 8 dage til denne udtalelse. Som anført under afsnit II.E.1 (s. 355 f), må afgørelser om suspension betragtes som selvstændige afgørelser i forvaltningslovens forstand med pligt til partshøring. Det er i sig selv en fejl, at der ikke (af generaldirektoratet) er foretaget partshøring, idet ingen af undtagelsesbestemmelserne i forvaltningslovens § 19, stk. 2, umiddelbart ses at kunne finde anvendelse. Men selv om dette antages, kan generaldirektoratet efter min opfattelse ikke undlade partshøring, når postkontoret har »lovet« parten en frist med henblik på at fremkomme med en eventuel udtalelse. Generaldirektoratet fik kopi af postkontorets skrivelse til parten og var således bekendt med »løftet«. Partshøringsfristen var endvidere kort, og generaldirektoratet burde derfor efter min opfattelse – specielt i en situation, hvor parten var varetægtsfængslet, og det derfor ikke kunne vides, hvornår parten ville modtage postkontorets skrivelse – have sikret sig, at parten faktisk havde fået postkontorets skrivelse med bilag i rimelig tid inden fristens udløb.

6° Forvaltningslovens § 21.

Kun i en enkelt sag blev der fremsat begæring i henhold til forvaltningslovens § 21 om udsættelse af sagen med henblik på, at parten kunne fremkomme med en udtalelse. Det drejer sig om sagen P&T-22. I skrivelse af 18. juli 1989 til tjenestestedet foretog generaldirektoratet gennem tjenestestedet høring af parten efter tjenestemandlovens § 31, stk. 1, med en frist for svar på 8 dage fra datoen for generaldirektoratets skrivelse af 18. juli 1989. I skrivelse af 24. juli 1989 anmodede parten om udsættelse af svarfristen, indtil hans advokat den 10. august 1989 var tilbage fra ferie. I et brev af 27. juli 1989 til tjenestestedet med genpart til udlevering til parten meddelte generaldirektoratet, »at det er Postvæsenets centrale ledelses opfattelse, at der ikke er grundlag for at afvente en eventuel udtalelse fra (partens) advokat«.

Efter bestemmelsen i forvaltningslovens § 21 har parten krav på udsættelse af sagen, medmindre en af undtagelsesbestemmelserne i § 21, stk. 2, nr. 1-3 kan finde anvendelse i det konkre-

te tilfælde. Generaldirektoratet ses ikke at have vurderet partens anmodning på baggrund af bestemmelserne i forvaltningslovens § 21, stk. 2, hvilket klart må anses for en fejl. Generaldirektoratets brev til tjenestestedet efterlader det indtryk, at der er tale om en »principbeslutning« uafhængig af reglerne i forvaltningslovens § 21. Efter min opfattelse var ingen af undtagelsesbestemmelserne i forvaltningslovens § 21, stk. 2 opfyldt, og generaldirektoratet har derfor efter min opfattelse ikke kunnet afslå at imødekomme partens begæring. Jeg henviser i den forbindelse også til, at fristen på en uge i forvejen er en meget kort frist.

h. Sagens oplysning.

1° Officialprincippet.

Sagen P&T-2 angår en tjenestemandsansat håndværker, mod hvem der var rejst tjenestemandssag for bl.a. en række ikke-strafbare forseelser i tjenesten – herunder nægtelse af at udføre tjenstligt arbejde i arbejdstiden til fordel for privat arbejde. I denne relation finder jeg, at sagen ikke er tilstrækkeligt undersøgt. Parten anførte under det tjenstlige forhør, at han havde en aftale med en arbejdsleder om at kunne udføre »fuskearbejde« i arbejdstiden. Forhørslederen tillagde ikke denne påstand væsentlig betydning under henvisning til, at arbejdslederen under alle omstændigheder gav parten en lovlig »contraordre« inden partens arbejdsvægring. Efter min opfattelse kan det ikke anses for en disculperende omstændighed, dersom der havde foreligget en sådan aftale som af parten anført. På den anden side måtte det efter min opfattelse være en skærpende omstændighed, dersom der ikke forelå nogen aftale, idet parten i så fald havde givet urigtige oplysninger; parten havde, for så vidt som han udtalte sig om ikke-strafbare forhold, sandhedsplicht, jf. afsnit III.B.2.h.4°, (s. 417). Ligeledes måtte det anses for en skærpende omstændighed, dersom der faktisk havde foreligget en aftale, men denne blot gik ud på, at parten måtte lave privat arbejde, hvis der ikke var mere tjenstligt arbejde; i så fald havde parten ikke alene givet urigtige oplysninger om aftalens indhold, men havde også både tilsidesat den foreliggende aftale og den lovlige »contraordre« fra arbejdslederen. En fuldstændig oplysning af sagen ville have krævet en afhøring af den pågældende arbejdsleder. – Jeg finder dog ikke, at dette sagsoplys-

parten ses ikke at have
ning på baggrund af
ningslovens § 21, stk.
for en fejl. Generaldi-
retstedet efterlader det
en »principbeslut-
terne i forvaltningslo-
else var ingen af und-
forvaltningslovens §
neraldirektoratet har
ikke kunnet afslå at
æring. Jeg henviser i
at fristen på en uge i
frist.

tenestemandsansat
er var rejst tjeneste-
ke ikke-straftbare for-
der nægtelse af at ud-
bejdstiden til fordel
relation finder jeg, at
gt undersøgt. Parten
e forhør, at han hav-
dsleder om at kunne
bejdstiden. Forhørs-
e påstand væsentlig
ng til, at arbejdslede-
heder gav parten en
n partens arbejdsvæ-
e kan det ikke anses
stændighed, dersom
an aftale som af par-
side måtte det efter
epende omstændig-
å nogen aftale, idet
et urigtige oplysnin-
id som han udtalte
ld, sandhedspligt, jf.
Ligeledes måtte det
stændighed, dersom
e en aftale, mens den
måtte lave privat ar-
re tjenstligt arbejde;
alene givet urigtige
ndhold, men havde
religgende aftale og
fra arbejdslederen.
af sagen ville have
åtgældende arbejds-
, at dette sagsoplys-

ningsspørgsmål har haft væsentlig betydning for sagens materielle afgørelse, idet jeg må finde, at der i sagen, som den forelå oplyst, var tilstrækkeligt grundlag til at afskedige parten disciplinært.

I sagen P&T-14 blev en påbegyndt disciplinærsag sat i bero med henblik på undersøgelse af mulighederne for afsked på grund af svagelighed. I skrivelse af 20. marts 1990 anmodede Finansministeriet om yderligere oplysninger (en speciallægeerklæring fra psykiater og en demenstest) med henblik på at vurdere spørgsmålet om afsked med svagelighedspension; i skrivelse af 23. marts 1990 meddelte Finansministeriet, at de foreliggende lægelige oplysninger ikke gav grundlag for svagelighedspensionering. Ud fra sagens øvrige oplysninger kan det ikke antages, at Finansministeriet i løbet af de 3 dage fra ministeriets første til ministeriets anden udtalelse har modtaget yderligere lægelige oplysninger, og det fremgår ikke af generaldirektoratets sag, hvad der nærmere er grundlaget for Finansministeriets ændrede stillingtagen. – Da undersøgelsen ikke omfatter Finansministeriet, foretager jeg ikke videre vedrørende dette spørgsmål.

I øvrigt samler sagsoplysningsspørgsmålene i relation til P&T's sager sig særligt om, hvorvidt der har foreligget en lovlige indkaldelse til det tjenstlige forhør, samt betydningen af, at de lægelige oplysninger i svagelighedssagerne ikke har foreligget for P&T, herunder spørgsmålet om bevisning af prognosen for partens sygdom og eventuelle tilbagevenden til arbejdet.

I sagerne P&T-16 og P&T-17 forholder auditøren sig i sin indberetning til generaldirektoratet ikke udtrykkeligt til spørgsmålet om lovlige indkaldelse til det tjenstlige forhør, hvorfra parten udeblev, og Finansministeriets bad derfor P&T om nærmere dokumentation vedrørende dette spørgsmål.¹²⁶

Efter min opfattelse ville det være bedst stemmende med god sagsbehandlingsskik, hvis auditøren i alle tilfælde, hvor parten udebliver fra det tjenstlige forhør af egen drift undersøger indkaldelsesspørgsmålet og giver de relevante oplysninger i denne forbindelse til generaldirektoratet; hvis auditøren ikke gør dette, påhviler det i alle fald generaldirektoratet at påse spørgsmålet af egen drift.

I sagen P&T-18 fremgår det heller ikke af generaldirektoratets sag, om parten har været lovlige indkaldt til det tjenstlige forhør, hvorfra

han udeblev. I denne sag har Finansministeriet blot ikke påpeget spørgsmålet. Det samme forhold gør sig gældende i sagen P&T-29.

Med hensyn til lægeerklæringerne i svagelighedssagerne skal bemærkes, at disse er af meget forskellig længde og kvalitet (med hensyn til grundighed, detailrigdom og præcisionsgrad; det rent faglige indholds kvalitet har jeg ikke forudsætninger for at vurdere).

Et eksempel på en lægeerklæring, som indeholder en grundig beskrivelse af relevante sociale og helbredsmæssige forhold, der så vidt jeg kan vurdere er ganske fyldestgørende, og som tillige ikke er alt for vanskelig at forstå indholdet af for lægmand (og herunder for parten), er lægeerklæringen i sagen P&T-57. Denne erklæring er afgivet på en standardblanket med titlen »Generel helbredsundersøgelse«; blanketten er udarbejdet af Kommunernes Landsforening og godkendt af Den Almindelige Danske Lægeforening og anvendes i øvrigt, så vidt det er mig bekendt, i sociale pensionsager. Blanketten indeholder rubrikker, som medvirker til, at alle relevante oplysninger bliver medtaget i erklæringen. Den konkrete erklæring er i øvrigt forholdsvis tilgængelig med hensyn til sit indhold, bl.a. fordi de fleste fagudtryk er angivet på dansk eller både på latin og dansk.

Jeg skal således henledes opmærksomheden på, at en hensigtsmæssigt udformet blanket – rigtigt anvendt – eventuelt med en ledsagende vejledning om dens brug vil kunne medvirke til en gennemsnitligt bedre og formentlig også mere homogen standard vedrørende de lægelige oplysninger i svagelighedssagerne.

I sagen P&T-47 må det lægges til grund, at P&T aldrig har haft de lægelige oplysninger i sagen; lægeerklæringen af 22. september 1989 blev sendt direkte til Finansministeriet, som den 26. oktober 1989 over for generaldirektoratet for P&T rejste spørgsmålet om afskedigelse af parten. I andre svagelighedssager er det derimod mere nærliggende at antage, at P&T har modtaget de lægelige oplysninger i en lukket kuvert, som P&T har videresendt i uåbnet stand til Finansministeriet.

Som det fremgår af afsnit II.B.3 (s. 349 f), finder jeg det uholdbart, at den myndighed, der skal træffe afgørelse om afskedigelsesspørgsmålet, ikke har kendskab til de lægelige oplysninger i sagen. I samtlige svagelighedssager¹²⁷ må der således antages at foreligge en sagsoplysningsmangel.

Som et eksempel på, hvilken betydning dette kan få, kan nævnes sagen P&T-64 (der er nærmere omtalt i afsnit III.B.3, s. 427 f). Det fremgik i denne sag af de lægelige oplysninger – som det må formodes, P&T ikke kendte – at partens helbred nok forhindrede ham i at cykle, men ikke i at køre bil eller gå.

I sagen P&T-60 anføres det i en erklæring af 28. august 1989 fra partens praktiserende læge, at der bør indhentes en erklæring fra en speciallæge i psykiatri med henblik på at vurdere partens muligheder for igen at blive fuldt arbejdsdygtig. I denne sag foreligger der således efter min opfattelse ikke alene en sagsoplysningsmangel i kraft af, at P&T ikke kendte erklæringen fra den praktiserende læge, men – som en følge heraf – også i og med, at der ikke blev indhentet en supplerende erklæring fra en speciallæge i psykiatri.

Sagen P&T-49 angår en kvindelig ansat med bækkenløsning. Det fremgår af en hospitalserklæring i sagen (citeret i afsnit III.B.3, s. 425), at parten muligvis kunne forventes at blive rask omkring det tidspunkt, parten faktisk blev afskediget. Efter min opfattelse burde man – rent bortset fra, at afskedigelsen led af alvorlige hjemmelsmangler – have oplyst partens helbredsforhold nærmere på dette tidspunkt, inden man skred til afsked.

I øvrigt er i afsnit III.B.3 omtalt 3 sager – sagerne P&T-46, P&T-48 og P&T-50 – hvori der burde have været indhentet nærmere oplysninger om prognosen for partens sygdom og dermed mulighed for tilbagevenden til arbejdet.

Endelig kan nævnes sagen P&T-52, hvor parten blev afskediget den 19. december 1989. Af en erklæring af 4. oktober 1989 fra partens praktiserende læge fremgår, at der endnu ikke kan siges noget med sikkerhed om partens prognose, og at der meget vel kan gå ½-1 år, førend parten kan være restitueret, men at parten dagen efter skulle indlægges på en specialafdeling på sygehuset. Efter min opfattelse burde indholdet af denne erklæring – hvis P&T havde kendt den – have ført til, at P&T havde søgt nærmere oplysninger om partens tilstand fra sygehuset.

Vedrørende spørgsmålet om manglende kendskab til de lægelige oplysninger i sagen har P&T i udtalelsen af 17. maj 1991 til mig anført:

»Generaldirektoratet har vedrørende lægeerklæringer bemærket sig, at ombudsmanden af egen drift har rejst spørgsmålet om at ændre eller ophæve bestemmelserne i § 3, stk. 2, i Finansministeriets cirkulære nr. 47 af 15. marts 1973 og Finansministeriets cirkulære nr. 166 af 12. juni 1973 i en særskilt sag over for Finansministeriet.«

I udtalelsen af 31. maj 1991 har P&T yderligere bemærket:

»Vedrørende indsendelse af lægeerklæringer i lukket konvolut til Finansministeriets lægekundige konsulent finder P&T anledning til at bemærke, at P&T loyalt har fulgt det gældende cirkulære herom samt pålæg på møder med Finansministeriet. P&T har bemærket sig, at dette spørgsmål er generelt for staten, og at ombudsmanden af egen drift har rejst spørgsmålet over for Finansministeriet.«

2° Retlig og faktisk vildfarelse.

I en enkelt sag – P&T-8 – optræder en retlig eller faktisk vildfarelse, der førte til en indholdsmæssigt fejlagtig afgørelse, som P&T tilbagekaldte; sagen er nærmere omtalt i afsnit III.B.3 og III.B.4.b (hhv. s. 429 og 430).

3° Der er ikke blandt de undersøgte sager fra P&T konstateret fejl i relation til bestemmelsen i tjenestemandslovens § 31, stk. 3, hvorefter afskedigelsesmyndigheden skal indhente en udtalelse fra Finansministeriet om pensions-spørgsmålet.

4° Tjenstligt forhør.

7 af de undersøgte disciplinærsager¹²⁸ blev afsluttet med disciplinær afsked uden forudgående tjenstligt forhør, idet afskeden skete på grundlag af strafbare forhold fastslået ved dom, jf. tjenestemandslovens § 24, næstsidste punktum og i øvrigt afsnit II.B.1 (s. 345).

I de øvrige 31 sager,¹²⁹ der blev afsluttet med disciplinær afsked, blev tjenstligt forhør søgt gennemført. Det samme gælder i sagerne P&T-39 og P&T-40, hvor uansøgt afsked dog blev meddelt på andet grundlag (svagelighed).

I 12 af de 33 sager, hvor der således blev søgt gennemført tjenstligt forhør, kunne det tjenstlige forhør ikke gennemføres.¹³⁰ I alle tilfælde skyldtes dette partens udeblivelse fra forhøret.

I de resterende 21 sager¹³¹ blev tjenstligt forhør gennemført.

I de nævnte 21 sager er der følgende spørgsmål:

1) Spørgsmålet om vidnepligt for den, mod hvem det tjenstlige forhør er rettet (parten) og partens pligt til at tale sandt (sandhedspligt), samt vejledning om de to nævnte forhold.

2) Spørgsmålet om overgang af en sag, hvori parten mistænkes for strafbart forhold, til en straffesag, jf. tjenstemandslovens § 22, stk. 3, samt vejledning om denne bestemmelse.

ad 1):

I relation til det førstnævnte spørgsmål er retsstillingen efter min opfattelse følgende:

Efter tjenstemandslovens § 21, stk. 4, 1. pkt. har »enhver ansat« pligt til at give møde under forhørene og afgive forklaring. Efter min opfattelse må denne bestemmelse forstås i lyset af de retssikkerhedsgarantier, der i øvrigt efter tjenstemandsloven gælder for parten i en tjenstemands-sag, samt – for så vidt som parten mistænkes for forhold, der kan være strafbare – de almindelige retssikkerhedsgarantier, der efter retsplejeloven og straffeloven gælder for sigtede i straffesager.

Herefter må følgende antages for så vidt angår *ikke-strafbare forhold*, der indgår i et tjenstligt forhør:

Efter tjenstemandslovens § 20, stk. 1 in fine har en part ikke pligt til at udtale sig om den skriftlige fremstilling af sagen, som parten efter denne bestemmelse skal have udleveret.

Tjenstemandslovens § 21, stk. 4, fastsætter, at vidnetvang i forbindelse med tjenstligt forhør skal gennemføres ved, at vidnet afhøres ved byretten; herved finder vidnereglerne i retsplejeloven anvendelse. Efter retsplejelovens § 171, stk. 2, nr. 1, er der ikke vidnepligt i tilfælde, hvor forklaringen antages at ville udsætte vidnet selv for straf eller tab af velfærd. Det fremgår modsætningsvis af retsplejelovens § 171, stk. 3, at bestemmelsen i stk. 2, nr. 1, er undtagelsesfri.

Det følger a fortiori (endmere) af bestemmelsen i tjenstemandslovens § 20, stk. 1 in fine og af en analogi af bestemmelsen i retsplejelovens § 171, stk. 2, nr. 1, 2. led (»forklaringen antages at ville udsætte vidnet for . . . tab af velfærd«), at parten i et tjenstligt forhør ikke har vidnepligt i tilfælde, hvor disciplinærsagen kan ende

med alvorligere sanktioner over for parten. Efter min opfattelse må dette i alle fald gælde i tilfælde, hvor der – som i de sager, undersøgelsen angår – kan være tale om afskedigelse. Jeg henviser herved også til Jørgen Mathiassen: »Forvaltningspersonellet« (1990), s. 146 f, og Lars Busck i Juristen 1988, s. 91 ff (specielt s. 99 f).

På den anden side må det antages, at parten har sandhedspligt i den udstrækning, parten vælger at udtale sig vedrørende ikke-strafbare forhold, der indgår i tjenstemands-sagen; jf. herved tjenstemandslovens § 21, stk. 4, 2. pkt., smh. med straffelovens § 159, stk. 2.

Det følger af en analogi af bestemmelsen i retsplejelovens § 173, stk. 1, at forhørslederen ved forhørets begyndelse har pligt til at vejlede parten om vidnepligtsspørgsmålet. Det følger endvidere af en analogi af retsplejelovens regler og af den ulovbestemte forvaltningsretlige pligt til at notere væsentlige spørgsmål angående sagsbehandlingen, at det i forhørsprotokollen udtrykkeligt bør anføres, at parten er vejledt om, at parten ikke har vidnepligt (men at parten, for så vidt parten udtaler sig om ikke-strafbare forhold, har sandhedspligt).

For så vidt angår spørgsmålet om vidne- og sandhedspligt i relation til *strafbare forhold*, der indgår i det tjenstlige forhør, skal jeg bemærke følgende:

Efter min opfattelse må den straks nedenfor anførte retsstilling antages at gælde i den udstrækning, parten mistænkes for strafbart forhold, jf. nærmere nedenfor om bestemmelsen i tjenstemandslovens § 22, stk. 3.

