



Degradation af adm. overlæge til overlæge

FOB nr. 87.192

Overlæge A klagede over, at Rigshospitalet havde frataget ham funktionen som administrerende overlæge uden forudgående tjenstligt forhør. A skulle herefter arbejde som almindelig overlæge. Sagen gav anledning til en principiel udtalelse om afgrænsningen af de tilfælde, hvor der efter tjenstemandsloven skal afholdes tjenstligt forhør forud for stillingsændringer, degradation eller afsked, der må betragtes som straf for tjensteforseelser.

I den konkrete sag udtalt, at afgørelsen måtte betragtes som en foranstaltning af disciplinær karakter overfor A. Afgørelsen burde derfor ikke være truffet uden afholdelse af tjenstligt forhør.

(J. nr. 1987-902-40).

Overlæge A klagede over, at han ved Rigshospitalets afgørelse af 24. september 1984 var blevet frataget sin funktion som administrerende overlæge uden forudgående tjenstligt forhør.

Efter min gennemgang af sagen udtalte jeg følgende i en skrivelse til A:

» ...

Efter tjenstemandslovens § 24, 1. punktum, kan som disciplinær straf for tjenstlig forseelse bl.a. anvendes overførsel til andet arbejde eller degradation - herunder nedrykning med et eller flere løntrin inden for samme lønramme. Sådanne sanktioner kan, når forholdet ikke er fastslået ved dom, aldrig finde sted uden efter afholdt tjenstligt forhør, jf. § 24, 3. punktum.

Den foretagne ændring i Deres arbejdsforhold - fratagelse af hvervet som administrerende overlæge og herefter placering som almindelig overlæge på afdelingen - indebærer for en del overførsel til andet arbejde. Ændringen vil i almindelighed, når den sker uansøgt, blive opfattet som en degradation. Afhængig af de nærmere omstændigheder vil der herved efter

min opfattelse være tale om en disciplinær sanktion i tjenestemandsløvens forstand, og i givet fald en sanktion, der efter lovens § 24, 3. punktum, ikke må anvendes uden forudgående tjenstligt forhør.

Afgørende for vurderingen af, om ændringen skal opfattes som en disciplinær sanktion, er, om der i begrundelsen for ledelsens beslutning sigtes til begåede tjenstlige forseelser - til forskel fra forhold, f.eks. uegnethed i tjenesten, der ikke bebrejdes den pågældende som en forseelse, eventuelt forhold, der er helt uden forbindelse med vedkommendes personlige embedsførelse.

Uanset vanskeligheder ved i enkelttilfælde at gennemføre denne sondring finder jeg det væsentligt og i bedst overensstemmelse med de retssikkerhedshensyn, som ligger bag tjenestemandsløvens ordning, at sondringen søges fastholdt i videst mulig udstrækning.

Jeg bemærker herved, at der principielt ikke er noget til hinder for, at en bestemt adfærd hos en person, der isoleret set kan betragtes som en tjenstlig forseelse, i stedet indgår som et (udløsende) element i en mere generelt præget egnethedsvurdering, der i hovedsagen bygger på andre forhold uden forseelsespræg. Afgørende er ansættelsesmyndighedens valg af vurderingsgrundlag. Som eksempel henviser jeg til sagen omtalt i ombudsmandens beretning for året 1986, s. 93 ff., navnlig s. 97.

Hovedsynspunktet må efter min mening være, at såfremt der i begrundelsen for at træffe den omhandlede foranstaltning indgår forhold, der bebrejdes den pågældende som tilsidesættelse af de pligter, der gælder for tjenesten, og disse forhold indgår med selvstændig vægt i begrundelsen, skal der foretages en tjenstlig undersøgelse efter reglerne i tjenestemandsløvens kapitel 4, inden afgørelsen træffes.

I det foreliggende tilfælde er der som begrundelse for, med øjeblikkelig virkning, at fratage Dem hvervet som administrerende overlæge i Rigshospitalets skrivelse af 24. september 1984 bl.a. henvist til,

- at De havde handlet i strid med pålæg meddelt Dem af Rigshospitalets direktion i skrivelse af 13. juli 1984,

- at De havde afgivet urigtige oplysninger til direktionen,

- at De som chef for en tværgående serviceafdeling havde truffet »beslutninger om diagnose, der på afgørende vis rækker ind i den kliniske afdelingschefs ansvarsområde«.

De nævnte forhold må efter min opfattelse betragtes som (påstande om) tjenesteforseelser.

Hertil er i skrivelsen yderligere anført nogle mere generelle kritikpunkter som begrundelse for afgørelsen. Deres administrationsform betegnes som »uhensigtsmæssig og kritisabel«; det nævnes, at »De ved Deres varetagelse af funktionen som administrerende overlæge ikke på tilfredsstillende måde udøver en hensigtsmæssig ledelse af afdeling ...« og at »De ... vanskeliggør samarbejdet mellem de kliniske afdelinger og afdeling ...«

Det fremgår af sagen og af direktionens skrivelse af 24. september 1984, at såvel de konkrete kritikpunkter som de generelle vurderinger i overvejende grad er knyttet til en bestemt episode den 21. august 1984, hvor De havde afvist at gennemføre en nærmere angivet akut patientundersøgelse.

På den baggrund er det min opfattelse, at afgørelsen om at fratage Dem hvervet som administrerende overlæge måtte betragtes som en foranstaltning af disciplinær karakter over for Dem. Afgørelsen burde derfor ikke være truffet uden afholdelse af tjenstligt forhør.

...«