Det ville allerede følge af en analogi af bestemmelsen i retsplejelovens § 171, stk. 2, nr. 1, 1. led (». . . såfremt forklaringen antages at ville udsætte vidnet selv for straf . . .«), at parten ikke i relation til strafbare forhold ville have vidnepligt, jf. også ovenfor om ikke-strafbare forhold.

Det er imidlertid min opfattelse, at tjenstemandslovens § 21, stk. 4, ikke kan forstås således, at den omfatter parten i tilfælde, hvor parten er mistænkt for strafbare forhold – i sådanne tilfælde har parten ikke stilling som vidne, men må anses for sigtet for strafbart forhold. Antages dette ikke, vil retsplejelovens procesuelle garantier for sigtede blive udhulet væsentligt i forhold til strafbare forhold, der indrages i tjenstligt forhør i forbindelse med disciplinærsager mod tjenstemænd. At parten i sådanne tilfælde må anses for sigtet, indebærer,

at parten ikke har pligt til at udtale sig, jf. retsplejelovens § 754, jf. § 752, stk. 1, og jf. i øvrigt retsplejelovens § 868, stk. 1, og § 928, stk. 2, 3. pkt.

I øvrigt følger det af straffelovens § 159, stk. 1, at parten ikke har sandhedspligt, hvis parten udtaler sig.

Det må følge af bestemmelserne i retsplejelovens § 754, jf. § 752, stk. 1, 1. pkt., at forhørslederen ved forhørets begyndelse har pligt til at vejlede parten om vidnepligtsspørgsmålet, ligesom det følger af retsplejelovens § 754, jf. § 752, stk. 1, 2. pkt., og af den ulovbestemte forvaltningsretlige pligt til at notere væsentlige spørgsmål angående sagsbehandlingen, at det i forhørsprotokollen udtrykkeligt bør anføres, at parten er vejledt om, at parten hverken har vidnepligt eller sandhedspligt.

I ingen af de 21 sager, hvor der er gennemført tjenstligt forhør,¹³² er der ifølge forhørsprotokollen vejledt udtrykkeligt om, at parten ikke har vidnepligt. Jeg må herefter anse det for tvivlsomt, hvorvidt der i disse sager er vejledt korrekt og tilstrækkeligt om, at parten ikke har vidnepligt. Under alle omstændigheder må jeg anse det for en fejl, at det ikke – hvis en korrekt og tilstrækkelig vejledning faktisk måtte være foretaget – fremgår udtrykkeligt af forhørsprotokollen, at parten er vejledt om, at parten ikke har vidnepligt.

I 16 sager¹³³ angives det i forhørsprotokollen, at parten er villig til at udtale sig. Hvorvidt parten i disse tilfælde i virkeligheden måtte være blevet korrekt og tilstrækkeligt vejledt om vidnepligten, selv om dette ikke fremgår af forhørsprotokollen, må jeg anse for ganske tvivlsomt, også på baggrund af, at det i hovedparten af sagerne¹³⁴ samtidig fremgår af forhørsprotokollen, at sandhedspligten er indskærpet over for parten, jf. straks nedenfor.

Af forhørsprotokollerne fremgår, at sandhedspligten er indskærpet i 15 sager.¹³⁶ Typisk er det i forhørsprotokollen anført, at parten er formanet om at fortælle den fulde sandhed.

I 4 af disse 15 sager er der ikke mistanke om strafbart forhold. Under forudsætning af, at der i sådanne tilfælde vejledes korrekt og tilstrækkeligt om vidnepligten, vil det være i overensstemmelse med gældende ret at indskærpe sandhedspligten.

I andre 2 af de 15 sager¹³⁷ indgår der i disciplinærsagen strafbare forhold, som er afsluttet

ved en – må det antages – endelig dom, men ikke andre (muligvis) strafbare forhold. Heller ikke i sådanne tilfælde vil det efter min opfattelse være i strid med gældende ret at indskærpe parten sandhedspligt, idet parten ikke (længere) kan anses for sigtet for de strafbare forhold, der er fastslået ved endelig dom.

I de resterende 9 sager¹³⁸ indgår der i det tjenstlige forhør (bl.a.) mistanke om strafbart forhold, jf. i øvrigt bilag 3. Efter min opfattelse er indskærpelsen af sandhedspligt i relation til de (muligvis) strafbare forhold i disse 9 sager ukorrekt.

I udtalelsen til mig har P&T vedrørende spørgsmålet om vejledning i det tjenstlige forhør anført:

»Med hensyn til vejledning i tjenstlige forhør går P&T ud fra, at det i tilfælde, hvor parten, efter vejledning om at der ikke er vidne- og sandhedspligt, vælger at afgive forklaring i det tjenstlige forhør om et muligt strafbart forhold, ikke vil være ukorrekt at tilkendegive parten, at det, selv om urigtig forklaring ikke vil være strafbar, forventes, at han holder sig til sandheden, idet en påvist urigtig forklaring under alle omstændigheder vil kunne indgå i en vurdering af troværdigheden og opfyldelsen af pligterne som tjenestemand (Tjenestemandslovens § 10, stk. 1, 2. led).«

Jeg kan ikke kritisere P&T's opfattelse, hvor- efter en urigtig forklaring fra en part, der – som følge af at vedkommende mistænkes for noget strafbart – ikke har sandhedspligt, kan indgå (med en vis vægt) i decorumvurderingen efter tjenestemandslovens § 10. Jeg kan på denne baggrund heller ikke kritisere, hvis det under forhøret tilkendegives over for parten, at forhørslederen helst ser, at parten taler sandt – forudsat at der samtidig gives vejledning om, at partens troværdighed kan indgå i decorumvurderingen, d.v.s. om de faktiske virkninger af, at parten ikke taler sandt. Jeg forudsætter endvidere, at vejledningen ikke gives i en form, der anfægter eller undergraver partens ret til ikke at tale sandt.

ad 2):

I relation til bestemmelsen i tjenestemandslovens § 22, stk. 3, er retsstillingen efter min opfattelse følgende:

Efter bestemmelsen kan en part kræve, at sagen behandles som straffesag, dersom parten er »mistænkt for et strafbart forhold«. Dersom der i disciplinærsagen indgår både strafbare og ikke-strafbare forhold, gælder bestemmelsen selvsagt kun de strafbare forhold.

I øvrigt omfatter bestemmelsen alle forhold, som formelt vil kunne være strafbare. Bestemmelsen må således omfatte tilfælde, hvor de foreliggende kendsgerninger – dersom der kan føres det fornødne bevis, herunder for den fornødne tilregnelighed hos parten (for så vidt angår straffelovsovertrædelser typisk forsæt) - muligvis vil udgøre et strafbart forhold. Eksempelvis vil partens ikke helt ubetydelige overtræk af sin løngirokonto efter min opfattelse indebære »mistanke om strafbart forhold« (bedrageri), selv om risikoen for formuetab og partens forsæt (endnu) ikke er klarlagt.

P&T har i udtalelsen til mig om dette spørgsmål anført:

»Med henvisning til ombudsmandens bemærkninger til sager om overtræk af løngirokonti kan det oplyses, at sådanne sager langt overvejende indgår i tjenstlige forhør nogen tid (op til 2 år) efter, at de som resultat af tjenestestedets sagsbehandling blev betingelsesvis afsluttet og henlagt lokalt. De fremtages på ny, fordi tjenestemanden ikke overholder betingelserne for henlæggelsen, men efterfølgende begår alvorlige forseelser på andre områder, der giver anledning til indberetning og afholdelse af tjenstligt forhør.

I forhøret optræder de som et supplement til den aktuelle alvorlige forseelse med henblik på at kunne indgå ved forhørets klarlæggelse mere generelt af partens opfyldelse af pligterne som tjenestemand.

Efter tjenstemands forklaring i sin tid til tjenestestedet om årsagen til overtrækket må det som regel forud for forhøret vurderes, at forsæt ikke kan påvises med fornøden sikkerhed.

Hertil kommer typisk, at det økonomiske mellemværende er afviklet på forhørstidspunktet, således at formuetab ikke forekommer. Under disse omstændigheder har forhørslederen ikke fundet anledning til at vejlede ud fra bestemmelsen i tjenstemandslovens § 22, stk. 3.«

Der må antages at eksistere en ulovbestemt pligt for forhørslederen til at vejlede om be-

stemmelsen i tjenstemandslovens § 22, stk. 3, idet parten ikke kan antages at kende bestemmelsen, og idet denne principielt må anses for at være væsentlig til beskyttelse af partens retsstilling.

Det kan dog ikke give mig grundlag for kritik, at P&T under de af generaldirektoratet anførte omstændigheder ikke finder anledning til at vejlede om bestemmelsen i de sager, hvor tidligere begået overtræk indgår i et tjenstligt forhør, der er iværksat på grundlag af andre (nyere) forhold. Dog forudsætter jeg herved, at der i forbindelse med henlæggelsen af overtrækssagen er sket en »bindende påtalebegrænsning«, d.v.s. at der ikke efter forhøret vil kunne ske anmeldelse af forholdet.

I fortsættelse heraf bør det også – jf. i øvrigt det ovenfor anførte om notat vedrørende vejledning om vidnepligten – anføres i forhørsprotokollen, at parten er vejledt om bestemmelsen i tjenstemandslovens § 22, stk. 3, i alle tilfælde, hvor der i sagen indgår mistanke om strafbare forhold. Dersom der i sagen indgår både ikke-strafbare forhold og mistanke om strafbare forhold, må vejledningen meddeles i overensstemmelse hermed og relatere sig til de respektive forhold.

I ingen af de undersøgte sager er der sket overgang fra disciplinær forfølgning til strafretlig forfølgning i medfør af bestemmelsen i tjenstemandslovens § 22, stk. 3. Der er vejledt om indholdet af bestemmelsen i 8 sager.¹³⁹ I 6 andre sager, hvor ét eller flere forhold, der indgik i disciplinærsagen mod parten, kunne være strafbare, er der ifølge forhørsprotokollen ikke vejledt om bestemmelsen.¹⁴⁰ Jeg må finde dette uheldigt.

i. Sagsstyring og sikring af bevis i sagen.

Af ressourcemæssige grunde har jeg ikke foretaget en undersøgelse af P&T's journalsystem og journaloplysninger. Jeg har derfor kun kunnet konstatere sagsstyringsfejl og manglende dokumenter i sagerne i det omfang, dette måtte fremgå af de modtagne dokumenter.

1° Journalisering og erindringssystemer.

Ingen af de undersøgte sager fra P&T giver anledning til at overveje sagsstyringssspørgsmål.

2° Bevarelse af indgåede dokumenter.

Da jeg som nævnt under afsnit III.B.2.i (s. 419) ikke har foretaget en undersøgelse af journaloplysninger, har jeg ikke kunnet sammenholde de modtagne dokumenter med journaloplysninger (journalkort) med henblik på konstatering af, om og i givet fald hvilke dokumenter, der manglede i sagerne. Den i bilag 4 til denne rapport optrykte oversigt over manglende dokumenter er således udelukkende dokumenter, som ud fra gennemgangen af de modtagne sagsakter kunne konstateres at mangle i P&T's sager ved fremsendelsen af disse til mig. Nogle dokumenter – bl.a. lægeerklæringer – er efterfølgende indhentet telefonisk. Disse dokumenter er i bilag 4 markeret med en stjerne (*).

Jeg må finde det beklageligt, at der i visse sager mangler dokumenter, der er indgået til P&T. Dels vil der kunne opstå problemer i forbindelse med en eventuel senere begæring om aktindsigt i samtlige sagens dokumenter, dels kan manglende dokumenter gøre en eventuel efterprøvelse af grundlaget for den truffe afgørelse vanskelig eller måske endda umulig.

3° Genpart/kopi af udgående dokumenter.

Som bilag 5 er vedlagt en oversigt over manglende brevkopier i P&T's sager. Som det fremgår af bilag 5, mangler der helt eller delvist brevkopier i alle de 65 undersøgte sager fra P&T, bortset fra 2 sager.¹⁴¹ Brevkopier mangler helt i 24 sager.¹⁴² I de resterende 39 sager¹⁴³ mangler der brevkopi af en del af generaldirektoratets udgående skrivelser i sagen.

P&T har på telefonisk forespørgsel oplyst, at P&T i personalsager ikke har kopi af de udgående skrivelser i en brevkopi-mappe eller bog.

Uanset at der ikke findes skrevne regler om brevkopier, finder jeg, at der altid bør forefindes brevkopier af en myndigheds udgående skrivelser på sagen og eventuelt tillige også i kopibog. Brevkopier er af væsentlig betydning for efterprøvelsen af, hvad der er passeret i sagen. Det kan således ikke udelukkes, at den (endelige) udgående skrivelse ikke er identisk med det oprindelige koncept. En procedure, hvorefter konceptet og det renskrevne dokument konfereres, må efter min opfattelse anses for utilstrækkelig til sikring af det nødvendige bevis for indholdet af de af myndigheden udfærdigede dokumenter. Dels forekommer fejlriskoen i forbindelse med en konferering erfaringsmæssigt forholdsvis stor, dels kan der i det

renskrevne dokument være foretaget ændringer, som ikke fremgår af konceptet. Endvidere kan koncepter være vanskelige at læse og/eller forstå for andre end koncipisten (og eventuelt andre, der hos myndigheden har medvirket ved sagens behandling); dette gælder selvsagt særligt, hvis konceptet er helt eller delvist håndskrevet og/eller indeholder forkortelser og/eller (mange og indviklede) rettelser. Brevkopier tjener således et klart bevismæssigt formål.

Derudover finder jeg også, at brevkopier er en nødvendig forudsætning for, at myndighederne kan opfylde begæring om aktindsigt. Dels indebærer en rekonstruktion af skrivelser en vis risiko for, at der ikke er overensstemmelse mellem det oprindeligt udgående dokument og det rekonstruerede. Dels indebærer en rekonstruktion (oftest i form af en afskrift af konceptet med henblik på at rekonstruere en genpart af dokumentet) en efter min opfattelse uhensigtsmæssig ressourceanvendelse, specielt i betragtning af de teknisk enkle muligheder for – med ubetydelige tidsmæssige og økonomiske omkostninger – at producere gennemslags- eller fotokopier af myndighedens udgående dokumenter, inden disse forlader myndigheden. Hertil kommer, at en manglende overholdelse af fristbestemmelserne i offentlighedslovens § 16, stk. 1-2, og forvaltningslovens § 16, stk. 2, med henvisning til, at sagens udgående dokumenter først skal rekonstrueres, efter min opfattelse vil være uantagelig. På baggrund af det anførte må jeg anse det for mindre heldigt, at der i så mange af P&T's sager ikke forefindes brevkopier.

j. Borgervenlighed.

1° Sagsbehandlingstid, underretning om forsinkelse og besvarelse af rykkere.

Ingen af P&T's sager har givet anledning til bemærkninger for så vidt angår de ovennævnte punkter. Underretning om forsinkelse har ikke været aktuel, da sagerne ikke har trukket ud. Der ses endvidere (antagelig af samme grund) ikke at være rykket for svar i nogen af sagerne.

2° Myndighedens skrivelser; læselighed, klarhed, underskrift.

I de undersøgte sager fra P&T er der ikke problemer i relation til skrivelsernes læselighed og klarhed.

I den ganske store udstrækning, der i sagerne mangler brevkopier – jf. afsnit III.B.2.i.3°, s. 420, og bilag 5 – har det ikke været muligt at konstatere, om underskriften på generaldirektoratets skrivelse har været gentaget med maskinskrift eller stempel, jf. afsnit II.E.12.b (s. 366).

I sagen P&T-56, hvor der er brevkopier på sagen, må det antages, at underskriften ikke har været gentaget med maskinskrift eller stempel, idet brevkopierne ikke indeholder nogen angivelse med maskinskrift eller stempel af, hvem der har underskrevet.

I sagen P&T-17 er der heller ikke på de brevkopier, der findes i sagen, med maskinskrift eller stempel angivet, hvem der har underskrevet generaldirektoratets skrivelser. I denne sag er yderligere skrivelser fra tjenestestedet til bl.a. parten forsynet med ulæselige underskrifter, der ikke er gentaget med maskinskrift eller stempel.

Både af hensyn til adressaten for skrivelsen og af hensyn til, at myndigheden selv senere vil kunne konstatere, hvem der har underskrevet en given skrivelse, er det selvsagt uheldigt, at underskriftsforholdene ikke (klart) fremgår af såvel de originale skrivelser som af brevkopierne.

k. Bekendtgørelse og form.

1° Underretning om afgørelsen til parten.

Som anført i afsnit II.E.13 (s. 366 f), er det min opfattelse, at ikke kun afgørelser, men også øvrige meddelelser til parten bør sendes direkte til denne og ikke via tjenestestedet. I tilslutning til det under afsnit II.E.13 (s. 366 f) anførte skal jeg henvise til, at kommunikation via tjenestestedet er utidssvarende. I dag, hvor der lægges større vægt på borgervenlighed, d.v.s. en hurtig, smidig og serviceorienteret betjening af borgerne, og hvor mangfoldiggørelse af skrivelser ikke er noget praktisk problem, må det følge af god forvaltningsskik, at meddelelser - og især afgørelser - sendes direkte til parten, medmindre helt ekstraordinære forhold i den konkrete sag stiller sig i vejen herfor.

I forlængelse heraf bemærkes, at det også forekommer mig uheldigt, at tjenestestedet orienteres om afgørelsen, før denne er meddelt parten. Særligt hvor parten, som det oftest vil være tilfældet i sygesagerne, er fraværende fra arbej-

det, forekommer kommunikation via tjenestestedet uheldigt.

I samtlige P&T's sager blev afskedsbrevet og øvrige meddelelser til parten kommunikeret via tjenestestedet, hvilket jeg som anført må finde uheldigt.

Det har ikke været muligt på grundlag af oplysningerne i sagerne i alle tilfælde at afgøre, om parten (fortsat) har været fraværende fra arbejdet. I 41 sager¹⁴⁴ må det ud fra sagens oplysninger lægges til grund, at parten var fraværende på tidspunktet for bl.a. afskedsbrevets fremsendelse til tjenestestedet. I 10 af disse sager¹⁴⁵ var parten suspenderet i anledning af den indledte disciplinærsag.

I 6 sager¹⁴⁶ må det ud fra sagens oplysninger formenes, at parten var fraværende fra tjenestestedet. For så vidt angår sagen P&T-6 bemærkes, at parten var indberettet for (bl.a.) udeblivelse fra tjenesten, og at afskedsbrevet efterfølgende blev optaget i Statstidende, da tjenestestedet efter nærmere undersøgelser ikke havde kunnet finde frem til partens adresse. I en enkelt sag, P&T-11, må det omvendt ud fra sagens oplysninger lægges til grund, at parten ikke var fraværende fra tjenestestedet. I 12 sager må det formenes, at parten ikke var fraværende.¹⁴⁷

I 5 sager¹⁴⁸ er det ud fra oplysningerne i sagen ikke muligt at opstille nogen formodning vedrørende spørgsmålet. For så vidt angår sagen P&T-5, har parten muligvis påbegyndt afsoning af en straffedom, men dette er uoplyst i sagen.

Om kommunikation via tjenestestedet har P&T i udtalelsen til mig anført:

»For så vidt angår spørgsmålet om kommunikation ad tjenstlig vej bemærkes, at P&T med en medarbejderstab fordelt over hele landet og med det manglende personlige kendskab til den enkelte på centralt plan finder, at underretning om afgørelser ad tjenstlig vej er en fordel for den ansatte.

En korrespondance direkte til den pågældende fra generaldirektoratet vil modsat kunne virke upersonlig. De fleste medarbejdere er rekrutteret lokalt og vil uden tvivl føle generaldirektoratet som et »fjernt« kontor.

Det er fundet hensigtsmæssigt, at den lokale chef, der har anmodet om udførlig lægeerklæring eller foretaget indberetning, herunder ført den forud herfor afholdte tjenstlige samtale, også afslutter sagen over for tjenestemanden

ved udlevering af generaldirektoratets afgørelse.

Generaldirektoratet finder, at det er en sober og menneskeværdig måde at afslutte en sag på fremfor blot at udsende en meddelelse om den afgørelse, der er truffet centralt. Generaldirektoratet finder således, at kommunikationen via tjenestestedet bør opretholdes, dog med den ændring, at der sker en tilbagemelding til generaldirektoratet om tidspunktet for udlevering af afgørelsen.«

Jeg har naturligvis fuld forståelse for det menneskelige aspekt, som er baggrunden for, at P&T (fortsat) anvender fremgangsmåden med kommunikation via tjenestestedet for så vidt angår den endelige afgørelse i sagen. Meddelelser om den endelige afgørelse i sagen udgør imidlertid en mindre del af de meddelelser, der efter den gældende praksis kommunikerer via tjenestestedet. Hertil kommer, at der efter min opfattelse kan være lige så gode grunde - rent menneskeligt - der taler for fastholdelse af det almindelige udgangspunkt om fremsendelse af meddelelser, herunder afgørelser, direkte til parten.

Det kan således efter min opfattelse ikke afvises, at parten foretrækker et afskedsbrev sendt direkte til bopælen og ikke opfatter kommunikation via tjenestestedet på den tilsigtede måde. Dette vil vel især kunne tænkes i disciplinærsager og sager om afsked på grund af samarbejdsvanskeligheder eller uegnethed. Hvis afsked er sket på grundlag af en indberetning fra partens chef, kan det efter min opfattelse ikke generelt lægges til grund, at parten opfatter hensynet bag fremsendelsen af afskedsbrevet via tjenestestedet, således som denne fremgangsmåde er tilsigtet fra P&T's side - snarere tværtimod. Umiddelbart vil jeg antage, at parten i disse sager foretrækker afskedsbrevet sendt direkte til bopælen, frem for at skulle konfronteres med chefen ved meddelelsen om sagens udfald.

Med hensyn til P&T's bemærkning om, at generaldirektoratet ønsker at anvende denne fremgangsmåde frem for »blot at udsende en meddelelse om den afgørelse, der er truffet centralt«, skal jeg for det første henvise til, at afgørelser om afsked efter forvaltningslovens § 24 skal indeholde en begrundelse. Efter forvaltningslovens § 19 skal der endvidere ske parts-høring. I svagelighedssagerne vil parts-høringen

bl.a. omfatte Finansministeriets høringssvar om, at der er grundlag for svagelighedspensionering. I sagerne om afsked på grund af disciplinære forhold eller på grund af samarbejds-vanskeligheder eller uegnethed skal der endvidere partshøres i medfør af den ulovbestemte grundsætning om partshøring også over den retlige vurdering. Dersom partshøringsreglerne overholdes, kan afskedsbrevet ikke anses for uventet for parten, og dersom afgørelsen begrundes tilstrækkeligt, vil den ikke over for parten fremtræde som blot en »meddelelse« via tjenestestedet.

Hertil kommer, at jeg principielt må anse det for uheldigt, at tjenestestedet (partens chef) får kendskab til afskeden før parten selv.

På baggrund af det anførte bør kommunikation via tjenestestedet efter min opfattelse ikke generelt finde sted, og under alle omstændigheder bør denne fremgangsmåde kun anvendes for så vidt angår selve afgørelsen om afsked og ikke tillige forekomme med hensyn til partshøringsskrivelser m.v. Efter min opfattelse bør der således finde en konkret afvejning sted i det enkelte tilfælde. Er der tvivl om, hvorvidt kommunikation via tjenestestedet i det konkrete tilfælde af hensyn til parten er den mest hensynsfulde fremgangsmåde, bør det almindelige udgangspunkt om fremsendelse af meddelelser direkte til parten fastholdes.

I tilslutning hertil finder jeg anledning til at bemærke, at P&T i afskedsbrevet eventuelt vil kunne tilføje, at parten vil kunne rette henvendelse til chefen eller personalekonsulenten, såfremt baggrunden for afskeden eller de menneskelige og sociale konsekvenser heraf ønskes drøftet.

Som anført under afsnit III.B.2.f (s. 405 f), må jeg anse den af generaldirektoratet anvendte fremgangsmåde med fremsendelse af straffedomme m.v. til tjenestestedet for stridende mod videregivelsesreglerne i straffelovens § 152 og/eller forvaltningslovens § 28, stk. 2 modsætningsvis, jf. forvaltningslovens § 32. Det er i den forbindelse tilkendegivet, at dette udelukker anvendelse af kopi, genpart eller notice af meddelelser til parten, for så vidt som disse indeholder fortrolige oplysninger, tjenestestedet ikke har nødt til kende, ligesom kopi, genpart eller notice af selve afgørelsen som følge af kravet i forvaltningslovens §§ 22-24 om samtidig begrundelse vil være udelukket. Parts-høring m.v. efter reglerne i tjenestemandsløven

og forvaltningsloven samt underretning om afgørelser i form af kopi, genpart eller notice vil således efter min opfattelse ikke kun være uheldigt af de ovenfor anførte grunde, men tillige udelukket på grund af videregivelsesreglerne.

I 2 sager, P&T-6 og P&T-16, kan der rejses spørgsmål om, hvorvidt meddelelsen om afskeden er nået frem til parten. Afskedsbrevet er i de 2 sager optaget i Statstidende som følge af, at tjenestestedet efter foretagne undersøgelser ikke har kunnet finde frem til partens adresse og dermed ikke har kunnet udlevere afskedsbrevet til parten.

I sagen P&T-6 har tjenestestedet søgt at finde parten dels gennem tjenestestedets eget flyttesystem, dels gennem Folkeregistret og tillige gennem Det Centrale Personregister.

I den anden sag, P&T-16, er partens adresse søgt fremskaffet dels gennem eget flyttesystem, dels gennem Folkeregistret, der har foretaget undersøgelser i forskellige kommuner, hvor parten kunne formodes at opholde sig, mens Det Centrale Personregister ikke ses undersøgt i denne sag.

I begge sager er der efter min opfattelse udfoldet de fornødne bestræbelser på at finde frem til parternes adresse eller opholdssted. Offentlig kundgørelse af afgørelsen har derfor efter min opfattelse været berettiget. Det skal herved i øvrigt bemærkes, at det ikke kan anses for berettiget i forbindelse med en offentlig meddelelse om en afgørelse om uansøgt afsked offentligt at videregive de fortrolige oplysninger om parten, som parten efter forvaltningslovens § 24 har krav på at få meddelt som led i begrundelsen. En offentlig meddelelse må indskrænke sig til at oplyse om retsfølgen.

Med hensyn til sagen P&T-6 kan det i det konkrete tilfælde ikke give mig anledning til bemærkninger, at generaldirektoratet har søgt at finde frem til parten gennem tjenestestedet, idet det fremgår af sagen, at parten bevidst har undladt at oplyse adresseforandring, såvel over for tjenestestedet som over for Folkeregistret.

I 14 sager¹⁴⁹ har der i forbindelse med disciplinærsagens indledning været foretaget standsning af lønudbetalingen.¹⁵⁰ I 6 sager er standsning af løn foretaget af generaldirektoratet,¹⁵¹ mens standsning af løn i de øvrige sager¹⁵² er sket på tjenestestedets foranledning. For så vidt angår sagen P&T-33 er der i indberetningen til generaldirektoratet indstillet bero-

stilling af lønnen, men det er dog samtidig oplyst, at tjenestestedet telefonisk samme dag har anmodet lønkontoret om standsning af lønnen.

I sagen P&T-32, hvor lønudbetaling er sat i bero på generaldirektoratets foranledning, er det i indberetningen til generaldirektoratet oplyst, at postkontoret har omadresseret lønnen for de foregående 2 måneder til postkontoret. I denne sag er der således også tale om manglende udbetaling af løn til parten på tjenestestedets initiativ.

Kun i én af de sager, hvor det er generaldirektoratet, der har truffet afgørelsen om standsning af løn, ses parten at have fået meddelelse herom (skriftligt) på generaldirektoratets foranledning. Det drejer sig om sagen P&T-30. Af et notat på sagen vedrørende en telefonsamtale mellem generaldirektoratet og tjenestestedet fremgår, at generaldirektoratet efter modtagelsen af tjenestestedets indberetning fandt tjenestestedets sagsbehandling beklagelig, idet tjenestestedet ikke – som det burde have gjort – forud for eller i forbindelse med indberetningen, havde orienteret parten om, at han (på grund af manglende fremsendelse af udbedt lægeerklæring i forbindelse med fravær på grund af sygdom m.v.) måtte betragtes som udeblevet fra en bestemt dato, og at hans løn som følge heraf ville blive standset. Generaldirektoratet bad derfor tjenestestedet om at give denne meddelelse af parten og samtidig oplyse om, at lønnen af generaldirektoratet var standset. Meddelelse til parten om lønstandsning er således sket på generaldirektoratets foranledning, men kommunikeret via tjenestestedet.

Omvendt er der i de sager, hvor lønudbetalingen er standset på tjenestestedets foranledning (bortset fra sagen P&T-36) kopi af en skrivelse, hvoraf det fremgår, at tjenestestedet har givet meddelelse om lønstandsningen eller dog varslet om, at fortsat manglende efterkommelse af påbud om dokumentation for lovligt fravær ville medføre standsning af løn (på grund af ulovlig udeblivelse). En varsling som den omhandlede er dog kun en såkaldt agtermeddelelse, der ikke kan erstatte en meddelelse af selve afgørelsen.

I sagen P&T-36 ses parten som nævnt ikke af postkontoret at have fået (skriftlig) meddelelse om, at hans fravær uden dokumentation ville blive betragtet som ulovlig udeblivelse, og at lønnen som følge heraf ville blive standset (af

postkontoret). Modsat sagen P&T-30, jf. ovenfor, fremgår det ikke af sagen P&T-36, at generaldirektoratet har påtalt dette over for postkontoret med anmodning om underretning af parten, eller at generaldirektoratet selv har underrettet parten.

Beslutninger om standsning af løn må betragtes som selvstændige afgørelser i forvaltningslovens forstand (med pligt til bl.a. begrundelse, jf. afsnit III.B.2.e, s. 404). Parten bør derfor også underrettes direkte om afgørelser om standsning af løn.

I de sager, hvor generaldirektoratet har truffet afgørelsen om standsning, er meddelelsen herom stilet og sendt til tjenestestedet (formentlig i tillid til, at tjenestestedet herefter giver meddelelse til parten). Det fremgår ikke af sagen, at parten samtidig (af generaldirektoratet) er orienteret herom, ligesom tjenestestedet ikke samtidig er anmodet om at udlevere kopi af afgørelsen til parten. Da der er tale om afgørelser, der som nævnt bør sendes direkte til parten (med samtidig underretning af tjenestestedet ved notice eller lignende), må jeg finde det meget uheldigt, at afgørelserne ikke er sendt direkte til parten – men tværtimod er *stilet* til tjenestestedet, således at der end ikke er tale om kommunikation til parten via tjenestestedet.

Et tilsvarende problem er aktuelt i relation til de 12 sager, hvori der har været tale om suspension af parten i anledning af den indledte disciplinærsag og i forbindelse hermed reduktion i lønnen.¹⁵³ Der foreligger ikke i disse sager en afgørelse om suspension og lønreduktion, stilet og sendt direkte til parten, men alene meddelelse til tjenestestedet (der så antagelig, mundtligt, har orienteret parten). Suspension og lønreduktion er også afgørelser i forvaltningslovens forstand, jf. afsnit II.E.1 (s. 356). Jeg må derfor finde det uheldigt, at parten ikke har modtaget underretning om disse afgørelser direkte.

I 2 af sygesagerne, P&T-56 og P&T-62, havde der tidligere været rejst en nu afsluttet sygesag mod parten. I sagerne er der spørgsmål om, hvorvidt parterne direkte har modtaget underretning om udfaldet af den tidligere sygesag. I førstnævnte sag forelå en skrivelse fra generaldirektoratet til tjenestestedet med oplysning om, at Finansministeriet ikke havde fundet, at der på det pågældende tidspunkt var grundlag

for afsked på grund af svagelighed; men der foreligger ikke oplysninger – hverken i form af brevkopi eller koncept – om, at parten skulle have modtaget meddelelse om udfaldet af den tidligere sygesag. Der er ikke tale om fremsendelse til parten via tjenestestedet, idet brevet til tjenestestedet ikke er vedlagt et brev, stilet til parten herom til udlevering til denne. Jeg bemærker i den forbindelse, at det af Finansministeriets svar fremgik, at ministeriet ønskede sagen forelagt på ny, hvis antallet af sygedage ikke fremover afgørende blev reduceret, eller hvis parten blev sygemeldt af længere varighed. Den i Finansministeriets skrivelse indeholdte »advarsel« burde parten efter min opfattelse have været gjort skriftligt og direkte bekendt med.

Også i den anden sag (P&T-62) mangler kopi eller koncept af brev direkte til parten selv angående udfaldet af den tidligere sygesag. På konceptet til det brev, der er sendt til tjenestestedet, er noteret, at parten har haft kontakt med en personalekonsulent, men en eventuel mundtlig orientering om Finansministeriets og generaldirektoratets afgørelser fra en konsulent er efter min opfattelse ikke tilstrækkelig.

2° Underretningens form (skriftlighed m.v.)

Ingen af P&T's sager har givet mig anledning til bemærkninger vedrørende underretningens form.

3) Hjemmelsspørgsmål.

Kun et mindre antal af P&T's sager giver anledning til at overveje hjemmelsspørgsmål. I de fleste af P&T's sager har der således ikke været tvivl om afgørelsens materielle lovlighed.

a. Bemyndigelse.

Sagen P&T-28 kan give anledning til overvejelser om, hvorvidt der har foreligget den fornødne bemyndigelse. I afskedigelsesgrundlaget indgår som væsentlige elementer 2 tilfælde af mistanke om tyveri og 1 tilfælde af mistanke om bedrageri. I sagen – der i øvrigt er omtalt i afsnit III.B.2.g.4° (s. 409 ff) – foretog generaldirektoratet en ganske kompliceret bevisvurdering i relation til de nævnte strafbare forhold, og afgørelsen i disciplinærsagen blev truffet uden at afvente udfaldet af en straffesag mod parten. Det bemyndigelsessspørgsmål, der rejser sig, består i, om P&T lovligt har kunnet lade en mistanke om strafbare forhold, der (endnu)

ikke er fastslået ved dom, indgå i afskedigelsesgrundlaget og i denne forbindelse foretage en selvstændig bevisvurdering i relation til strafbarhedsspørgsmålet. Efter min opfattelse er dette principielt ikke udelukket; jf. bestemmelsen i tjenestemandslovens § 22, stk. 3, hvorefter parten kan kræve mistanke om strafbare forhold behandlet som en straffesag, modsætningsvis. Imidlertid må jeg finde, at P&T kun vil kunne lægge et forhold til grund som strafbart, dersom der foreligger det til domfældelse i en straffesag fornødne bevis; P&T skal herved for så vidt udføre en vurdering, svarende til anklagemyndighedens bedømmelse af, om tiltale skal rejses, eller påtalen opgives. Ligeledes må der påhvile P&T en pligt til, dersom parten i en straffesag faktisk frifindes for forholdet, at tage disciplinærsagen op til fornyet overvejelse.

Jeg finder ikke at kunne kritisere P&T's konkrete bevisvurdering i sagen P&T-28.

I fortsættelse af det anførte om bemyndigelsen til at inddrage strafbare forhold, der (endnu) ikke er fastslået ved dom, i grundlaget for afgørelsen, bemærker jeg, at mistanke om strafbare forhold, der (endnu) ikke er fastslået ved dom, utvivlsomt kan inddrages i forbindelse med en afgørelse om suspension, jf. tjenestemandslovens § 19. Efter bestemmelsens stk. 2 skal forhold, som ikke gøres til genstand for strafferetlig forfølgning, behandles ved en disciplinær undersøgelse. Heraf følger forudsætningsvis, at mistanke om strafbare forhold, som (endnu) ikke er fastslået ved dom, kan inddrages i grundlaget for en afgørelse om suspension. Det følger dog af tjenestemandslovens § 19, stk. 1, at mistanken må have en vis styrke («pådraget sig grundet mistanke om et forhold ...»).

Som et eksempel på, at suspension er sket på baggrund af »grundet mistanke« om strafbart forhold, kan nævnes sagen P&T-31. I denne sag skete der den 16. august 1988 suspension i anledning af grundet mistanke for forhold, parten blev dømt for ved dom af 19. oktober 1988.

b. Inddragelse af kriterier.

I sagen P&T-49 er der spørgsmål om inddragelse af kriterier. Sagen omhandler et yngre kvindeligt postbud, der den 27. december 1989 blev afskediget på grund af svagelighed. Af en erklæring af 12. oktober 1989 fra en reumatologisk sygehusafdeling fremgår bl.a. følgende:

»Ovennævnte patient blev indlagt hos os 1. gang d. 14.06.89. Hun havde forud herfor gået på fysiurgisk klinik siden maj 1989 på grund af lavtsiddende smerter over lænden med udstråling til begge ben. Disse smerter startede i sidste del af graviditeten og må betragtes som graviditetsrelaterede bækkenproblemer.

Vi finder herinde ingen tegn på discusprolaps, men til gengæld øget bevægelighed i bækkenet som følgelidelse til den øgede bevægelighed, man får under graviditeten. Patienten er altså en bækkenløsningspatient.

...

Mobilisering af bækkenets ligamenter samt sacroiliacabælte har givet midlertidig lindring i patientens gener, men der resterer længerevarende genoptræning, før bækkenets ledbånd selv kan holde. Normalt tager det måneder efter optræningens start, før ledbåndene selv kan holde. Generelt bliver patienterne arbejdsføre igen.

Det vil således vare måneder, inden patienten kan genoptage sit arbejde.«

Efter § 9 i lov nr. 244 af 19. april 1989 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. må en arbejdsgiver ikke afskedige en lønmodtager, der har været fraværende efter lovens § 7 »eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption«. De nævnte bestemmelser er omtalt i afsnit II.B.3 (s. 347).

Ligebehandlingslovens § 9 omfatter også den uarbejdsdygtighed, som skyldes lidelser, der har deres årsag i et svangerskab. Efter forarbejderne til bestemmelsen gælder den udtrykkeligt bækkenløsning.

Under behandlingen af forslaget til ligebehandlingsloven i Folketinget i 1989 anmodede Arbejdsmarkedsudvalget således om en liste over graviditetsbetingede sygdomme (udvalgets spørgsmål 14). Af arbejdsministerens svar fremgik bl.a. følgende:

»Arbejdsministeriet har indhentet en udtalelse fra Socialministeriet og Sundhedsministeriet.

...

Sundhedsministeriet har henvist til vedlagte oversigt over typiske eksempler på graviditetsbetingede sygdomme eller tilstande, der indebærer risiko for kvindens helbred eller for fosteret.«

Den i arbejdsministerens svar omtalte oversigt fra Sundhedsministeriet har følgende indhold:

»Typiske eksempler på graviditetsbetingede sygdomme eller tilstande, der indebærer risiko for kvindens helbred eller for fosteret.

A. Eksempler på sygelige tilstande hos kvinden fremkaldt af graviditeten og/eller tilstande der er truende for fosteret.

...

c. Kraftige smerter i bækkenskelettet (bækkenløsning).

...«

Jeg henviser herved også til Kaj Petersen: »Funktionærloven« (12. udg. 1990), s. 282 ff, Karnov. 12. udg., s. 1148, note 18, UfR 1986.59 og H.G. Carlsen »Dansk Funktionærret« (4. udg.), s. 311 f.

Jeg må finde det beklageligt, at P&T efter det oplyste end ikke har inddraget ligebehandlingslovens nævnte bestemmelser. At dette ikke er sket, kan forklares ved, at P&T ikke har kendt de lægelige oplysninger i sagen, jf. afsnit II.B.3 (s. 349 f) om afskedigelsesmyndighedens kendskab til de lægelige oplysninger i sagen.

c. Retsfølgen.

Rent bortset fra det ovenfor anførte, må det efter min opfattelse ligeledes anses for tvivlsomt, om retsfølgen i sagen P&T-49 – afskedigelse – kan anses for en proportional retsfølge. Det fremgik af de lægelige oplysninger i sagen, at prognosen for fuldstændig helbredelse var ganske god; tidshorisonten herfor medio oktober 1989 blev angivet til (nogle) måneder, og idet parten faktisk blev afskediget ultimo december s.å.

I andre 3 af svagelighedssagerne kan der rejses spørgsmål om, hvorvidt P&T burde have udsat afgørelsen om afsked med henblik på at afvente fremkomsten af yderligere og mere sikre oplysninger om prognosen for partens helbredelse og genoptagelse af arbejdet.

I sagen P&T-46 blev parten afskediget den 19. januar 1990. Forinden afskedigelsen var der indhentet en lægeerklæring af 6. oktober 1989 fra partens praktiserende læge. Af erklæringen fremgik bl.a. følgende:

»Pt. var impliceret i trafikuheld 31.3.89. Indbragt (X-by) Sygehus dybt bevidstløs med kraniebrud, åndedrætsbesvær, symptomer på læsion af ribben og brystkasse, end. 2 fracturer af højre lårben samt fractur af højre knæskal. Intensivt behandlet med respirator etc.

...

... anvender endnu krykkestok og må ikke støtte fuldt på højre underekstremitet. Går fortsat til fysiurgisk optræning, (X-by) Sygehus. Næste kontrol er fastsat til medio januar 1990.

På nuværende tidspunkt kan der ikke udtales om pt.s evt. generhvervelse af sin arbejdsformåen og hvornår dette måtte finde sted, men næppe før fornyet kontrol på (X-by) Sygehus.«

Det må lægges til grund, at P&T den 19. januar 1991 afskedigede parten, uden at der var indhentet eller modtaget yderligere lægelige oplysninger om prognosen på baggrund af kontrollen på sygehuset medio januar 1990.

Efter det oplyste må jeg finde, at afskedigelsen af parten den 19. januar 1990 på det da foreliggende (ufuldstændige) grundlag var et unødigt vidtrækkende skridt, og dermed for så vidt i strid med proportionalitetsprincippet. Indhentelse af yderligere oplysninger i sagen kunne formentlig være sket med en kun ubetydelig udskydelse af tidspunktet for sagens endelige afgørelse.

Samtidig må jeg finde, at der i sagen foreligger en sagsoplysningsfejl, ligesom sagen understreger væsentligheden af, at bestemmelsen i forvaltningslovens § 19 overholdes i relation til de lægelige oplysninger i sagen, jf. afsnit III.B.2.g.4° (s. 411 ff). I forbindelse med en partshøring kunne parten meget muligt have bidraget med yderligere oplysninger om prognosen. I sagen P&T-48 blev parten afskediget

den 7. februar 1990. I en forud herfor indhentet erklæring af 13. oktober 1989 fra en urologisk hospitalsafdeling, hvor parten havde været indlagt i en periode på 3-4 uger i august/september 1989 anføres det bl.a.:

»På nuværende tidspunkt er det ikke muligt at udtale sig om, hvorvidt pt. kommer til at blive fuldstændig arbejdsdygtig, dog skal det tilføjes, at patienter, som gennemgår denne type operation normalt opnår fuld arbejdsaktivitet. Pt. skal nu, efter udskrivelsen rekreere mellem 2 og 3 måneder. Herefter kan der i samråd med patientens egen læge tages stilling til hvor vidt pt. kan optage arbejdet på fuldtid.«

I oktober 1989 var partens prognose således forholdsvis god, og en mere præcis prognose forventedes at kunne opstilles omkring årsskiftet 1989/90. Inden afskedigelsen den 7. februar 1990 ses der ikke at være indhentet eller modtaget yderligere oplysninger om partens prognose. På denne baggrund må jeg også i sagen P&T-48 mene, at sagsoplysningsmanglen tillige antog karakter af en hjemmelmangel. P&T-48 illustrerer ligeledes væsentligheden af, at der partshøres over de lægelige oplysninger i svagelighedssager, jf. afsnit III.B.2.g (s. 411 ff).

I P&T-50 blev parten afskediget den 27. december 1989. I en forud herfor indhentet erklæring af 12. oktober 1989 fra partens praktiserende læge anføres det bl.a.:

»Tidligere rask. Den 10/6-89 pludselig syg med bevidstløshed, indlagt akut (X-by) Sygehus, kort efter overflyttet til neurokirurgisk afdeling (Y-by) på mistanke om subarachnoidal blødning.

Patienten var indlagt (Y-by) Sygehus, neurokirurgisk afdeling 10/6-89 - 3/8-89, . . .

. . . Som det fremgår . . . var patienten efter operationen ret dårlig, men kom sig gradvis, der resterede dog ved udskrivelsen d. 3/8-89 en vis højresidig hemiparese.

Ved kontrol her en måned senere var tilstanden væsentligt bedret, den højresidige hemiparese er næsten totalt regredieret, der er ingen afasi, patientens hovedklager er træthed og lidt dårlig indprentning.

Det er aftalt, at patienten skal genindlægges januar 1990 m.h.p. neurooftalmologisk undersøgelse, CT-scanning samt kontrol-arteriografi og neuropsykologisk vurdering.

Patienten skal være sygemeldt til da, man kan først efter disse undersøgelser afgøre, om patienten med rimelighed kan klare at genoptage sit arbejde. Det må anføres, at patienten efter udskrivelsen har fået det betydeligt bedre, og at man på nuværende tidspunkt ikke kan afgøre, om patienten kan komme i arbejde.»

Som det fremgår, blev parten afskediget ultimo december 1989, og en nærmere afklaring af partens prognose kunne formentlig have foreligget i januar 1990. Der ville således kun have været tale om en forholdsvis kort udsættelse af sagens endelige afgørelse med henblik på at få belyst spørgsmålet nærmere. På den anden side kan partens alder - parten i sagen P&T-50 var født i 1924 - også indgå i afvejningen; jo nærme-

re parten er den ordinære pensionsalder, jo mindre kan man efter min opfattelse kræve, at afskedigelsesmyndigheden skal gøre med hensyn til at skaffe sikrere oplysninger om partens prognose og dermed mulighed for tilbagevenden til arbejdet.

I den konkrete sag må jeg dog være mest tilbøjelig til at mene, at P&T burde have udsat sagens endelige afgørelse til efter partens fornøede hospitalsindlæggelse.

Dersom parten i en svagelighedssag ikke bliver rask nok til at vende tilbage til sit hidtidige arbejde, men dog må antages at kunne bestride et andet arbejde inden for P&T, opstår spørgsmålet om, i hvilken udstrækning P&T er forpligtet til at undersøge mulighederne for omplacering af parten.

I sagen P&T-64 fremgår det af den fra partens praktiserende læge indhentede erklæring, at parten på grund af en prostata-lidelse fik »udtalte smerter i perinæum, når han skal cykle«. Samtidig fremgår det af erklæringen, at parten »i øvrigt sagtens (kan) sidde i bil, ligesom der heller ikke er problemer med at gå«. De lægelige oplysninger udelukker så vidt ses ikke, at parten ville kunne bestride et andet arbejde inden for P&T, f.eks. »indendørs arbejde« på et postkontor eller et arbejde som motoriseret landpostbud. P&T ses end ikke at have overvejet en overflyttelse til andet arbejde.

Jeg finder ikke at burde tilkendegive nogen nærmere opfattelse af, i hvilken udstrækning P&T faktisk måtte være forpligtet til at omplacere en kun delvist uarbejdsdygtig medarbejder, men jeg må under alle omstændigheder anse det for en fejl, at P&T i sagen ikke af egen drift overvejede og nærmere undersøgte omplaceringsspørgsmålet. Forklaringen på, at dette ikke skete, er sandsynligvis, at P&T ikke kendte lægeerklæringen, som var indsendt i lukket kuvert; sagen illustrerer derfor væsentligheden af, at afskedigelsesmyndigheden også kender de lægelige oplysninger, jf. i øvrigt afsnit II.B.3 (s. 349 f).

Om sagen P&T-64 har P&T i udtalelsen til mig anført:

»Ombudsmanden har i sagen P&T-64 givet et eksempel, hvor en medarbejder ifølge lægeerklæringen ikke kunne cykle, men godt kunne gå eller køre bil og påpeger, at P&T - såfremt P&T kendte indholdet i lægeerklæringen - bur-

de have overvejet omplacering. Generaldirektoratet kendte som nævnt ikke indholdet i lægeerklæringen, men sagen ville næppe have fået andet udfald, idet der her var tale om en medarbejder, der på afskedstidspunktet var knap 66 år. Det ville efter P&T's opfattelse være dårlig personalepolitik at omplacere medarbejderen, hvilket næppe heller har været den pågældendes ønske.«

Jeg er enig i, at partens alder og egne ønsker med hensyn til omplacering må indgå med stor vægt ved vurderingen af, om der skal finde omplacering sted. En afskedsmyndighed har dog efter min opfattelse pligt til at *overveje* omplacering, uanset partens alder. Det kan ikke afvises, at selv en ældre medarbejder foretrækker at være i en eller anden form for beskæftigelse frem for at være på pension. Partshøring er derfor også af væsentlig betydning for vurderingen af, om der skal ske afsked eller eventuel omplacering.

På linie med spørgsmålet om omplacering til andet arbejde kan der i svagelighedssager opstå spørgsmål om genoptagelse af det hidtidige arbejde med særlige hjælpeforanstaltninger i en overgangsperiode.

Som eksempel herpå kan nævnes sagen P&T-61. Af erklæringen fra partens praktiserende læge fremgår bl.a.:

»Kontaktede os første gang 27.4.89 med tiltagende lændesmerter. Smertene tog til og var helt utilgængelig for gængs terapi, hvorfor han blev indlagt akut på neurokirurgisk afdeling 29.4.89 og opereret samme dag hvor man fandt en stor prolaps . . .

Udskrevet 10.5.89 til hjemmet, hvor han passes af hustru samt hjemmehjælp og langsomt mobiliseres.

Som det fremgår af efterkontrollen på reumatologisk amb. 29.8.89 har patienten fortsat jævnlig smerteudstråling ned i venstre fods tæer og besvær med at få venstre fod med, hvorfor han bruger stok.

Bliver tilrådet at vente med at påbegynde arbejdet ved postvæsenet indtil omkring begyndelsen af oktober og da med en langtidsledig som assistent. Indtil da vil (parten) fortsat træne derhjemme og det kan forventes, at han i løbet af den måned måske kan blive så god at han kan undvære sin stok.«

Jeg finder ikke at burde tilkendegive nogen nærmere opfattelse af, i hvilken udstrækning parten har krav på, at P&T accepterer partens genindtræden i den hidtidige stilling med særlige hjælpeforanstaltninger, men jeg må anse det for en fejl, at P&T i sagen ikke overvejede spørgsmålet. Forklaringen på, at dette ikke skete, er rimeligvis, at P&T ikke kendte lægeerklæringen, som var indsendt i lukket kuvert; sagen illustrerer derfor væsentligheden af, at afskedigelsesmyndigheden også kender de lægelige oplysninger, jf. i øvrigt afsnit II.B.3 (s. 349 f).

De disciplinærsager, som omhandler afsked på grund af dom for strafbart forhold, indeholder normalt ikke problemer i relation til hjemmelsspørgsmålene. Sagen P&T-22 kan dog efter min opfattelse anses for et grænsetilfælde. I sagen var et postbud blevet idømt 50 dages fængsel betinget og en tillægsgbøde på 1.000 kr. for overtrædelse af straffelovens § 264, stk. 1, nr. 1 og straffelovens § 244, stk. 4, jf. stk. 3, ved uberettiget at have skaffet sig adgang til en tidligere samlevers lejlighed ved hjælp af en nøgle, som parten havde beholdt, og dernæst at have udøvet vold med legemsskade til følge over for den tidligere samlever. Det strafbare forhold var begået uden for tjenesten, og der var meget muligt tale om en enkeltstående affekt-handling. Risikoen for, at parten ville optræde voldeligt i tjenesten, måtte derfor efter min opfattelse formenes at være ganske ringe. I tilfælde, hvor en strafbar handling begået uden for tjenesten ikke kan antages at påvirke den ansattes egnethed i tjenesten, opstår der spørgsmål om, hvorvidt straffedommen efter en decorumvurdering, jf. tjenestemandlovens § 10, bør føre til afsked. Der bør herved lægges vægt på såvel den begåede kriminalitets art og omfang som dens baggrund samt på den strafferetlige sanktion.

Efter min opfattelse måtte det nok anses nær grænsen for, hvad der ud fra almindelige proportionalitetssynspunkter kunne anses for holdbart, at foretage afskedigelse udelukkende på grundlag af en straffedom som den, der forelå i sagen P&T-22. I øvrigt fremgår det af sagen, at P&T muligvis har lagt vægt på tidligere strafbare forhold (fra 1984 og før) samt på partens tjenstlige forhold, som fandtes »ikke tilfredsstillende«. Dersom sådanne yderligere forhold har foreligget og er inddraget i grundlaget for afgørelsen, giver det materielle afskedigelses-

grundlag ikke anledning til megen tvivl. Inddragelse på grundlag af de nævnte yderligere forhold rejser imidlertid flere væsentlige sagsbehandlingsspørgsmål og er inddraget i grundlaget for afgørelsen. For så vidt som de yderligere forhold skulle indgå i afskedigelsesgrundlaget som disciplinære forseelser, skulle der have været afholdt tjenstligt forhør i overensstemmelse med tjenstemandslovens regler herom (medmindre der var tale om forhold, fastslået ved dom). Endvidere skulle de yderligere forhold have været undersøgt og dokumenteret væsentligt bedre end sket, ligesom forvaltningslovens bestemmelser om bl.a. partshøring og begrundelse skulle have været iagttaget.

I sagen P&T-13 indstillede postkontoret i skrivelse af 2. marts 1988 til generaldirektoratet, at parten, der fra den 1. marts 1988 var udeblevet fra tjeneste efter endt orlov, blev afskediget med udgangen af februar måned 1988. Generaldirektoratet afskedigede med skrivelse af 22. april 1988 parten med udgangen af april måned 1988.

Til sagen finder jeg anledning til at bemærke, at generaldirektoratets afgørelse var korrekt med hensyn til afskedens virkningstidspunkt, idet der ikke i tjenstemandsloven ses at være bemyndigelse til at afskedige med tilbagevirkende kraft, jf. herved tjenstemandslovens § 28, der er omtalt i afsnit II.B.1 (s. 345). Noget andet er spørgsmålet om lønudbetaling; i den konkrete sag kunne der selvsagt træffes afgørelse om ikke at genoptage udbetalingen af løn til parten efter perioden med orlov uden løn på baggrund af partens ulovlige udeblivelse – ligesom der i andre tilfælde før afgørelsen om afskedigelse har kunnet træffes afgørelse om lønstandsning, jf. nærmere afsnit III.B.2.k.1° (s. 424).

Spørgsmålet om bemyndigelse forelå endvidere i sagen P&T-8. I sagen afskedigede P&T ved skrivelse af 17. februar 1988 parten med ret til opsat pension; denne afgørelse blev tilbagekaldt med P&T's skrivelse af 26. februar 1988, hvorved parten blev afskediget uden ret til pension. Sidstnævnte skrivelse lød således:

»Den ved brev af 17. februar 1988, PK. nr., meddelte afsked med ret til opsat pension fra udgangen af maj måned 1988 er ændret til afsked uden ret til opsat pension.«

Det fremgår af sagen, at parten siden den 1. marts 1976 havde været ansat som cykelbud og fra den 1. april 1981 som postbud; fra den 1. april 1981 blev parten ligeledes ansat som tjenestemand. Parten var født den 21. juli 1960; efter tjenestemandspensionslovens § 4, stk. 1, regnes pensionsancienniteten først fra det fyldte 25. år, d.v.s. fra den 21. juli 1985. Efter tjenestemandlovens § 24, stk. 1, kræves for at opnå ret til opsat pension 3 års pensionsanciennitet, hvilket parten hverken havde opnået på afskedstidspunktet eller på tidspunktet for fratræden (udgangen af maj måned 1988).

I sagen P&T-8 manglede P&T således bemyndigelse til at træffe afgørelse om afsked med opsat pension. På denne baggrund, og da den klart lovstridige afgørelse blev tilbagekaldt i løbet af kort tid, må jeg finde, at tilbagekaldelse lovligt har kunnet ske. Jeg finder imidlertid at burde påpege det særlige behov for, at denne afgørelse havde opfyldt kravene om begrundelse i forvaltningslovens § 24, således at parten havde kunnet forstå baggrunden for tilbagekaldelsen, ligesom jeg må finde, at P&T over for parten udtrykkeligt burde have beklaget fejlen i den første afgørelse om tilbagekaldelse i skrivelsen af 26. februar 1988.

I sagen P&T-48 (der er nærmere omtalt i afsnit III.B.2.c (s. 398 f) om vejledning) er der spørgsmål om afsked med forkortet varsel i en svagelighedssag for at bevare muligheden for kvalificeret svagelighedspension i medfør af tjenestemandspensionslovens § 7, stk. 1. Partens økonomiske »indsats« i forbindelse med det forkortede afskedigelsesvarsel bestod i forskellen mellem fuld løn og ordinær pension – eventuelt kvalificeret svagelighedspension – i den periode, det forkortede opsigelsesvarsel er kortere end det ordinære opsigelsesvarsel.

Efter min opfattelse vil afsked med forkortet varsel kunne være i strid med almindelige proportionalitetsgrundsætninger, dersom det er mindre sandsynligt, at parten kan opnå pension i medfør af tjenestemandspensionslovens § 7. Jeg finder ikke at have grundlag for at tage stilling til, om dette har været tilfældet i den konkrete sag. Jeg finder samtidig anledning til at bemærke, at den uheldige konflikt mellem et ønske om at kunne bevare muligheden for at opnå kvalificeret svagelighedspension i medfør af tjenestemandspensionslovens § 7, stk. 1, og en forholdsvis ringe udsigt hertil i alle fald del-

vist ville kunne løses ved, at parten blev afskediget med sædvanligt varsel og Finansministeriet dernæst efterfølgende – hvis det senere skulle vise sig, at parten faktisk opfyldte betingelserne for kvalificeret svagelighedspension – i medfør af tjenestemandspensionslovens § 7, stk. 3, dispenserede fra 60-års aldersgrænsen i stk. 1. I den konkrete sag ses bestemmelsen i § 7, stk.3, slet ikke at være overvejet.

Sagen P&T-16 indeholder et i undersøgelsen enestående eksempel på en hjælpeaktion over for en ansat, som havde svære personlige og sociale problemer. For at hjælpe parten ud af problemerne forsøgte postmesteren at indgå en kontrakt med parten, bl.a. indeholdende vilkår om afdrag af partens gæld til P&T og et pengeinstitut, samt partens bopælsforhold, økonomiske forhold, spiritusforbrug og sygefravær. Det er åbenbart, at P&T ikke havde haft bemyndigelse til ensidigt at træffe afgørelse om en hjælpeaktion som den omhandlede; det fremgår da også af sagen, at postmesteren har været fuldt ud klar over, at der krævedes samtykke fra parten til disse hjælpeforanstaltninger. Parten valgte til sidst ikke at medvirke i forbindelse med hjælpeaktionen og afslog dermed tilbudet om en yderligere, sidste chance for at undgå en disciplinærsag med alvorligere følger for parten. Efter min opfattelse er sagen P&T-16 i virkeligheden et eksempel på god og hensynsfuld personalepolitik; jeg finder imidlertid at måtte fremhæve, at partens foresatte i sagen udviste et personligt engagement i forhold til den ansattes vanskeligheder, som ligger langt ud over, hvad der efter min opfattelse kan forventes.

Også sagerne P&T-39 og P&T-40 er eksempler på hensynsfuld personalepolitik. I begge sager var der indledt en disciplinærsag, som meget muligt kunne have ført til afsked af disciplinære årsager, hvis sagen var blevet gennemført. I stedet blev der i begge sager foretaget afsked på grund af svagelighed, da der viste sig klart grundlag herfor. I begge sager var mistanke om væsentlige helbredsmæssige problemer for parten opstået eller blevet underbygget under det tjenstlige forhør, hvorefter forhørslederen havde tilbagesendt sagen til generaldirektoratet med indstilling om, at partens helbredsmæssige forhold blev nærmere undersøgt, førend disciplinærsagen eventuelt blev fortsat.

I udtalelsen til mig har P&T anført:

»Ombudsmanden synes at være af den opfattelse, at det altid bør undersøges, om medarbejderen i stedet for disciplinær afsked kan afskediges på grund af sygdom. Generaldirektoratet henviser i den forbindelse til bestemmelsen i kapitel 36 i Finansministeriets Personaleadministrative Vejledning, hvor der med henvisning til afskedscirkulæret er anført: »En tjenestemand, der har begået en tjenstlig forseelse, der kan begrunde afsked af disciplinære årsager, vil ikke kunne afskediges af helbredsmæssige årsager.« Det er generaldirektoratet opfattelse, at denne bestemmelse også må omfatte uansøgt afsked.«

Efter min opfattelse er en afskedsmyndighed – i dette tilfælde P&T – ikke afskåret fra at stille en disciplinærsag mod en ansat i bero på undersøgelse af mulighederne for afsked på grund af svagelighed med pension, når de foreliggende oplysninger tyder på, at der eventuelt kunne være grundlag for svagelighedspensionering. Såfremt sygdom – som tilfældet var i sagerne P&T-39 og P&T-40 – kan antages at have været (medvirkende) årsag til tjenesteforseelser, og der på denne baggrund kan være spørgsmål om tilregnelighed, bør disciplinærsagen efter min opfattelse sættes i bero med henblik på undersøgelse af mulighederne for svagelighedspensionering, som det også skete i de nævnte 2 sager. Hvis der er grundlag for afsked såvel på grund af tjenesteforseelser som på grund af svagelighed, må det stærkeste grundlag vælges. Hensynet til parten bør efter min opfattelse veje tungere end de fiskale hensyn.

4) Prøvelse.

a. Remonstration.

I sagen P&T-28 remonstrerede parten i skrivelse af 30. marts 1989 P&T's afgørelse af 21. marts 1989 om disciplinær afsked til ministeren. Andre tilfælde af remonstration ses ikke at foreligge i de undersøgte sager fra P&T.

b. Tilbagekaldelse.

I sagen P&T-8, der i øvrigt er nærmere omtalt i afsnit III.B.3.c (s. 429), tilbagekaldte P&T en afgørelse om uansøgt afsked med opsat pension og ændrede afgørelsen til afsked uden pension. Andre tilfælde af tilbagekaldelse foreligger ikke blandt de undersøgte sager fra P&T.

c. Klage til ombudsmanden.

I ingen af de undersøgte sager var der klaget til ombudsmanden. Der er ikke givet vejledning i nogen af sagerne om muligheden for at klage til ombudsmanden, men en sådan pligt til klagevejledning er efter forvaltningslovens § 25 ikke gældende for så vidt angår muligheden for at klage til ombudsmanden; derimod kan vejledning om klagemuligheden til ombudsmanden efter omstændighederne følge af vejledningspligten i forvaltningslovens § 7, stk. 1.

d. Domstolsprøvelse.

I ingen af de undersøgte sager fra P&T var P&T's afgørelse om uansøgt afsked indbragt for domstolene.

5) Særlige spørgsmål.

a. Manglende stillingtagen.

I sagen P&T-61, der er nærmere omtalt i afsnit III.B.3.c (s. 428), tog P&T ikke stilling til spørgsmålet om partens genoptagelse af det hidtidige arbejde med særlige hjælpeforanstaltninger i en overgangsperiode; spørgsmålet var udtrykkeligt rejst af partens praktiserende læge.

Jeg henviser i øvrigt også til det i afsnit III.B.3.c (s. 428) anførte om stillingtagen af egen drift til spørgsmålet om eventuel omplacement af parten i sagen P&T-61.

6) P&T's udtalelse til rapportudkastet.

P&T's bemærkninger til de enkelte steder i rapporten er gengivet ovenfor på de relevante steder. Herudover har P&T generelt i udtalelsen af 17. maj 1991 til mig anført:

»Generaldirektoratet har ingen indvendinger mod rapportens opbygning eller hovedparten af de fremførte kritikpunkter, som generaldirektoratet vil tage til efterretning.«

I udtalelsen af 31. maj 1991 har P&T yderligere anført:

»Det primære udgangspunkt for P&T's behandling af de undersøgte sager om uansøgt afsked har været tjenstemandslovens bestemmelser kombineret med en hensynsfuld personalepolitik. P&T vurderede ved forvaltningslovens fremkomst, hvilke ændringer denne lov kunne give anledning til med hensyn til procedurer m.v.

På baggrund af ombudsmandens udtalelser erkender P&T, at visse af forvaltningslovens bestemmelser ikke er slået igennem i de fastsatte procedurer for sagsbehandlingen.

P&T finder dog anledning til at fremhæve, at der i de omhandlede sager ikke er rejst tvivl om afgørelsernes materielle lovlighed.

...

P&T vil med ombudsmandens rapport som grundlag gennemgå de hidtil fulgte procedurer for de omhandlede sager samt lignende sager for at sikre, at såvel tjenstemandslovens som forvaltningslovens bestemmelser iagttages. Dette gælder særligt forvaltningslovens bestemmelser om begrundelse, partshøring, notatpligt mv. samt forhold af ordensmæssig karakter så som brevkopier af udgående breve mv.«

7) Delkonklusion vedrørende P&T's sager.

Sagsbehandlingsregler.

Der er konstateret fejl i alle sagerne i henseende til opfyldelse af kravene i forvaltningslovens § 24, stk. 1 og 2, vedrørende indholdet af en begrundelse, jf. s. 900 ff. Jeg har i den forbindelse peget på, at begrundelsesproblemet i forhørsagerne vil kunne løses ved, at P&T's indstilling til ministeren – forudsat at ministeren er enig – vil kunne optages i afskedsbrevet tillige med henvisning til retsregler, idet denne indstilling jævnlige opfylder kravene i forvaltningslovens § 24, stk. 1 og 2, med hensyn til sagsfremstilling og angivelse af hovedhensyn.

Der er ligeledes konstateret fejl i størstepart af sagerne i henseende til opfyldelse af pligten til partshøring efter forvaltningslovens § 19, jf. s. 408 ff.

I alle sagerne om afsked på grund af svagelighed var der således fejl i relation til forvaltningslovens § 19.

Med hensyn til disciplinærsagerne var der fejl i relation til § 19 i alle de sager, hvori der havde været (søgt) afholdt tjenstligt forhør, bortset fra 2 sager, hvor forhøret ikke indgik i afskedsgrundlaget.

Der var ligeledes fejl i relation til § 19 i alle de sager, hvori der forud for selve afgørelsen om afsked var truffet afgørelse om suspension og lønstandsning.

Om der i øvrigt i disciplinærsagerne var fejl i henseende til opfyldelse af partshøringspligten

i forvaltningslovens § 19, kunne ikke konstateres på det foreliggende grundlag.

Kun i 6 ud af de i alt 38 disciplinærsager blev der ikke konstateret fejl i relation til den ulovbestemte grundsætning om parthøring også over sagens retlige grundlag, jf. s. 413.

I én sag blev der fremsat begæring efter forvaltningslovens § 21 om udsættelse af sagen med henblik på, at parten kunne få lejlighed til at fremkomme med en udtalelse. Begæringen blev ikke imødekommet, hvilket har givet mig anledning til kritik, jf. s. 414.

12 sager gav mig anledning til bemærkninger for så vidt angår reglerne om videregivelse af fortrolige oplysninger, jf. s. 404 ff. Jeg fandt videregivelsen af oplysninger om parternes strafbare forhold i form af generaldirektoratets fremsendelse af straffedomme m.v. til tjenestestedet for stridende mod straffelovens § 152 og/eller forvaltningslovens § 28, stk. 2, modsætningsvis, jf. forvaltningslovens § 32.

De 21 sager, hvori der blev gennemført tjenstligt forhør, gav mig anledning til at rejse spørgsmål om vidne- og sandhedspflicht for parten og om anvendelse af bestemmelsen i tjenstemandslovens § 22, stk. 3, om overgang af en tjenstemands sag til en straffesag, samt om vejledning i forbindelse med de nævnte spørgsmål. Der henvises til s. 417 ff.

De øvrige fejl, der er konstateret i sagerne, fordeler sig på forskellige områder. Enkelte af fejlene må jeg betragte som gennemgående fejl.

Det drejer sig for det første om fremgangsmåden i forbindelse med indhentelse af lægeerklæringer i svagelighedssagerne, jf. s. 415 f. P&T meddeler i disse sager parterne, at lægeerklæring vil kunne indsendes i lukket kuvert, stilet til Finansministeriet.

For det andet må jeg anse det for en gennemgående fejl, at der i alle P&T's sager, bortset fra 2 sager, helt eller delvis mangler brevkopier af generaldirektoratets udgående skrivelser, jf. s. 420 og bilag 5.

Endelig må jeg anse det for en gennemgående fejl, at generaldirektoratet generelt kommunikerer med parterne via tjenestestedet, jf. s. 421 ff.

3 sager gav mig anledning til omtale for så vidt angår spørgsmålet om tilstrækkelig vejledning, jf. s. 397 ff. De to af sagerne illustrerede en vejledningsmangel for så vidt angår konsekvenserne for parterne af manglende fremskaffelse af udbedt lægeerklæring. Den ene af disse

sager er dog samtidig fremhævet som et eksempel på rimelig hjælp og vejledning fra tjenestestedets side. Den sidste af de 3 sager viste et specielt vejledningsproblem i relation til udsigten til forhøjet pension efter tjenstemandspensionslovens § 7, hvor muligheden for forhøjet pension er betinget af, at parten fratræder med forkortet varsel og dermed risikerer et økonomisk »tab«, hvis det senere viser sig, at der ikke er grundlag for forhøjet pension.

En enkelt sag er omtalt i forbindelse med reglen i offentlighedslovens § 6 om notatpligt, jf. s. 399 f. Om der i øvrigt har været tilsidesættelse af notatpligten, har det ikke været muligt at konstatere ved gennemgangen af sagerne.

Sagsoplysningsspørgsmålene i sagerne har særligt samlet sig om, hvorvidt der har foreligget en lovlig indkaldelse til det tjenstlige forhør, samt betydningen af, at de lægelige oplysninger i svagelighedssagerne ikke har foreligget for P&T, herunder spørgsmålet om prognosen for partens sygdom og eventuelle tilbagevenden til arbejdet, jf. s. 415 f.

I relation til førstnævnte spørgsmål udtalte jeg, at det vil være bedst stemmende med god sagsbehandlingsskik, hvis auditøren i alle tilfælde, hvor parten udebliver fra det tjenstlige forhør, af egen drift undersøger indkaldelses-spørgsmålet, og at det - hvis auditøren ikke gør det - påhviler generaldirektoratet at påse spørgsmålet af egen drift.

I relation til sidstnævnte spørgsmål påpegede jeg, at det må anses for uholdbart, at den myndighed, der skal træffe afgørelse om afsked, ikke har kendskab til de lægelige oplysninger i sagen. I de 27 svagelighedssager måtte der antages at foreligge sagsoplysningsfejl i denne henseende.

Ud over de nævnte mere generelle sagsoplysnings-spørgsmål gav 2 sager mig anledning til bemærkninger med hensyn til oplysningen af sagen forud for afgørelsen.

Endelig gav lægeerklæringen i en konkret sag mig anledning til at henlede generaldirektoratets opmærksomhed på, at en hensigtsmæssigt udformet blanket - rigtigt anvendt - eventuelt med ledsagende vejledning om dens brug, vil kunne medvirke til en gennemsnitligt bedre og formentlig også mere homogen standard vedrørende de lægelige oplysninger i svagelighedssagerne.

I en enkelt sag optrådte en retlig eller faktisk vildfarelse, der førte til en indholdsmæssig fejl-

agtig afgørelse, som P&T tilbagekaldte, da fejlen blev opdaget, jf. s. 00.

I visse sager, jf. s. 419 ff og bilag 4, manglede dokumenter, der var indgået til eller udarbejdet af P&T, hvilket gav anledning til kritik.

Hjemmelsspørgsmål.

I de fleste af P&Ts sager har der ikke været tvivl om afgørelsens materielle lovlighed. Et mindre antal af P&Ts sager gav mig dog anledning til at overveje hjemmelsspørgsmål, jf. s. 424 ff.

En enkelt sag gav mig således anledning til overvejelser om, hvorvidt der havde foreligget den fornødne bemyndigelse til, at P&T kunne lade en mistanke om strafbart forhold, der (endnu) ikke er fastslået ved dom, indgå i afskedigelsesgrundlaget, og i denne forbindelse foretage en selvstændig bevisvurdering i relation til strafbarhedsspørgsmålet. Dette fandt jeg var tilfældet.

En anden sag, der vedrørte afsked af en kvinde, der havde været syg i længere tid på grund af bækkenløsning, gav anledning til påtale af, at P&T ikke havde inddraget ligebehandlingsloven, hvilket kunne forklares ved, at P&T ikke havde kendt lægeerklæringen i sagen. I samme sag måtte jeg i øvrigt anse det for tvivlsomt, om afskedigelsen var proportional.

Proportionalitetsspørgsmål var også fremme i en sag, hvori parten accepterede afsked med forkortet varsel med henblik på at bevare muligheden for forhøjet pension. Sagen gav mig anledning til at udtale, at det efter min opfattelse vil være ude af proportion at afskedige med forkortet varsel med deraf følgende ringere økonomisk stilling for parten, hvis udsigterne til pension efter tjenestemandspensionslovens § 7 synes meget ringe på afskedstidspunktet. En enkelt af disciplinærsagerne gav mig ligeledes anledning til at stille spørgsmålstegn ved, om afskeden var proportional.

Yderligere 3 sager rejste spørgsmålet om, hvorvidt P&T burde have udsat afgørelsen med henblik på at afvente yderligere og mere sikre

oplysninger om prognosen for partens helbredelse og tilbagevenden til arbejdet.

En anden sag gav mig anledning til at overveje spørgsmålet om, hvorvidt P&T af egen drift har pligt til at overveje og undersøge mulighederne for omplacering af en afskedigelses-truet medarbejder, når de foreliggende oplysninger kunne give anledning hertil. Tilsvarende måtte jeg i en enkelt sag anse det for en fejl, at P&T -formentlig på grund af ukendskab til lægeerklæringen i sagen - ikke havde overvejet, hvorvidt parten kunne genindtræde i sit hidtidige arbejde med særlige hjælpeforanstaltninger i en periode.

To sager illustrerede spørgsmålet om manglende bemyndigelse til at træffe afgørelse med et bestemt indhold. Det var dog kun i den ene sag, at generaldirektoratet faktisk traf en ulovlig afgørelse, som da også kort tid efter blev (lovligt) tilbagekaldt.

3 sager fandt jeg anledning til at fremhæve som eksempler på en hensynsfuld personalepolitik, jf. s. 430.

Særlige spørgsmål.

En enkelt sag gav mig anledning til at omtale P&Ts manglende stillingtagen til et spørgsmål, der udtrykkeligt var rejst af partens læge, jf. s. 431. Spørgsmålet vedrørte genoptagelse af arbejdet med indsats af særlige hjælpeforanstaltninger.

Sammenfatning.

Sammenfattende har undersøgelsen afsløret en meget høj fejlprocent, som først og fremmest skyldes manglende overholdelse af forvaltningslovens regler om begrundelse og partshøring. Hertil kommer de nævnte gennemgående fejl, som forholdsvis let vil kunne rettes.

I det hele er det dog mit indtryk, at sagsbehandlingen i P&Ts sager - bortset fra tilsidesættelse af visse centrale sagsbehandlingsregler - afspejler orden og grundighed i sagsbehandlingen samt en konsekvent, men forholdsvis streng praksis.

IV. Afslutning

Undersøgelsen har for både DSB's og P&T's vedkommende afsløret en meget høj fejlprocent, som først og fremmest må tilskrives manglende overholdelse af forvaltningslovens regler om begrundelse og partshøring.

Således blev der i samtlige 119 sager, der er afsluttet efter forvaltningslovens ikrafttræden, konstateret fejl i henseende til opfyldelse af kravene i forvaltningslovens § 24 vedrørende indholdet af begrundelser.

I alle DSB's sager, der er afsluttet efter forvaltningslovens ikrafttræden, og i størsteparten af P&T's sager blev der ligeledes konstateret fejl i relation til opfyldelse af partshøringspligten i forvaltningslovens § 19.

Generelt har undersøgelsen vist, at tjenestemandslovens procedureregler overholdes, mens centrale sagsbehandlingsregler uden for tjenestemandsløven tilsidesættes. Som det fremgår af afsnit II, skal sagsbehandlingen i sager af den heromhandlede art opfylde såvel de ansættelsesretlige regler, som de mere almene -skrevne og uskrevne - sagsbehandlingsregler, det vil navnlig sige forvaltningslovens regler. Tjenestemandslovens regler er således ikke udtømmende.

En sammenligning mellem DSB's svagelighedssager fra henholdsvis før og efter forvaltningsloven har ligeledes vist, at gennemførelsen af forvaltningsloven ikke har haft indflydelse på behandlingen af disse afskedssager.

Undersøgelsen har tillige afsløret nogle gennemgående - identiske - fejl hos DSB og P&T. Det drejer sig om fremsendelse af lægeerklæringer i lukket kuvert til Finansministeriet (hvilket har givet mig anledning til af egen drift at rejse en særskilt sag herom over for Finansministeriet), manglende brevkopier af udgående skrivelser på sagerne og generel anvendelse af en fremgangsmåde med kommunikation via tjenestestedet.

Derudover er der konstateret en række konkrete fejl i de enkelte sager. Herom henvises til delkonklusionerne s. 393 ff og 431 ff.

Undersøgelsen har endvidere vist, at der yderst sjældent søges aktindsigt i sager som de foreliggende eller fremsættes anmodning efter

forvaltningslovens § 21 om udsættelse af sagen. I den eneste af de 130 sager i undersøgelsen, hvori der blev fremsat anmodning efter forvaltningslovens § 21 om udsættelse af sagen, blev begæringen i øvrigt ikke imødekommet, hvilket gav anledning til kritik af P&T.

Bortset fra en enkelt sag inden for P&T har jeg ikke konstateret fejl i relation til afgørelsens materielle lovlighed. For så vidt angår DSB's sager om afsked på grund af besparelser/arbejdsmangel har en efterprøvelse af, om afskeden har været uberettiget, på grund af begrundelsesmanglerne ikke været mulig. Der har dog ikke i disse sager foreligget forhold, der umiddelbart kunne give anledning til at rejse tvivl om afgørelsens materielle holdbarhed.

Undersøgelsen har på den anden side vist, at man fra såvel DSB som P&T's side tilstræber et højt niveau med hensyn til vejledning af parterne bl.a. gennem personalekonsulenter. Dette må anses for et udmærket led i en hensynsfuld personaleadministration.

Sammenfattende har undersøgelsen således afsløret fejl i samtlige sager. I de fleste af sagerne er der tale om flere fejl, hvilket som anført skyldes manglende overholdelse af især forvaltningslovens regler om begrundelse og partshøring og de øvrige gennemgående fejl.

En sammenligning mellem undersøgelserne af i de to generaldirektorater har vist, at sagsbehandlingen i alt væsentligt foregår efter samme mønster. Selvom der således er tale om tilsidesættelse af de samme centrale sagsbehandlingsregler, er det generelle indtryk af sagsbehandlingen i de to generaldirektorater dog forskelligt. Sagsbehandlingen i DSB's sager bærer i nogen måde præg af tilfældigheder, manglende omhu og manglende orden i sagens akter, mens sagsbehandlingen i P&T's sager generelt afspejler orden og grundighed.

Undersøgelsens resultater - samt den omstændighed, at jeg ikke har fået mulighed for at inddrage disciplinærsager fra DSB i undersøgelsen, jf. afsnit III A 1 (s. 369 f) - har ført til, at jeg har besluttet i beretningsåret 1991 at iværksætte en ny egen drift undersøgelse angående disciplinærsager inden for DSB.

Noter

- 1 Jf. Finansministeriets skrivelse af 26. maj 1986 og Jørgen Mathiassen, Forvaltningspersonellet 1990, s. 116. note 54, s. 117 note 67 og s. 152 note 74.
- 2 Tallene er telefonisk oplyst af DSB og P&T.
- 3 De 4 ombyttede sager – DSB-17, DSB-18, DSB-33 og DSB-35 – blev modtaget den 22. februar 1991.
- 4 Lov om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken, Jf. lovbekendtgørelse nr. 671 af 2. oktober 1986 som ændret ved lov nr. 885 af 23. december 1987 (loven er senere ændret ved lov nr. 384 af 13. juni 1990).
- 5 Lov om tjenestemandspension, jf. lovbekendtgørelse nr. 311 af 14. juni 1988 (loven er senere ændret ved lov nr. 383 af 13. juni 1990).
- 6 Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jf. lovbekendtgørelse nr. 516 af 23. juli 1987.
- 7 Jf. lovbekendtgørelse nr. 11 af 6. januar 1989.
- 8 Lov nr. 244 af 19. april 1989 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v., jf. nu lovbekendtgørelse nr. 686 af 11. oktober 1990.
- 9 Jf. lov nr. 317 af 13. juni 1973 om Arbejdsretten.
- 10 Jf. tjenestemandslovens kapitel 12 og lov nr. 280 af 10. juni 1981 om en kommunal tjenestemandret (jf. nu lovbekendtgørelse nr. 451 af 14. juni 1990).
- 11 Lov nr. 571 af 19. december 1985.
- 12 Lov nr. 572 af 19. december 1985 om offentlighed i forvaltningen.
- 13 Borgerlig straffelov, jf. lovbekendtgørelse nr. 607 af 6. september 1989, senere ændret ved lov nr. 373 af 7. juni 1989 og lov nr. 399 af 13. juni 1990.
- 14 En bestemmelse ganske tilsvarende § 4 i lov nr. 244 af 19. april 1989 fandtes tidligere i § 4 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 572 af 28. august 1986.
- 15 Jf. lovens § 20, stk. 1.
- 16 Jf. lovbekendtgørelse nr. 101 af 6. marts 1987. Lovens § 1 og § 3 var sålydende:
 »§ 1. En kvindelig lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet og

barsel fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Efter fødslen har forældrene ret til fravær fra arbejdet i tilsammen indtil 24 uger, hvoraf indtil 10 uger kan udnyttes af faderen efter den 14. uge efter fødslen. Fraværretten kan kun udnyttes af én af forældrene ad gangen.

Stk. 2. Uafhængigt af fraværretten efter stk. 1 har barnets fader ret til fravær fra arbejdet i indtil 2 uger efter fødslen eller barnets modtagelse i hjemmet.

Stk. 3. En lønmodtager har i øvrigt i de perioder, hvor lønmodtageren er berettiget til dagpenge i henhold til kapitel 12 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

...

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter § 1, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.«

- 17 Ad inddragelse af kriterier i sagen P&T-49, ad spørgsmålet om nærmere belysning af partens prognose i sagerne P&T-46, P&T-48 og P&T-50, ad spørgsmålet om omplacering i sagen P&T-64 samt ad spørgsmålet om genoptagelse af det tidligere arbejde med særlige hjælpeforanstaltninger i en periode i sagen P&T-61.
- 18 Jf. lovbekendtgørelse nr. 497 af 4. juli 1989, som senest ændret ved lov nr. 585 af 20. august 1990 (§ 17).
- 19 Ved dommen blev en tjenestemand, der i 1982 blev afskediget med ordinær svagelighedspension, jf. herved tjenestemandspensionslovens § 7, og som samtidig fik tilkendt laveste invalidepension, anset for berettiget til kvalificeret svagelighedspension, jf. herved tjenestemandspensionslovens § 7, fra samme tidspunkt, selv om tjenestemanden først i 1986 blev tilkendt mellemste førtidspension. Dommen viser, at tjenestemandspensionsmyndigheden skulle have foretaget en selvstændig vurdering af, om betingelsen om erhvervsevnenedsættelse med mindst 2/3 af bestemmelsen om kvalificeret tjenestemandspension på grund af svagelighed var opfyldt uafhængigt af de

- sociale pensionsmyndigheders afgørelse af spørgsmålet om social pension; Højesteret fandt det ud fra det oplyste bevist, tjenestemandens erhvervsevne på tidspunktet for hans afskedigelse i 1982 var nedsat med 2/3 af fuld erhvervsevne, og at tjenestemanden derfor ved afskedigelsen opfyldte betingelserne for at få tillagt kvalificeret svagelighedspension.
- ²⁰ Jf. lovbekendtgørelse nr. 450 af 25. juni 1987 som senest ændret ved lov nr. 389 af 7. juni 1989 (§ 6).
- ^{20a} Tidligere: ventepenge.
- ^{20b} Ved dommen blev en afgørelse om at afskedige en kommunaldirektør diskretionært (på grund af samarbejdsvanskeligheder m.v.) med 3 års fuld løn (d.v.s. ventepenge eller rådighedsløn) og efterfølgende pension anset for ugyldig; rådighedsløn kræver, at stillingen nedlægges, smh. tjenestemandenslovens § 32, stk. 1.
- ^{20c} Jf. Bent Christensen: *Forvaltningsret. Hjemmelsspørgsmål* (1980), s. 113 ff, s. 145 ff (særlig s. 146 f) og s. 148 ff.
- ²¹ Jf. Bent Christensen: *Op.cit.* s. 140 f og s. 160 ff.
- ²² Jf. nu tjenestemandenslovens § 19 og Finansministeriets cirkulære nr. 109 af 26. september 1988 kapitel II; se afsnit II.B.1.
- ²³ Jf. Finansministeriets cirkulære nr. 109 af 26. september 1988 kapitel III og den til cirkulæret knyttede aftale; se afsnit II.B.1.
- ²⁴ Jf. herved Jon Andersen i *UfR* 1988 B. 299 ff (s. 306 ff), *Juridisk Grundbog*, 4. udg. (1989), bind 4, s. 156 f, og Jørgen Mathiasen »*Forvaltningspersonellet*« (1990), s. 121 f.
- ²⁵ Jf. Statsministeriets skrivelser af 14. november 1949 og 25. juni 1960 samt FOB 1959.201.
- ²⁶ Jf. Statsministeriets cirkulære nr. 245 af 23. november 1923 (pkt. 5), Eilschou Holm i *Juristen* 1986, s. 251-52 og *Juridisk Grundbog* (4. udg. 1989), bind 4, s. 191.
- ²⁷ Jf. *Juridisk Grundbog* (4. udg. 1989), bind 4, s. 183 ff (og s. 191).
- ²⁸ Jf. tjenestemandenslovens kapitel 12 og lov nr. 280 af 10. juni 1981 om en kommunal tjenestemandensret (jf. nu lovbekendtgørelse nr. 451 af 14. juni 1990).
- ²⁹ Jf. lov nr. 317 af 13. juni 1973 om Arbejdsretten.
- ³⁰ Jf. herved Bent Christensen: »*Forvaltningsret – Domstolsprøvelse af forvaltningsakter*« (1988) s. 76, Jørgen Mathiasen: »*Forvaltningsret – Alm. Emner*« (2. udg. 1989), s. 398 ff (særligt s. 400) og *Juridisk Grundbog* (4. udg. 1989), bind 4, s. 214.
- ³¹ Sagerne DSB-15 – DSB-65.
- ³² Sagerne DSB-17, DSB-19 – DSB-23, DSB-24, DSB-26 – DSB-35, DSB-36, DSB-38, DSB-39, DSB-40, DSB-42, DSB-43, DSB-44, DSB-45, DSB-46, DSB-49, DSB-50, DSB-51, DSB-52, DSB-54, DSB-55, DSB-56, DSB-57, DSB-58, DSB-59, DSB-60, DSB-61, DSB-62, DSB-63, DSB-64 og DSB-65.
- ³³ Sagerne DSB-18, DSB-25, DSB-47, DSB-48 og DSB-53.
- ³⁴ DSB-41.
- ³⁵ DSB-16 og DSB-37.
- ³⁶ DSB-37.
- ³⁷ DSB-14 og DSB-15.
- ³⁸ Sagerne DSB-2 – DSB 14.
- ³⁹ DSB-5, DSB-7, DSB-8, DSB-9 og DSB-14.
- ⁴⁰ DSB-9 og DSB-12.
- ⁴¹ DSB-2, DSB-3, DSB-4, DSB-6, DSB-10, DSB-11 og DSB-13.
- ⁴² Sagerne P&T-39 og P&T-40.
- ⁴³ DSB-17, DSB-18, DSB-33 og DSB-35.
- ⁴⁴ DSB-18, DSB-19, DSB-20, DSB-21, DSB-22, DSB-24, DSB-25, DSB-26, DSB-27, DSB-28, DSB-29, DSB-30, DSB-31, DSB-36, DSB-37, DSB-39, DSB-40, DSB-41, DSB-44, DSB-46, DSB-47, DSB-49, DSB-53, DSB-61 og DSB-65.
- ⁴⁵ Sagerne DSB-36 – DSB-46.
- ⁴⁶ Sagerne DSB-2, DSB-3, DSB-4, DSB-6, DSB-10, DSB-11 og DSB-13.
- ⁴⁷ Sagerne DSB-2, DSB-3, DSB-4, DSB-6, DSB-9, DSB-10, DSB-11 og DSB-14.
- ⁴⁸ Sagerne DSB-1, DSB-5, DSB-7, DSB-12, DSB-13, DSB-15, DSB-16, DSB 17-35 og DSB 47-65.
- ⁴⁹ DSB-2, DSB-5, DSB-7, DSB-13, DSB-14 og DSB-65.
- ⁵⁰ DSB-7, DSB-14 og DSB-65.
- ⁵¹ DSB-5 og DSB-13.
- ⁵² D.v.s. sagerne DSB-17 – DSB-65.
- ⁵³ Høring har fundet sted i sagerne DSB-7 og DSB 16 – DSB-65.
- ⁵⁴ DSB-7, DSB-8, DSB-14 – DSB-18, DSB-34, DSB-38, DSB-41, DSB-46, DSB-64 og DSB 65.
- ⁵⁵ DSB-8 og DSB-14.

ristensen: »Forvalt-
prøvelse af forvalt-
76, Jørgen Mathias-
- Alm. Emner« (2.
erligt s. 400) og Juri-
1989), bind 4, s. 214.
B-65.
-19 – DSB-23, DSB-
5, DSB-36, DSB-38,
B-42, DSB-43, DSB-
DSB-49, DSB-50,
B-54, DSB-55, DSB-
DSB-59, DSB-60,
B-63, DSB-64 og
B-25, DSB-47, DSB-

14.
DSB-9 og DSB-14.

4, DSB-6, DSB-10,
T-40.
-33 og DSB-35.
B-20, DSB-21, DSB-
DSB-26, DSB-27,
B-30, DSB-31, DSB-
DSB-40, DSB-41,
B-47, DSB-49, DSB-
-46.
-3, DSB-4, DSB-6,
B-13.
-3, DSB-4, DSB-6,
1 og DSB-14.
5, DSB-7, DSB-12,
B-16, DSB 17-35 og
DSB-13, DSB-14 og
B-65.
- DSB-65.
i sagerne DSB-7 og
- DSB-18, DSB-34,
46, DSB-64 og DSB

- ⁵⁶ DSB-7, DSB-8 og DSB-14.
⁵⁷ DSB-14.
⁵⁸ DSB-7, DSB-9, DSB-12, DSB-14 og DSB-16.
⁵⁹ Sagerne DSB-2, DSB-4, DSB-6, DSB-10, DSB-11 og DSB-13.
⁶⁰ Sagerne DSB-15 og DSB-16 samt alle svagelighedssagerne efter forvaltningslovens ikrafttræden (DSB-17 - DSB-35 og DSB-47 - DSB-65).
⁶¹ 4. udgave (1989), bind 4.
⁶² DSB-1, DSB-5, DSB-7 - DSB-9, DSB-12 og DSB-14.
⁶³ 4. udgave (1989), bind 4.
⁶⁴ Sagerne DSB-36 - DSB-46.
⁶⁵ Sagerne DSB-22, DSB-26, DSB-28 og DSB-37.
⁶⁶ Sagerne DSB-1, DSB-5, DSB-7, DSB-10, DSB-14 og DSB-15.
⁶⁷ Sagerne DSB-3, DSB-4, DSB-6, DSB-9, DSB-11 - DSB-13, DSB-19 - DSB-32, DSB-34, DSB-36 - DSB-43, DSB-45 - DSB-65.
⁶⁸ Sagerne DSB-2, DSB-8, DSB-16 - DSB-18, DSB-33, DSB-35 og DSB-44.
⁶⁹ Sagerne DSB-17, DSB-18, DSB-33 og DSB-35, jf. afsnit I.
⁷⁰ Sagerne DSB-14 - DSB-16, DSB-21 - DSB-32, DSB-34, DSB-36 - DSB-43, DSB-45, DSB-46, DSB-48, DSB-49, DSB-51, DSB-52 (selve afskedsbrevet sendt anbefalet, men øvrige breve via tjenestestedet), DSB-54 (formelt »tvangssygemelding«), DSB-56 og DSB-58 - DSB 65.
⁷¹ Sagerne DSB-1 (hvor parten formentlig er udeblevet), DSB-18, DSB-19, DSB-20, DSB-33, DSB-35, DSB-44, DSB-47 (selve afskedsbrevet er sendt anbefalet, men øvrige breve via tjenestestedet), DSB-50, DSB-53, DSB-55 og DSB-57.
⁷² Sagerne DSB-3, DSB-4, DSB-7, og DSB-9 - DSB-13.
⁷³ Sagerne DSB-2 og DSB-8.
⁷⁴ Sagerne DSB-5 og DSB-6.
⁷⁵ Sagerne DSB-2, DSB-3, DSB-4, DSB-6, DSB-10, DSB-11 OG DSB-13.
⁷⁶ Sagerne DSB-2, DSB-3, DSB-6, DSB-10, DSB-11 og DSB-13.
⁷⁷ Sagerne DSB-35, DSB-37, DSB-38, DSB-49 og DSB-55.
⁷⁸ Sagerne DSB-22, DSB-44, DSB-46 og DSB-56.
⁷⁹ Sagerne DSB-22 og DSB-56.
⁸⁰ Sagerne DSB-2, DSB-5 og DSB-7.
⁸¹ Jørgen Mathiasen, Forvaltningspersonellet 1990, s. 59 med note 40.
⁸² Sagerne P&T-39 - P&T-65.
⁸³ P&T-49.
⁸⁴ Sagerne P&T-1 - P&T-38.
⁸⁵ P&T-39 og P&T-40.
⁸⁶ Sagerne P&T-3, P&T-5, P&T-15, P&T-21, P&T-22, P&T-31 og P&T-35.
⁸⁷ Sagerne P&T-4, P&T-19, P&T-20 og P&T 23.
⁸⁸ P&T-2, P&T-4, P&T-6 - P&T-8, P&T-15 - P&T 17, P&T-19 - P&T-20, P&T-26, P&T-28, P&T-29, P&T-31 og P&T-36.
⁸⁹ P&T-4, P&T-7, P&T-8, P&T-15, P&T-28 og P&T-31.
⁹⁰ Sagerne P&T-2, P&T-6, P&T-16, P&T-17, P&T-19, P&T-20, P&T-26, P&T-29 og P&T-36.
⁹¹ P&T-1, P&T-2, P&T-4, P&T-6 - P&T-20, P&T-24 - P&T-34, P&T-36 - P&T-38, (P&T-39 og P&T-40).
⁹² Sagerne P&T-6, P&T-10, P&T-11, P&T-13, P&T-17 - P&T-20, P&T-24 og P&T-32.
⁹³ Sagerne P&T-9, P&T-10, P&T-16 - P&T-18, P&T-24, P&T-26, P&T-27, P&T-29, P&T-30, P&T-33 og P&T-36.
⁹⁴ Sagerne P&T-4, P&T-8, P&T-12, P&T-28, P&T-34, P&T-38, P&T-39 og P&T-40.
⁹⁵ Sagerne P&T-7 og P&T-14.
⁹⁶ P&T-15 og P&T-31.
⁹⁷ Sagerne P&T-2, P&T-6 - P&T-8, P&T-16, P&T-17, P&T-26, P&T-28, P&T-29 og P&T-36.
⁹⁸ Sagerne P&T-3, P&T-5, P&T-15, P&T-21, P&T-22, P&T-31 og P&T-35.
⁹⁹ Sagerne P&T-4, P&T-19, P&T-20 og P&T-23.
¹⁰⁰ P&T-1, P&T-2, P&T-4, P&T-7, P&T-8, P&T-10, P&T-11, P&T-12, P&T-14, P&T-19, P&T-20, P&T-23, P&T-25, P&T-26, P&T-28, P&T-33, P&T-34, P&T-37, P&T-38, P&T-39 og P&T-40.
¹⁰¹ P&T-1, P&T-2, P&T-7, P&T-9, P&T-11, P&T-12, P&T-14, P&T-20, P&T-23, P&T-26, P&T-37, P&T-38, P&T-39 og P&T-40.
¹⁰² P&T-4, P&T-8, P&T-19, P&T-25, P&T-28, P&T-33 og P&T-34.
¹⁰³ P&T-6, P&T-9, P&T-13, P&T-16 - P&T-18, P&T-24, P&T-27, P&T-29, P&T-30, P&T-32 og P&T-36.
¹⁰⁴ Sagerne P&T-1, P&T-2, P&T-6, P&T-7 - P&T-14, P&T-16 - P&T-20, P&T-24

- P&T-30, P&T-32 – P&T-34 og P&T-36 – P&T-38.
- ¹⁰⁵ Sagerne P&T-3, P&T-4, P&T-5, P&T-15, P&T-21 – P&T-23, P&T-31, P&T-35, P&T-39 – P&T-65.
- ¹⁰⁶ P&T-2, P&T-22, P&T-23 og P&T-28.
- ¹⁰⁷ Se i øvrigt om dette spørgsmål afsnit III.B.3 (ad sagen P&T-28).
- ¹⁰⁸ Sagerne P&T-7, P&T-12, P&T-14, P&T-15, P&T-21, P&T-23, P&T-28, P&T-31, P&T-35, P&T-38 – P&T-40.
- ¹⁰⁹ Sagerne P&T-9, P&T-10, P&T-15, P&T-17, P&T-18, P&T-27, P&T-29, P&T-30, P&T-32, P&T-33, P&T-35 og P&T-36.
- ¹¹⁰ Sagerne P&T-2, P&T-3 – P&T-8, P&T-14 – P&T-17, P&T-19 – P&T-24, P&T-26, P&T-28, P&T-29, P&T-31, P&T-33, P&T-35, P&T-36, P&T-38 – P&T-65.
- ¹¹¹ Sagerne P&T-3 – P&T-5, P&T-15, P&T-19 – P&T-23, P&T-31 og P&T-35.
- ¹¹² P&T-3 – P&T-5, P&T-19, P&T-20, P&T-22 og P&T-24.
- ¹¹³ Sagerne P&T-15, P&T-21, P&T-23, P&T-31 og P&T-35.
- ¹¹⁴ Sagerne P&T-1 – P&T-40.
- ¹¹⁵ D.v.s. disciplinærsagerne P&T-3, P&T-5, P&T-15, P&T-21, P&T-22, P&T-31, P&T-35 (hvor afsked skete direkte på grundlag den dom), sagerne P&T-39 og P&T-40 (hvor disciplinærsagen ikke blev gennemført, idet afsked i stedet skete på grund af svagelighed) og alle sygesagerne i øvrigt, P&T-41 – P&T-65.
- ¹¹⁶ Sagerne P&T-1, P&T-2, P&T-4, P&T-7, P&T-8, P&T-10 – P&T-12, P&T-14, P&T-19, P&T-20, P&T-23, P&T-25, P&T-26, P&T-28, P&T-33, P&T-34, P&T-37 og P&T-38.
- ¹¹⁷ P&T-6, P&T-9, P&T-13, P&T-16 – P&T-18, P&T-24, P&T-27, P&T-29, P&T-30, P&T-32 og P&T-36.
- ¹¹⁸ Sagerne P&T-7, P&T-12, P&T-14, P&T-15, P&T-21, P&T-23, P&T-28, P&T-31, P&T-35, P&T-38 – P&T-40.
- ¹¹⁹ Sagerne P&T-9, P&T-10, P&T-15, P&T-17, P&T-18, P&T-27, P&T-29, P&T-30, P&T-32, P&T-33, P&T-35 og P&T-36.
- ¹²⁰ Sagerne P&T-39 – P&T-65.
- ¹²¹ 4. udg. (1989), bind 4.
- ¹²² Sagerne P&T-1 – P&T-38.
- ¹²³ P&T-3, P&T-5, P&T-21 – P&T-23 og P&T-35.
- ¹²⁴ Sagerne P&T-4, P&T-15 og P&T-31.
- ¹²⁵ Sagerne P&T-1, P&T-2, P&T-6 – P&T-14, P&T-16 – P&T-20, P&T-24 – P&T-30, P&T-32 – P&T-34, P&T-36 – P&T-38.
- ¹²⁶ Jf. generaldirektoratets skrivelse af 28. april 1990 til Finansministeriet vedrørende to sager.
- ¹²⁷ Sagerne P&T-49 – P&T-65.
- ¹²⁸ Sagerne P&T-3, P&T-5, P&T-15, P&T-21, P&T-22, P&T-31 og P&T-35.
- ¹²⁹ P&T-1, P&T-2, P&T-4, P&T-6 – P&T-14, P&T-16 – P&T-20, P&T-23 – P&T-30, P&T-32 – P&T-34, P&T-36 – P&T-38.
- ¹³⁰ P&T-6, P&T-9, P&T-13, P&T-16 – P&T-18, P&T-24, P&T-27, P&T-29, P&T-30, P&T-32 og P&T-36.
- ¹³¹ P&T-1, P&T-2, P&T-4, P&T-7, P&T-8, P&T-10 – P&T-12, P&T-14, P&T-19, P&T-20, P&T-23, P&T-25, P&T-26, P&T-28, P&T-33, P&T-34, P&T-37 – P&T-40.
- ¹³² P&T-1, P&T-2, P&T-4, P&T-7, P&T-8, P&T-10 – P&T-12, P&T-14, P&T-19, P&T-20, P&T-23, P&T-25, P&T-26, P&T-28, P&T-33, P&T-34, P&T-37 – P&T-40.
- ¹³³ P&T-1, P&T-4, P&T-7, P&T-8, P&T-14, P&T-20, P&T-23, P&T-25, P&T-26, P&T-28, P&T-33, P&T-34, P&T-37 – P&T-40.
- ¹³⁴ De i forrige note nævnte 16 sager bortset fra sagerne P&T-8 og P&T-23.
- ¹³⁵ P&T-1, P&T-4, P&T-7, P&T-14, P&T-19, P&T-20, P&T-25, P&T-26, P&T-28, P&T-33, P&T-34, P&T-37 – P&T-40.
- ¹³⁶ P&T-1, P&T-25, P&T-33 og P&T-37.
- ¹³⁷ Sagerne P&T-19 og P&T-20.
- ¹³⁸ P&T-4, P&T-7, P&T-14, P&T-26, P&T-28, P&T-34, P&T-38 – P&T-40.
- ¹³⁹ Sagerne P&T-4, P&T-7, P&T-14, P&T-23, P&T-28, P&T-38 – P&T-40.
- ¹⁴⁰ Sagerne P&T-2, P&T-8, P&T-10, P&T-12, P&T-26 og P&T-34.
- ¹⁴¹ Sagerne P&T-3 og P&T-56.
- ¹⁴² Sagerne P&T-41 – P&T-55 samt sagerne P&T-57 – P&T-65.
- ¹⁴³ Sagerne P&T-1 og P&T-2 samt P&T-4 – P&T-40.
- ¹⁴⁴ Sagerne P&T-7, P&T-9, P&T-12 – P&T-18, P&T-21, P&T-23, P&T-24, P&T-27 – P&T-33, P&T-35, P&T-38, P&T-39, P&T-43, P&T-44, P&T-46 – P&T-53, P&T-55, P&T-57 – P&T-59 og P&T-61 – P&T-65.
- ¹⁴⁵ Sagerne P&T-7, P&T-12, P&T-14, P&T-15, P&T-21, P&T-23, P&T-28, P&T-31, P&T-35 og P&T-38.

2, P&T-6 – P&T-14,
P&T-24 – P&T-30,
P&T-36 – P&T-38.

skrivelse af 28. april
riet vedrørende to sa-

-65.

5, P&T-15, P&T-21,
P&T-35.

4, P&T-6 – P&T-14,
P&T-23 – P&T-30,
P&T-36 – P&T-38.

3, P&T-16 – P&T-18,
P&T-29, P&T-30, P&T-32

4, P&T-7, P&T-8,
P&T-14, P&T-19,
P&T-25, P&T-26, P&T-28,
P&T-37 – P&T-40.

4, P&T-7, P&T-8,
P&T-14, P&T-19,
P&T-25, P&T-26, P&T-28,
P&T-37 – P&T-40.

7, P&T-8, P&T-14,
P&T-25, P&T-26, P&T-28,
P&T-37 – P&T-40.

e 16 sager bortset fra
P&T-23.

7, P&T-14, P&T-19,
P&T-26, P&T-28, P&T-33,
P&T-40.

3 og P&T-37.

P&T-20.

4, P&T-26, P&T-28,
P&T-40.

7, P&T-14, P&T-23,
P&T-40.

3, P&T-10, P&T-12,

-56.

P&T-55 samt sagerne

P&T-2 samt P&T-4 –

, P&T-12 – P&T-18,
P&T-24, P&T-27 –

38, P&T-39, P&T-43,
P&T-53, P&T-55,

P&T-61 – P&T-65.

2, P&T-14, P&T-15,
P&T-28, P&T-31, P&T-35

¹⁴⁶ Sagerne P&T-6, P&T-41, P&T-42, P&T-45,
P&T-54 og P&T-60.

¹⁴⁷ Sagerne P&T-1 – P&T-4, P&T-8, P&T-19,
P&T-20, P&T-22, P&T-25, P&T-34, P&T-36
og P&T-37.

¹⁴⁸ Sagerne P&T-5, P&T-10, P&T-26, P&T-40
og P&T-56.

¹⁴⁹ Sagerne P&T-9, P&T-10, P&T-15, P&T-17,
P&T-18, P&T-27, P&T-28, P&T-29 –
P&T-33, P&T-35 og P&T-36.

¹⁵⁰ Sagerne P&T-9, P&T-10, P&T-15, P&T-17,
P&T-18, P&T-27, P&T-29, P&T-30, P&T-32,
P&T-33, P&T-35 og P&T-36.

¹⁵¹ P&T-9, P&T-10, P&T-15, P&T-30, P&T-32
og P&T-35.

¹⁵² P&T-17, P&T-18, P&T-27, P&T-29, P&T-33
og P&T-36.

¹⁵³ Sagerne P&T-7, P&T-12, P&T-14, P&T-15,
P&T-21, P&T-23, P&T-28, P&T-31, P&T-35,
P&T-38 – P&T-40.

O V E R S I G T

over

MANGLENDE DOKUMENTER I GENERALDIREKTORATET FOR DSB's SAGER
(HERUNDER SENERE TILVEJEBRAGTE, MARKERET MED *)

Internt sagsnr:	Manglende dokument(er):
DSB-7	Der mangler enkelte skrivelser fra 1988/(primo 1989?), hvortil der henvises til i øvrige skrivelser.
DSB-8	Afskedsbrevet.
DSB-9	Afskedsbrevet.
DSB-10	Manglende notering af telefon-referater af samtale med bl.a. parten.
DSB-20	Sygedagslisten.
DSB-21	Sygedagslisten.
DSB-22	Sygedagslisten.
DSB-23	Anmodning af 3.11.1987 om indlevering af lægeerklæring og sygedagslisten.
DSB-26	Sygedagslisten, samt bilag til lægeerklæring.
DSB-30	Sygedagslisten.
DSB-31	Nyere sygedagsliste.
DSB-32	Sygedagslisten.
DSB-33	Sygedagslisten.
DSB-36	Sygedagslisten.
DSB-37	Sygedagslisten.
DSB-38	Sygedagslisten.
DSB-39	Sygedagslisten, samt et udskrivningsbrev el. lign. fra et sygehus, jf. erklæring af 7.9.86 fra den praktiserende læge, der angiveligt vedlagde dette.
DSB-40	Sygedagslisten.
DSB-41	Sygedagslisten.
DSB-42	Sygedagslisten.
DSB-43	Sygedagslisten.
DSB-44	Sygedagslisten, samt et udskrivningsbrev fra et sygehus 27.7.1985 og en skrivelse fra (formentlig) februar 1986 fra et andet sygehus, jf. erklæring af 3.2.1986 fra praktiserende læge.
DSB-45	Sygedagslisten.
DSB-46	Sygedagslisten.
DSB-47	Sygedagslisten, Revaliderings- og Pensionsnævnets afgørelse.
DSB-48	Revaliderings- og Pensionsnævnets kendelse og skrivelse fra Finansministeriet om kvalificeret svagelighedspension til pågældende.
DSB-50	Lægeerklæring og sygedagsliste.
DSB-51	Sygedagslisten.
DSB-52	Sygedagslisten.
DSB-53	Sygedagslisten og kendelse fra Revaliderings- og Pensionsnævnet.
DSB-54	Sygedagslisten.
DSB-55	Sygedagsliste og Finansministeriets udtalelse.

Bilag 1

OR DSB's SAGER
T MED *)

/(primo 1989?), hvortil

r af samtale med bl.a.

g af lægeerklæring og

ring.

ev el. lign. fra et syge-
erende læge, der angi-

brev fra et sygehus
februar 1986 fra et an-
a praktiserende læge.

onsnævnets afgørelse.
delse og skrivelse fra
ighedspension til på-

ngs- og Pensionsnæv-

lelse.

DSB-56
DSB-57
DSB-58
DSB-59
DSB-60
DSB-61
DSB-62
DSB-63
DSB-64
DSB-65

Skrivelse af 14.10.1988.

Sygedagslisten.

Sygedagslisten.

Sygedagslisten. Revaliderings- og Pensionsnævnets kendelse.

Sygedagslisten.

Sygedagslisten.

Sygedagslisten. 4 lægeerklæringer.

Sygedagslisten.

Sygedagslisten.

Sygedagslisten.

OVERSIGT
over
MANGLENDE BREVKOPIER
GENERALDIREKTORATET FOR DSB's SAGER

Internt nr.:	Manglende brevkopier ikke konstateret:	Brevpapirer mangler totalt:	Brevkopier mangler delvist. Ud fra koncepter i sagen mangler brevkopi af følgende udgående skrivelse(r) fra generaldirektoratet:
DSB-1	×		
DSB-2			Al kontakt fra skrivelsen af 9.12.1988 til pågældende.
DSB-3		×	
DSB-4		×	
DSB-5	×		
DSB-6		×	
DSB-7	×		
DSB-8			Afskedsbrevet.
DSB-9		×	
DSB-10	×		
DSB-11		×	
DSB-12		×	
DSB-13		×	
DSB-14	×		
DSB-15	×		
DSB-16			Skrivelser af 8.8.1989 og 16.11.1989.
DSB-17			§ 31-høring af centralorganisationen, samt afskedsbrevet.
DSB-18			§ 31-høring af centralorganisationen, samt afskedsbrevet.
DSB-19		×	
DSB-20		×	
DSB-21		×	
DSB-22		×	
DSB-23		×	
DSB-24		×	
DSB-25		×	
DSB-26		×	
DSB-27		×	
DSB-28		×	
DSB-29		×	
DSB-30		×	
DSB-31		×	
DSB-32		×	
DSB-33			Afskedsbrevet, § 31-høring af centralorganisationen.
DSB-34		×	
DSB-35			Afskedsbrevet, § 31-høring af centralorganisationen.

Bilag 2

Internt nr.:	Manglende brevkopier ikke konstateret:	Brevpapirer mangler totalt:	Brevkopier mangler delvist. Ud fra koncepter i sagen mangler brevkopi af følgende udgående skrivelse(r) fra generaldirektoratet:
DSB-36		×	
DSB-37		×	
DSB-38		×	
DSB-39		×	
DSB-40		×	
DSB-41		×	
DSB-42		×	
DSB-43		×	
DSB-44			Alt mangler undtagen skrivelsen af 20/11 1986 til pågældende.
DSB-45		×	
DSB-46		×	
DSB-47		×	
DSB-48		×	
DSB-49		×	
DSB-50		×	
DSB-51		×	
DSB-52		×	
DSB-53		×	
DSB-54		×	
DSB-55		×	
DSB-56		×	
DSB-57		×	
DSB-58		×	
DSB-59		×	
DSB-60		×	
DSB-61		×	
DSB-62		×	
DSB-63		×	
DSB-64		×	
DSB-65		×	

Ud fra koncepter i sagede udgående skrevet:

12.1988 til pågælden-

1.1989.
isationen, samt af-

isationen, samt af-

centralorganisatio-

centralorganisatio-

O V E R S I G T
over
P&T's DISCIPLINÆRSAGER

1. Forhold i tjenesten:

1.1. Ikke-strafbare forhold i tjenesten:		
Internt sagsnr.:	Kort karakteristik af forholdet	Yderligere forhold i afskedigelsesgrundlaget? NEJ: JA, jf.pkt.:
P&T-1 ×	Gentagne tilfælde af for sent fremmøde.	
P&T-2	Arbejdsvægning, forladt arbejdspladsen i tjenestetiden, øldrikkeri i tjenesten, privat arbejde i tjenestetiden.	× 2.2.2.8.
P&T-6	Udeblivelse fra tjenesten.	× 2.2.2.8.
P&T-9	Manglende indsendelse af 120-dageserklæring.	×
P&T-10	Udeblivelse fra tjenesten, manglende dokumentation for sygefravær, spiritusmisbrug, arbejdsvægning.	× 2.2.2.8.
P&T-11	Nægtelse af at gøre tjeneste på lørdage.	×
P&T-12	Sløset opbevaring af breve under omdeling.	× 1.2.2.6.
P&T-13	Udeblivelse efter orlov.	×
P&T-14	Udskudt omdelingen af breve.	× 1.3.2.1.
P&T-16	Manglende dokumentation for sygefravær, udeblivelse fra tjenesten.	× 1.2.2.2. og 2.2.2.8.
P&T-17	Manglende/for sen aflevering af dokumentation for sygefravær, udeblivelse fra tjenesten, manglende reaktion på henvendelser fra tjenestestedet.	× 2.2.2.8.
P&T-18	Manglende dokumentation for sygefravær, udeblivelse fra tjenestelig samtale, nægtelse af at oplyse privat adresse.	×
P&T-19	Skødesløshed i tjenesten, udeblivelse fra tjenesten.	× 2.4.1.

Bilag 3

Internt sagsnr.:	Kort karakteristik af forholdet	Yderligere forhold i afskedigelsesgrundlaget?	
		NEJ:	JA, jf.pkt.:
P&T-20	Skødesløshed i tjenesten, adfærd under sygdomsfravær fra P&T (afsoning af dom, uforsigtig/helbredstruende adfærd).		× 2.4.1. og 2.4.2.8.
P&T-24	Manglende dokumentation for sygefravær.	×	
P&T-25	Udskydelse af brevomdeling, samt tidligere forseelser i 1981 og 1986.	×	
P&T-26	Manglende dokumentation for sygefravær.		× 2.2.2.8.
P&T-27	Manglende indsendelse af 120-dages erklæring.	×	
P&T-29	Manglende dokumentation for sygefravær.		× 2.2.2.8.
P&T-30	Manglende dokumentation for sygefravær.	×	
P&T-32	Udeblivelse fra tjenesten.	×	
P&T-33	Manglende indsendelse af 120-dages erklæring.	×	
P&T-34	Møde for sent gentagne gange, efter påtaler og advarsler for erkendte tjenesteforseelser i 1986 og 1987.		× 1.2.2.8.
P&T-36	Manglende dokumentation for sygefravær.		× 2.2.2.28.
P&T-37	Lydighedsnægtelse/arbejdsvægtring.	×	
P&T-38	Indtagelse af spiritus i tjenesten.		× 1.2.2.5.

e forhold i afskedigelsesgrundlaget?

JA, jf.pkt.:

× 2.2.2.8.

× 2.2.2.8.

× 2.2.2.8.

× 1.2.2.6.

× 1.3.2.1.

× 1.2.2.2. og 2.2.2.8.

× 2.2.2.8.

× 2.4.1.

1.2. Mistanke om strafbare forhold i tjenesten:

1.2.1. Særlovsovertrædelser:

Ingen sager.

1.2.2. Straffelovsovertrædelser:

1.2.2.1. Straffelovens kapitel 16 – Forbrydelser i offentlig tjeneste og hverv m.v.:

Ingen sager.

1.2.2.2. Straffelovens kapitel 17: Falsk forklaring og falsk anklage:

Internt sagsnr.:	Kort karakteristik af forholdet	Yderligere forhold i afskedigelsesgrundlaget?	
		NEJ;	JA, jf.pkt.:
P&T-16	Urigtige oplysninger til arbejdsgiver.	×	1.1. og 2.2.2.8.

1.2.2.3. Straffelovens kapitel 19: Forbrydelser vedrørende bevismidler:

Ingen sager.

1.2.2.4. Straffelovens kapitel 20: Almenfarlige forbrydelser:

Ingen sager.

1.2.2.5. Straffelovens kapitel 24 – Forbrydelser mod kønssædeligheden:

Internt sagsnr.:	Kort karakteristik af forholdet	Yderligere forhold i afskedigelsesgrundlaget?	
		NEJ:	JA, jf.pkt.:
P&T-4	Uterlighed overfor kvindelig postarbejder.	×	2.4.3.5.
P&T-38	Blufærdighedskrænkelser og uterlighed over for solbadende ung pige på postruten.	×	1.1.

1.2.2.6. Straffelovens kapitel 25 – Forbrydelser mod liv og lemme:

Internt sagsnr.:	Kort karakteristik af forholdet	Yderligere forhold i afskedigelsesgrundlaget?	
		NEJ:	JA, jf.pkt.:
P&T-12	Fysisk overgreb på barn på postruten.	×	1.1

1.2.2.7. Straffelovens kapitel 27 – Freds- og æreskrænkelser:

Ingen sager.

1.2.2.8. Straffelovens kapitel 28 - Berigelsesforbrydelser:

Internt sagsnr.:	Kort karakteristik af forholdet	Yderligere forhold i afskedigelsesgrundlaget?	
		NEJ:	JA, jf.pkt.:
P&T-8	Hævet dækningsløst forskud på løn.		× 2.2.2.8.
P&T-28	Tyveri af frimærker.		× 2.2.2.8.
P&T-34	Mistanke om tyveri i tidligere disciplinærsag.		× 1.1.

1.3. Bestyrket mistanke om strafbare forhold i tjenesten (sigtelse/varetægtsfængsling) (art anføres):

1.3.1. Særlovsovertrædelser:

Ingen sager.

1.3.2. Straffelovsovertrædelser:

1.3.2.1. Straffelovens kapitel 16 – Forbrydelser i offentlig tjeneste og hverv m.v.:

Internt sagsnr.:	Kort karakteristik af forholdet	Yderligere forhold i afskedigelsesgrundlaget?	
		NEJ:	JA, jf.pkt.:
P&T-7	Krænkelse af brevhemmelighed, Strfl. § 153.		× 1.3.2.3. og 2.2.2.8.
P&T-14	Bortkastet brevforsendelser.		× 1.1.

1.3.2.2. Straffelovens kapitel 17: Falsk forklaring og falsk anklage:

Ingen sager.

1.3.2.3. Straffelovens kapitel 19: Forbrydelser vedrørende bevismidler:

Internt sagsnr.:	Kort karakteristik af forholdet	Yderligere forhold i afskedigelsesgrundlaget?	
		NEJ:	JA, jf.pkt.:
P&T-7	Dokumentfalsk – brug af falsk underskrift.		× 1.3.2.1. og 2.2.2.8.

1.3.2.4. Straffelovens kapitel 20: Almenfarlige forbrydelser:

Ingen sager.

1.3.2.5. Straffelovens kapitel 24 – Forbrydelser mod kønssædeligheden:

Ingen sager.

1.3.2.6. Straffelovens kapitel 25 – Forbrydelser mod liv og legeme:

Ingen sager.

1.3.2.7. Straffelovens kapitel 27 – Freds- og æreskrænkelser:

Ingen sager.

1.3.2.8. Straffelovens kapitel 28 - Berigelsesforbrydelser:

Ingen sager.

1.4. Pådomte strafbare forhold i tjenesten (art anføres):

1.4.1. Særlovsovertrædelser:

Ingen sager.

1.4.2. Straffelovsovertrædelser:

1.4.2.1. Straffelovens kapitel 16 – Forbrydelser i offentlig tjeneste og hverv m.v.:

Internt sagsnr.:	Kort karakteristik af forholdet	Yderligere forhold i afskedigelsesgrundlaget?	
		NEJ:	JA, jf.pkt.:
P&T-15	Underslået forsendelser, Strfl. § 153. (fængsel 6 mdr.)	×	2.4.2.4. og 2.4.2.8.
P&T-31	Ca. 35 tilfælde af ulovlig åbning af postforsendelser, Strfl. § 153. (Samfundstjeneste i 100 timer og tilsyn af Kriminalforsorgen.)	×	1.4.2.3. og 1.4.2.8.

1.4.2.2. Straffelovens kapitel 17: Falsk forklaring og falsk anklage:

Ingen sager.

1.4.2.3. Straffelovens kapitel 19: Forbrydelser vedrørende bevismidler:

Internt sagsnr.:	Kort karakteristik af forholdet	Yderligere forhold i afskedigelsesgrundlaget? NEJ: JA, jf.pkt.:
P&T-31	Ca. 30 tilfælde af medvirken til dokumentfalsk, Strfl. § 171, jfr. § 23. (Samfundstjeneste i 100 timer og tilsyn af Kriminalforsorgen).	× 1.4.2.1. og 1.4.2.8.

1.4.2.4. Straffelovens kapitel 20: Almenfarlige forbrydelser:

Ingen sager.

1.4.2.5. Straffelovens kapitel 24 – Forbrydelser mod kønssædeligheden:

Ingen sager.

1.4.2.6. Straffelovens kapitel 25 – Forbrydelser mod liv og legeme:

Ingen sager.

1.4.2.7. Straffelovens kapitel 27 – Freds- og æreskrænkelser:

Ingen sager.

1.4.2.8. Straffelovens kapitel 28 - Berigelsesforbrydelser:

Internt sagsnr.:	Kort karakteristik af forholdet	Yderligere forhold i afskedigelsesgrundlaget? NEJ: JA, jf.pkt.:
P&T-31	Ca. 35 tilfælde af tyveri af postgiroanvisninger, Strfl. § 276. (Samfundstjeneste i 100 timer og tilsyn af Kriminalforsorgen).	× 1.4.2.1. og 1.4.2.3.

2. Forhold uden for tjenesten:

2.1. Ikke-strafbare forhold uden for tjenesten:

Ingen sager.

2.2. Mistanke om strafbare forhold uden for tjenesten:

n.v.:

forhold i afskedigelsesgrundlaget?

JA, jf.pkt.:

× 2.4.2.4. og 2.4.2.8.

× 1.4.2.3. og 1.4.2.8.

2.2.1. Særlovsovertrædelser:

Ingen sager.

2.2.2. Straffelovsovertrædelser:**2.2.2.1. Straffelovens kapitel 16 – Forbrydelser i offentlig tjeneste og hverv m.v.:**

Ingen sager.

2.2.2.2. Straffelovens kapitel 17: Falsk forklaring og falsk anklage:

Ingen sager.

2.2.2.3. Straffelovens kapitel 19: Forbrydelser vedrørende bevismidler:

Ingen sager.

2.2.2.4. Straffelovens kapitel 20: Almenfarlige forbrydelser:

Ingen sager.

2.2.2.5. Straffelovens kapitel 24 – Forbrydelser mod kønssædeligheden:

Ingen sager.

2.2.2.6. Straffelovens kapitel 25 – Forbrydelser mod liv og legeme:

Ingen sager.

2.2.2.7. Straffelovens kapitel 27 – Freds- og æreskrænkelser:

Ingen sager.

2.2.2.8. Straffelovens kapitel 28 - Berigelsesforbrydelser:

Internt sagsnr.:	Kort karakteristik af forholdet	Yderligere forhold i afskedigelsesgrundlaget?	
		NEJ:	JA, jf.pkt.:
P&T-2	Overtræk løngiro.		× 1.1.
P&T-6	Overtræk løngiro og underslæb overfor klub.		× 1.1.
P&T-7	Overtræk løngiro.		× 1.3.2.1. og 1.3.2.3.
P&T-8	Overtræk løngiro.		× 1.2.2.8.
P&T-10	Overtræk løngiro.		× 1.1.

Internt sagsnr.:	Kort karakteristik af forholdet	Yderligere forhold i afskedigelsesgrundlaget?	
		NEJ:	JA, jf.pkt.:
P&T-16	Overtræk løngiro.		× 1.1. og 1.2.2.2.
P&T-17	Overtræk løngiro.		× 1.1.
P&T-26	Overtræk løngiro.		× 1.1.
P&T-28	Anvendelse af dankort uden dækning.		× 1.2.2.8.
P&T-29	Overtræk løngiro.		× 1.1.
P&T-36	Overtræk løngiro.		× 1.1.

2.3. Bestyrket mistanke om strafbare forhold uden for tjenesten (sigtelse/varetægtsfængsling) (art anføres):

Ingen sager.

2.4. Pådømte strafbare forhold uden for tjenesten (art anføres):

2.4.1. Særlovsovertrædelser:

Internt sagsnr.:	Kort karakteristik af forholdet	Yderligere forhold i afskedigelsesgrundlaget?	
		NEJ:	JA, jf.pkt.:
P&T-19	Gentagne tilfælde af spirituskørsel og kørsel i frakendelsestiden, Færdselsloven § 117 m.v. (5 års frakendelse af kørekort m.m.)		× 1.1
P&T-20	Spirituskørsel, Færdselsloven § 117. (frakendelse af kørekort i 2 år.)		× 1.1. og 2.4.2.8

2.4.2. Straffelovsovertrædelser:

2.4.2.1. Straffelovens kapitel 16 – Forbrydelser i offentlig tjeneste og hverv m.v.:

Ingen sager.

2.4.2.2. Straffelovens kapitel 17: Falsk forklaring og falsk anklage:

Internt sagsnr.:	Kort karakteristik af forholdet	Yderligere forhold i afskedigelsesgrundlaget?	
		NEJ:	JA, jf.pkt.:
P&T-3	Urigtig anmeldelse om stjålet bil, Strfl. § 165. (fængsel i 60 dage betinget og tillægsgbøde 1000 kr.)		× 2.4.2.8.

2.4.2.3. Straffelovens kapitel 19: Forbrydelser vedrørende bevismidler:

Ingen sager.

2.4.2.4. Straffelovens kapitel 20: Almenfarlige forbrydelser:

Internt sagsnr.:	Kort karakteristik af forholdet	Yderligere forhold i afskedigelsesgrundlaget?	
		NEJ:	JA, jf.pkt.:
P&T-15	Narkotikahandel (amfetamin), Strfl. § 191. (fængsel i 6 mdr.)	×	1.4.2.1. og 2.4.2.8.
P&T-35	Narkotikahandel (hash), Strfl. § 191. (fængsel i 2 år)	×	

2.4.2.5. Straffelovens kapitel 24 – Forbrydelser mod kønssædeligheden:

Internt sagsnr.:	Kort karakteristik af forholdet	Yderligere forhold i afskedigelsesgrundlaget?	
		NEJ:	JA, jf.pkt.:
P&T-4	Blufærdighedskrænkelser, Strfl. § 232. Tiltvungen anden kønslig omgang end samleje, Strfl. § 224, jfr. § 216, stk. 1. (fængsel i 40 dage.)	×	1.2.2.5.
P&T-23	Seksuel udnyttelse af unge kvinders afhængighed som ansatte, Strfl. § 232. (fængsel i 6 mdr. betinget, samt erstatning for tort – 5000 kr. til hver af de 7 ofre.)	×	

2.4.2.6. Straffelovens kapitel 25 – Forbrydelser mod liv og legeme:

Internt sagsnr.:	Kort karakteristik af forholdet	Yderligere forhold i afskedigelsesgrundlaget?	
		NEJ:	JA, jf.pkt.:
P&T-22	Vold mod sagesløs tidligere samlejer med legemsskade til følge, Strfl. § 244, stk. 4, jfr. stk. 3. (fængsel i 50 dage, betinget.)	×	2.4.2.7.

2.4.2.7. Straffelovens kapitel 27 – Freds- og æreskrænkelser:

Internt sagsnr.:	Kort karakteristik af forholdet	Yderligere forhold i afskedigelsesgrundlaget?	
		NEJ:	JA, jf.pkt.:
P&T-22	Uberettiget skaffet sig adgang til lejlighed, Strfl. § 264, stk. 1, nr. 1, (fængsel i 50 dage betinget).	×	2.4.2.6.

2.4.2.8. Straffelovens kapitel 28 - Berigelsesforbrydelser:

Internt sagsnr.:	Kort karakteristik af forholdet	Yderligere forhold i afskedigelsesgrundlaget?	
		NEJ:	JA, jf.pkt.:
P&T-3	Bedrageri over for forsikringselskab, Strfl. § 279. (fængsel i 60 dage betinget og tillægsbøde 1000 kr.).		× 2.4.2.2.
P&T-5	Underslæb i forhold til spareklub. Strfl. § 286, jfr. § 278, stk. 1, nr. 3. (fængsel i 10 mdr.)	×	
P&T-15	Tyveri af 1 pakke tobak fra postforsendelse, Strfl. § 276, 4 tilfælde af hæleri eller forsøg herpå Strfl. § 284, jfr. § 276, jfr. til dels § 21. (fængsel i 6 mdr.)		× 1.4.2.1. og 2.4.2.4.
P&T-20	Socialbedrageri, Strfl. § 279. (fængsel i 60 dage).		× 1.1. og 2.4.1.
P&T-21	Tyveri af autotilbehør, Strfl. § 276, ulovlig omgang med hittegods, Strfl. § 277, hæleri mht. kanal-2 dekoder, Strfl. § 284, jfr. § 276. (fængsel i 3 mdr. betinget)	×	

OVERSIGT

over

**MANGLENDE DOKUMENTER I GENERALDIREKTORATET FOR P&T's SAGER
(HERUNDER SENERE TILVEJBRAGTE, MARKERET MED *)**

Internt sagsnr:	Manglende dokument:
P&T-14	Lægeerklæring
P&T-28	Pågældendes efterfølgende brev af 30.3.1989, med protest mod afsked.
P&T-32	Dokumenter om omadressering og om standsning af pågældendes løn.
P&T-39	Lægeerklæring (delvist)* ¹
P&T-40	Lægeerklæring * ¹ , Finansministeriets udtalelse.
P&T-41	Lægeerklæring * ¹
P&T-42	Lægeerklæring * ¹
P&T-43	Lægeerklæring * ¹
P&T-44	Lægeerklæring * ¹
P&T-45	Lægeerklæring * ¹
P&T-46	Lægeerklæring * ¹
P&T-47	Lægeerklæring * ¹
P&T-48	Lægeerklæring * ¹
P&T-49	Lægeerklæring * ¹
P&T-50	Lægeerklæring * ¹
P&T-51	Lægeerklæring * ¹
P&T-52	Lægeerklæring * ¹
P&T-53	Lægeerklæring * ¹
P&T-54	Lægeerklæring * ¹
P&T-55	Lægeerklæring * ¹
P&T-56	Lægeerklæring * ¹
P&T-57	Lægeerklæring * ¹
P&T-58	Lægeerklæring * ¹
P&T-59	Lægeerklæring * ¹
P&T-60	Lægeerklæring * ¹
P&T-61	Skrivelse af 7. august 1990 fra Finansministeriet til Generaldirektoratet, incl. Revaliderings- og Pensionsnævnets afgørelse af 15.7.1990 *, lægeerklæring * ¹
P&T-62	Lægeerklæring * ¹
P&T-63	Lægeerklæring * ¹
P&T-64	Lægeerklæring * ¹
P&T-65	bilag til lægeerklæring. Lægeerklæring * ¹

¹) Lægeerklæringen er efterfølgende indhentet fra Finansministeriet.

OVERSIGT
over
MANGLENDE BREVKOPIER
GENERALDIREKTORATET FOR P&T's SAGER

Internt nr.:	Manglende brevkopier ikke konstateret:	Brevpapirer mangler totalt:	Brevkopier mangler delvist. Ud fra koncepter i sa- gen mangler brevkopi af følgende udgående skri- velse(r) fra generaldirektoratet:
P&T-1			Skrivelse af 10.1. 1991 fra generaldirektoratet til Auditorfunktionen i P&T.
P&T-2			Skrivelse af 24.11. 1989 fra generaldirektoratet til Auditorfunktionen i P&T.
P&T-3	×		Skrivelser af 3.6.1988, 17.6.1988 og 24.6.1988.
P&T-4			Afskedsbrevet til pågældende.
P&T-5			Generaldirektoratets skrivelser, bortset fra skrivelser af 4.3.1988 og 12.4.1988 og 12.7.1988.
P&T-6			Skrivelser af 22.7.1988 og 8.7.1988.
P&T-7			Skrivelser af 26.2.1988 og 17.2.1988.
P&T-8			Skrivelser af 2.3.1988, 8.2.1988 og 21.3.1988.
P&T-9			Skrivelser af 18.2.1988.
P&T-10			Skrivelse af 3.11.1989 til Statsansattes Kartel.
P&T-11			Skrivelser af 7.11.1987 og 14.12.1987.
P&T-12			Skrivelser af 22.4.1988.
P&T-13			Afskedsbrev af 23.4.1990.
P&T-14			Skrivelser af 11.8.1988, 16.5.1988 og 27.4.1988.
P&T-15			Skrivelser af 23.7.1990 og 7.8.1990.
P&T-16			Skrivelser af 18.7.1990, 6.8.1990 og 14.9.1990.
P&T-17			Afskedsbrev af 8.5.1990.
P&T-18			Skrivelser af 15.11.1989, 19.2.1990 og 28.12.1990.
P&T-19			Skrivelser af 4.9.1989 og 10.11.1989.
P&T-20			Skrivelser af 14.8.1989 og 11.10.1989.
P&T-21			Afskedsbrev af 23.8.1989 og skrivelse af 5.9.1989
P&T-22			Skrivelser af 16.3.1988, 29.5.1989 og 21.6.1989.
P&T-23			Skrivelser af 20.3.1989, 14.4.1989 og 19.5.1989.
P&T-24			Skrivelser af 16.1.1989, 7.4.1989 og 12.5.1989.
P&T-25			Anmodning om tjenesteforhør af 6.10.1989 og afskedsbrev af 29.1.1990.
P&T-26			Skrivelser af 28.2.1989, 22.3.1989, samt afskedsbrev af 26.4.1989.
P&T-27			Afskedsbrev, skrivelser af 5.1.1989 og 14.10.1988.
P&T-28			Skrivelser af 7.2.1989, 6.3.1989 og 20.3.1989.
P&T-29			Skrivelser af 7.2.1989, 6.3.1989 og 20.3.1989.
P&T-30			Skrivelser af 20.12.1988, 19.1.1989 og 2.2.1989.
P&T-31			Afskedsbrev.
P&T-32			Skrivelser af 2.12.1988, 3.1.1989 og 22.1.1989.
P&T-33			Skrivelser af 4.10.1988, 18.11.1988 og 9.12.1988.

P&T-34			Skrivelser af 22.9.1988, 25.10.1988 og 18.11.1988.
P&T-35			Afskedsbrev af 4.11.1988, samt skrivelser af 14.11.1988 og 4.10.1988.
P&T-36			Skrivelser af 7.9.1988, 4.10.1988 og 26.10.1988.
P&T-37			Skrivelser af 11.7.1988, 30.8.1988 og 7.10.1988.
P&T-38			Skrivelser af 31.5.1988, 17.6.1988 og 4.7.1988.
P&T-39			Skrivelser af 21.12.1988, 21.2.1989 og 21.3.1989.
P&T-40			Skrivelser af 1.12.1988, 27.1.1989 og 22.2.1989.
P&T-41		×	
P&T-42		×	
P&T-43		×	
P&T-44		×	
P&T-45		×	
P&T-46		×	
P&T-47		×	
P&T-48		×	
P&T-49		×	
P&T-50		×	
P&T-51		×	
P&T-52		×	
P&T-53		×	
P&T-54		×	
P&T-55		×	
P&T-56	×		
P&T-57		×	
P&T-58		×	
P&T-59		×	
P&T-60		×	
P&T-61		×	
P&T-62		×	
P&T-63		×	
P&T-64		×	
P&T-65		×	

120 dages skema

PERSONALEKONSULENTENS SAMTALE MED SYGEMELDTE

Tilskrevet/kontaktet den _____ IPAS-reg den _____

Stilling, navn _____ Cpr nr _____

Adresse _____

Tjenestested _____ Lrm/ltr _____

Ansatt p p den _____ Varigt ansat den _____ Pens.år _____

120 dages skrivelse den _____ Dato _____

Bemærkninger efter pks-kontakt _____

Ved 120 dages-erklæring _____

Evt lægekonklusion: _____

Ved § 31 Udtalefrist til den _____ Tilsk/kontaktet den _____

Sæt x

Medarbejderen har ingen bemærkninger til § 31 **AFSKED KAN AFGÅ!** _____

Medarbejderen har bemærkninger til § 31: _____

Medarbejderen har ikke reageret på pks-henvendelse _____

Andet:

Pensionistfolder tilsendt/udleveret _____

Medarbejderen er orienteret om _____

Pensionsforhold, herunder evt 7 pension, samordning mv. _____

- Evt afsked med forkortet varsel _____

- Sygedagpenge, forskud på førtidspension _____

- Lønmodtagernes dyrtidsfond _____

- Frikort/fripas _____

- stillingsopslag _____

Øvrige bemærkninger: