

Udskriftsdato: 14. december 2025

FOU nr 2008.174 (Gældende)

Afskedigelse af en ansat som ikke accepterede advarsel

Ministerium: Folketinget

Opfølgning / Opfølgning til

LBK nr 1365 af 07/12/2007 19 og 24

Afskedigelse af en ansat som ikke accepterede advarsel

Resumé

Lederen af en musikskole gav en lærer en advarsel fordi hun var udeblevet fra en julekoncert. Advarslen blev givet under et møde, men efter mødet opstod der uenighed mellem lederen og læreren om referatet af mødet. Læreren ville kun underskrive referatet med bemærkninger som lederen ikke ville acceptere. Lederen bad læreren om skriftligt at anerkende og acceptere advarslen, og da det ikke skete, blev læreren afskediget.

Ombudsmanden udtalte at det var berettiget at læreren havde fået en advarsel. Ombudsmanden udtalte desuden at der ikke er grundlag for at antage at en ansat som har fået en advarsel af sin arbejdsgiver, har pligt til at meddele arbejdsgiveren at han eller hun anerkender og accepterer advarslen. Den ansatte har heller ikke pligt til at underskrive referatet af et tjenstligt møde hvor advarslen blev meddelt den ansatte. Afskedigelsen var derfor uberettiget. Desuden havde musikskolen ikke på alle punkter fulgt reglerne om partshøring og begrundelse. Ombudsmanden henstillede at musikskolen genoptog sagen.

Musikskolen genoptog sagen og tog ombudsmandens redegørelse til efterretning. Læreren bad ombudsmanden om at henstille til Civilstyrelsen at hun fik fri proces til en sag mod musikskolen, men det besluttede ombudsmanden ikke at gøre.

(J.nr. 2006-4201-813).

I denne sag afgav jeg en foreløbig redegørelse som læreren (A) og X Musikskole fik lejlighed til at kommentere. Efter at jeg havde gennemgået disse kommentarer, afgav jeg en endelig redegørelse.

Min foreløbige redegørelse i sagen indeholder følgende:

Ombudsmandens foreløbige udtalelse

”Advarslen

En ansat har pligt til at følge de tjenestebefalinger som han eller hun får af sine overordnede. Det følger af de almindelige regler om en ansats lydighedspligt. Det er dog almindeligt anerkendt at en offentligt ansat kan (og efter omstændighederne skal) afslå at følge en tjenestebefaling hvis den er ulovlig eller fagligt uforsvarlig.

(A) udeblev fra julekoncerten den 17. december 2005. Under en telefonsamtale den 12. december 2005 med musikskolens souschef havde (A) fået et påbud om at hun skulle møde frem til julekoncerten. Dette påbud må anses for lovligt, og der er ikke oplysninger om at (A) havde lovligt forfald, f.eks. på grund af sygdom. Derfor er det min foreløbige opfattelse at det var berettiget at (A) fik en advarsel på mødet den 12. januar 2006.

Partshøringen

Når en myndighed skal træffe afgørelse i en sag, skal den i visse tilfælde give de personer eller virksomheder som er parter i sagen, lejlighed til først at komme med deres kommentarer til sagen. Dette kaldes for partshøring. Den vigtigste bestemmelse om partshøring er § 19 i forvaltningsloven. Denne lov er senest blevet offentliggjort som lovbekendtgørelse nr. 1365 af 7. december 2007. § 19, stk. 1, i forvaltningsloven lyder således:

’§ 19. 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.'

Forvaltningslovens § 19 indeholder de almindelige regler om partshøring. Herudover er der en regel om udvidet partshøringspligt som supplerer bestemmelsen i § 19. Reglen om udvidet partshøringspligt bruges i visse sager om uansøgt afskedigelse, herunder sager om afskedigelse som følge af samarbejdsvanskeligheder og uegnethed mv. Desuden bruges den i sager hvor en myndighed anvender disciplinære sanktioner over for en ansat. Reglen om udvidet partshøringspligt er opstået i ombudsmandens og domstolenes praksis, og den fremgår altså ikke af forvaltningsloven eller andre love. Efter denne regel skal en myndighed foretage partshøring ikke kun om de faktiske omstændigheder i sagen, men også om sagens retlige grundlag. Som led i partshøringen skal myndigheden i almindelighed give den ansatte en redegørelse der efter omstændighederne bør være skriftlig. Denne redegørelse skal indeholde myndighedens egen (foreløbige) opfattelse af sagen, herunder den retlige bedømmelse af de faktiske omstændigheder i sagen. Hvis der er bevismæssige spørgsmål i sagen, skal redegørelsen også indeholde myndighedens bevismæssige vurdering.

Formålet med partshøringsreglerne er at sikre at den som er part i sagen, får lejlighed til at kommentere de oplysninger som myndigheden vil lade indgå i grundlaget for sin afgørelse. Parten skal have mulighed for at korrigere og supplere disse oplysninger og skal i det hele taget have lejlighed til at redegøre for sit syn på sagen. Myndigheden skal vente med at træffe afgørelse indtil parten har fået lejlighed til at komme med en udtalelse.

(X) Musikskole partshørte (A) i brevet af 6. april 2006. Det fremgik af brevet at musikskolen var kommet til den konklusion at (A)'s ansættelsesforhold skulle bringes til ophør. Efter min foreløbige opfattelse er det uheldigt at (X) Musikskole anvendte denne formulering. Den giver indtryk af at musikskolen allerede havde draget sin konklusion i sagen og dermed reelt truffet sin beslutning inden partshøringen blev gennemført.

Som det fremgår nedenfor, er der en vis usikkerhed om det retlige grundlag for afskedigelsen. Uanset denne usikkerhed må jeg lægge til grund at afskedigelsen var omfattet af reglen om udvidet partshøringspligt. Det er min foreløbige opfattelse at brevet af 6. april 2006 ikke levede op til de krav som følger af denne regel. Det fremgik således ikke af brevet om (X) Musikskole anså det for en tjenesteforseelse at (A) ikke havde meddelt at hun anerkendte og accepterede advarslen. Det fremgik heller ikke om afskedigelsen som brevet varslede om, var en disciplinær foranstaltning over for en tjenesteforseelse, eller om det var andre forhold som var årsag til afskedigelsen, f.eks. samarbejdsvanskeligheder.

Begrundelsen

Det fremgik af brevet af 6. april 2006 at begrundelsen for afskedigelsen var at musikskolen ikke havde modtaget referatet i underskrevet tilstand og en tilbagetrækning af meget grove og uacceptable beskyldninger mod (B)'s person. Dette måtte musikskolen tage som udtryk for at (A) ikke kunne godkende referatet og den advarsel der blev givet i det.

I brevet af 27. april 2006 blev det meddelt (A) at hun var blevet afskediget. Begrundelsen for afskedigelsen var at hun ikke anerkendte og accepterede advarslen som var blevet givet hende ved den tjenstlige samtale den 12. januar 2006. Samme begrundelse fremgår af musikskolens brev af 28. juni 2007 til mig.

Som nævnt er det retlige grundlag for afskedigelsen ikke nærmere omtalt i partshøringsbrevet af 6. april 2006. Dette spørgsmål er heller ikke omtalt i brevet af 27. april 2006 til (A) eller i musikskolens udtalelse af 28. juni 2007 til mig. Det fremgår således ikke udtrykkeligt om afskedigelsen er foretaget som en disciplinær reaktion i anledning af at (A) havde begået en tjenesteforseelse, eller om det var andre forhold som var årsag til afskedigelsen, f.eks. samarbejdsvanskeligheder.

Efter forvaltningslovens § 24 skal en begrundelse for en afgørelse 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 begrundelsen tillige angive de hovedhensyn der har været bestemmende for skønsudøvelsen.

På den baggrund er det min foreløbige opfattelse at det er kritisabelt at det ikke udtrykkeligt fremgik af brevet af 27. april 2006 fra (X) Musikskole om afgørelsen om afskedigelse blev truffet efter reglerne om disciplinær afskedigelse eller reglerne om afskedigelse på grund af andre forhold.

Afskedigelsen

Det fremgår af dokumenterne i sagen at der var visse problemer i samarbejdet mellem (A) og musikskolens souschef. Musikskolens breve i sagen giver dog ikke indtryk af at disse problemer var årsagen til afskedigelsen.

I brevet af 6. april 2006 blev det anført at begrundelsen for den afskedigelse som blev varslet i brevet, var at musikskolen ikke havde modtaget referatet af mødet den 12. januar 2006 i underskrevet tilstand og ikke havde modtaget en tilbagetrækning af meget grove og uacceptable beskyldninger mod musikskolens leder.

(A) blev afskediget ved brevet af 27. april 2006, og i dette brev blev det som begrundelse for afskedigelsen anført at (A) ikke havde anerkendt og accepteret advarslen som var blevet givet hende ved den tjenstlige samtale den 12. januar 2006. Samme begrundelse fremgår af musikskolens brev af 28. juni 2007 til mig. Jeg lægger derfor til grund at (A) blev afskediget fordi musikskolen mente at hun havde en tjenstlig pligt til at meddele musikskolen at hun anerkendte og accepterede den advarsel som hun havde fået, og fordi hun ikke havde opfyldt denne pligt. Jeg lægger desuden til grund at musikskolen ville have anset denne pligt for opfyldt hvis (A) uden påskrift havde underskrevet referatet af mødet den 12. januar 2006 som hun havde fået fra musikskolens leder.

Spørgsmålet er herefter om (A) havde pligt til at meddele (X) Musikskole at hun anerkendte og accepterede advarslen. Et andet spørgsmål som hænger sammen med dette spørgsmål, er om (A) havde pligt til at underskrive referatet af mødet den 12. januar 2006. For at bedømme disse spørgsmål er det nødvendigt at gennemgå forskellige regler.

Regler om advarsler og om den ansattes pligter

En advarsel er efter de almindelige arbejdsretlige regler en meddelelse fra en arbejdsgiver til en ansat om at en handling eller en undladelse fra den ansattes side er uacceptabel, og at det må forventes at arbejdsgiveren skridter til en afskedigelse hvis den ansatte gentager handlingen eller undladelsen. Advarslen får således betydning hvis arbejdsgiveren på et senere tidspunkt afskediger den ansatte. Arbejdsgiveren kan kombinere advarslen med en meddelelse til den ansatte om at han eller hun skal ændre sin adfærd på visse nærmere angivne punkter. Jeg ser i denne forbindelse bort fra de særlige regler om advarsler der anvendes som disciplinærstraf efter tjenestemandslovens § 24.

En arbejdsgivers beføjelse til at give en advarsel til en ansat udspringer af de almindelige regler om arbejdsgiverens ledelsesret. Arbejdsgiveren kan give en ansat en advarsel uanset om den ansatte er enig i advarslen eller ej. Hvis arbejdsgiveren senere afskediger den ansatte fordi han eller hun har gentaget den handling eller undladelse som var årsag til advarslen, kan advarslen blive tillagt betydning uanset om den ansatte har accepteret advarslen. Det er altså ikke nødvendigt at den ansatte anerkender eller accepterer advarslen, for at den kan få retsvirkning. Dette må til gengæld efter min foreløbige opfattelse indebære at reglerne om advarsler ikke giver en arbejdsgiver ret til at forlange at en ansat som er blevet tildelt en advarsel, skal meddele arbejdsgiveren at han eller hun anerkender og accepterer advarslen.

Det er ikke kun reglerne om advarsler som kan have betydning ved vurderingen af denne sag. En person der tager ansættelse hos en arbejdsgiver, har visse pligter over for arbejdsgiveren. Først og fremmest har den ansatte pligt til at udføre det arbejde som er omfattet af ansættelsesforholdet. Som

led i denne pligt skal den ansatte samarbejde med arbejdsgiveren og med andre personer som han eller hun kommer i berøring med i forbindelse med sit arbejde. Desuden har den ansatte pligt til at adlyde tjenestebefalinger fra arbejdsgiveren. Endvidere har den ansatte en almindelig pligt til at udvise loyalitet over for arbejdsgiveren og til at opfylde det værdighedskrav som følger af den ansattes stilling.

Der er, som det fremgår, tale om en række overordnede principper for den ansattes pligter over for arbejdsgiveren. Hvad pligterne nærmere går ud på, må i betydelig grad bero på den enkelte stilling. Det er imidlertid min foreløbige opfattelse at der ikke er grundlag for at antage at reglerne om den ansattes pligter indebærer at en ansat der af sin arbejdsgiver er blevet tildelt en advarsel, har pligt til at meddele arbejdsgiveren at han eller hun anerkender og accepterer advarslen.

Regler om underskrift

Selv om den ansatte ikke har pligt til at meddele arbejdsgiveren at han eller hun anerkender og accepterer advarslen, kan det godt tænkes at den ansatte alligevel har pligt til at underskrive referatet af et tjenstligt møde hvor han eller hun er blevet tildelt en advarsel.

Lovgivningen indeholder enkelte regler om underskrift på mødereferater. Et eksempel er funktionærlovens § 10, stk. 3. Efter denne bestemmelse skal arbejdsgiveren foranledige at der bliver ført en protokol over forhandlinger mellem personalets organisation og virksomhedens ledelse om løn- og arbejdsvilkår, og begge parter skal underskrive protokollen. Folketinget behandler i øvrigt for tiden et lovforslag fra beskæftigelsesministeren om at ophæve funktionærlovens § 10, stk. 3 (lovforslag nr. L 48).

Der findes ikke en tilsvarende bestemmelse om underskrift på et referat af en tjenstlig samtale, og bestemmelsen i funktionærlovens § 10, stk. 3, kan naturligvis ikke anvendes i forbindelse med tjenstlige samtaler. Det hensyn som ligger bag reglen om underskrift i funktionærlovens § 10, stk. 3, har imidlertid også betydning i sager hvor der har været holdt en tjenstlig samtale. Det er hensynet til bevissikring, altså kravet om at et hændelsesforløb skal kunne dokumenteres senere.

En anden bestemmelse hvor hensynet til bevissikring spiller en rolle, er § 6, stk. 1, i offentlighedsloven (lov nr. 572 af 19. december 1985 om offentlighed i forvaltningen). Denne bestemmelse lyder således:

’§ 6. 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.’

Jeg har i tidligere sager givet udtryk for at det følger af god forvaltningsskik at en afgørelse som er blevet meddelt mundtligt, skal noteres på sagen. Hvis dette ikke sker, vil det ikke efterfølgende med tilstrækkelig sikkerhed kunne fastslås hvad indholdet af afgørelsen er. Jeg henviser bl.a. til sagen som er gengivet i Folketingets Ombudsmands beretning for 1993, s. 287*.

Disse regler om notatpligt skal bruges i sager hvor en offentlig arbejdsgiver har tildelt en ansat en advarsel, jf. Oluf Emborg og Peer Schaumburg-Müller, Offentlig Arbejdsret (1998), s. 39 f. Arbejdsgiveren skal altså skrive et notat om advarslen og om de faktiske omstændigheder i den sag som advarslen indgår i, medmindre disse oplysninger i forvejen fremgår af dokumenterne i sagen. Reglerne om notatpligt skal bl.a. tilgodese hensynet til bevissikring, men de indeholder ikke et krav om at et notat skal underskrives. Det må ganske vist anses for hensigtsmæssigt at en repræsentant for arbejdsgiveren underskriver og daterer notatet for at undgå senere tvivl om notatets ægthed og alder. Men efter min foreløbige opfattelse er der altså ikke grundlag for at antage at reglerne om notatpligt medfører at den ansatte har pligt til at underskrive referatet af et tjenstligt møde hvor han eller hun er blevet tildelt en advarsel.

Retssædvane

Jeg har overvejet om der ved retssædvane er opstået en regel om at en ansat har pligt til at underskrive referatet af et tjenstligt møde hvor han eller hun er blevet tildelt en advarsel.

Visse retsregler opstår ved at mennesker handler på en bestemt måde i bestemte situationer. Retsregler som opstår på denne måde, kaldes retssædvaner. Disse regler fremgår altså ikke af en lov eller en anden retsforskrift, men de er bindende på samme måde som regler der er fastsat i en lov. Der findes endda visse retssædvaner der har samme vægt som reglerne i grundloven.

I den juridiske litteratur er der ikke fuld enighed om hvilke betingelser der skal være opfyldt for at en bestemt handlemåde som er blevet fulgt i bestemte situationer, skal anerkendes som en retssædvane. Nogle forfattere har anført at der i praksis bliver foretaget en helhedsbedømmelse af om den adfærd som bliver påberåbt, bør tillægges retlig betydning, og da med hvilken vægt. I denne forbindelse kan der blive anledning til at tage hensyn til en lang række forskellige momenter, herunder hvor almindeligt handlemønstret har været, hvilke livsforhold det angår, i hvor lang tid og hvor konsekvent og hyppigt det er blevet fulgt, hvor kendt det har været, og om man har følt sig forpligtet til at indrette sig efter det. Jeg henviser til Morten Wegener, Juridisk Metode, 3. udgave (2000), s. 118 ff, og de forfattere som er nævnt der. Andre forfattere har skrevet at en handlemåde, hvis den skal anerkendes som en retssædvane, skal have været fulgt af alle eller næsten alle som den er relevant for, og at den skal have været fulgt stadigt og længe. Ifølge disse forfattere kræves det også at denne handlemåde har været båret af en bevidsthed om at der er en retlig pligt til at følge den. Domstolene foretager desuden en vurdering af om en sædvane er rimelig, sådan at en sædvane som ikke anses for rimelig, ikke bliver anerkendt som retsskabende. Jeg henviser til Ruth Nielsen, Retskilderne, 7. udgave (2002), s. 119 ff, og, lidt anderledes, Mads Bryde Andersen, Ret og Metode (2002), s. 158 f.

Domstolene har afsagt flere domme hvor spørgsmålet om retssædvaner har været aktuelt, og disse domme synes at stemme bedst med opfattelsen hos de sidstnævnte forfattere. Jeg henviser bl.a. til Sø- og Handelsrettens dom af 24. april 2001 som senere blev stadfæstet af Højesteret, jf. Ugeskrift for Retsvæsen, 2003, s. 1581. Jeg henviser også til Højesterets dom af 9. maj 1983 som er gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen, 1983, s. 539, og til Østre Landsrets dom af 7. april 1981 som er gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen, 1983, s. 453.

Jeg har tidligere behandlet flere sager hvor en ansat under en tjenstlig samtale er blevet tildelt en advarsel eller er blevet pålagt at ændre sin adfærd på bestemte punkter. I den forbindelse har jeg konstateret at det er almindeligt, i hvert fald i den offentlige forvaltning, at referatet af en sådan samtale underskrives af både en repræsentant for ledelsen og af den ansatte. Hvis den ansatte har en repræsentant eller bisidder som har deltaget i samtalen, underskriver denne normalt også referatet. Men mit kendskab til tidligere sager giver mig ikke grundlag for at antage at denne fremgangsmåde følges næsten uden undtagelser, eller at den følges i bevidstheden om at der er en retlig pligt til at følge den. Oplysningerne i den foreliggende sag belyser heller ikke disse spørgsmål. Jeg har ved gennemgang af den juridiske litteratur og praksis ikke fundet oplysninger om at der er opstået en retssædvane hvorefter den ansatte (og en repræsentant for ledelsen) har pligt til at underskrive et referat af en tjenstlig samtale hvor den ansatte er blevet tildelt en advarsel eller er blevet pålagt at ændre sin adfærd på bestemte punkter. Jeg kan derfor ikke lægge til grund at en sådan retssædvane er opstået.

Herefter er det min foreløbige opfattelse at (X) Musikskole kunne (og burde) sikre bevis for at (A) havde modtaget advarslen, og sikre et bevis for det nøjagtige indhold af advarslen. Disse krav kunne opfyldes ved at skrive et referat af mødet den 12. januar 2006. Derimod kunne musikskolen efter min foreløbige opfattelse ikke stille krav om at (A) skulle anerkende og acceptere advarslen, eller at hun skulle underskrive referatet.

På denne baggrund giver det mig ikke anledning til bemærkninger at (X) Musikskole sendte sit referat af mødet den 12. januar 2006 til (A) og hendes repræsentant med henblik på at de kunne supplere og underskrive det. På et vist tidspunkt – nok ikke senere end den 25. marts 2006 – måtte det dog stå klart at musikskolen og (A) ikke var enige om referatet, og at hun ikke ville underskrive det uden bemærkninger som musikskolen ikke ville acceptere. Hvis årsagen til denne uenighed havde været at (A) bestred at

hun var blevet tildelt en advarsel på mødet, eller at hun og musikskolen var uenige om indholdet af advarslen, måtte det efter min foreløbige opfattelse anses for nødvendigt at musikskolen forsøgte at afklare uenigheden. Som jeg har forstået sagen, var det imidlertid noget andet der var årsag til uenigheden mellem (A) og musikskolen: (A) mente at hun havde krav på at hendes bemærkninger om sagen indgik i referatet, mens musikskolens ledelse mente at de ikke hørte hjemme i referatet fordi referatet alene skulle gengive forløbet af mødet den 12. januar 2006. Det fremgik af de bemærkninger som (A) ønskede at få indføjet i referatet, at hun anså det for urimeligt at hun var blevet tildelt en advarsel, og at hun mente at musikskolens ledelse ikke havde håndteret sagen på en tilfredsstillende måde. Uenighed om disse spørgsmål har ikke betydning for kravet om bevissikring. Derfor er det min foreløbige opfattelse at musikskolen ikke burde være gået videre med sagen da det stod klart at musikskolen og (A) ikke var enige om referatet, og at hun kun ville underskrive det med bemærkninger som musikskolen ikke ville acceptere.

Da der ikke kunne stilles krav om at (A) over for musikskolen skulle anerkende og acceptere advarslen, eller at hun skulle underskrive referatet, er det min foreløbige opfattelse at afskedigelsen af hende er uberettiget. Som jeg har nævnt tidligere, er det min foreløbige opfattelse at musikskolen desuden har begået visse sagsbehandlingsfejl i forbindelse med afskedigelsen. Det er min foreløbige opfattelse at der er grundlag for at henstille til (X) Musikskole at genoptage behandlingen af sagen med henblik på at tage stilling til konsekvenserne heraf.

Jeg har imidlertid anset det for mest korrekt at afgive min udtalelse i foreløbig form således at (X) Musikskole og (A) kan få lejlighed til at kommentere det jeg har anført, før jeg afgiver min endelige udtalelse.”

Udtalelserne fra A og X Musikskole

A kommenterede min foreløbige redegørelse i et brev af 25. februar 2008. Det fremgik af brevet at A var fuldstændig enig i min foreløbige konklusion.

X Musikskole kommenterede min foreløbige redegørelse i et brev af 8. maj 2008. I brevet står der følgende:

”Hermed fremsendes (X) Musikskoles bemærkninger til ombudsmandens foreløbige vurdering af sagen:

Som anført i ombudsmandens redegørelse:

’... fremgår (det) således ikke udtrykkeligt om afskedigelsen er foretaget som en disciplinær reaktion i anledning af at (A) havde begået en tjensteforseelse, eller om det var andre forhold som var årsag til afskedigelsen, f.eks. samarbejdsvanskeligheder.’

Men som det også anføres i redegørelsen:

’... fremgår (det) af dokumenterne i sagen, at der var visse problemer i samarbejdet mellem (A) og Musikskolens souschef. Musikskolens breve i sagen giver dog ikke indtryk af at disse problemer var årsag til afskedigelsen.’

og dette er naturligvis beklageligt, idet det, som det burde være fremgået af min redegørelse af 28. juni 2007, var (A)’s meddelelse den 12. december 2005 om at hun ikke kunne deltage i julekoncerten, der fik ledelsen af (X) Musikskole til at indkalde (A) til en tjenstlig samtale, idet det som anført i min redegørelse af 28. juni 2007:

’... ikke (er) første gang, at (A) modsætter sig anvisninger fra (C), og jeg finder det uacceptabelt, at (A) er udeblevet fra tjenesten.’

Jeg skal ikke gentage, hvad jeg har redegjort for i min skrivelse af 28. juni 2007, men blot bemærke, at hvad der er anført vedrørende skemalægning om at:

' (C) varetager skemalægningen i Musikskolen, og han har i august 2005 haft store vanskeligheder med at få (A) til at følge de anvisninger som han har givet hende omkring skemalægning af eleverne i sæsonen 05/06.'

har været kendetegnet for (A)'s generelle holdning til som det anføres i min skrivelse:

'... at acceptere de anvisninger, der blev givet hende.'

Undertegnede burde som det også fremgår af ombudsmandens foreløbige redegørelse have præciseret at:

'... afskedigelsen er foretaget som en disciplinær reaktion i anledning af at (A) havde begået en tjensteforseelse,'

eller rettere i flere tilfælde havde udvist en adfærd, der umuliggjorde et fortsat ansættelsesforhold, hvor (A)'s udeblivelse fra julekoncerten 17. december 2005 var den episode, der nødvendiggjorde at ledelsen af (X) Musikskole så sig nødsaget til at træffe beslutning vedrørende (A)'s ansættelsesforhold.

Det er efter (X) Musikskoles opfattelse utvivlsomt, at (A) har været bekendt med de faktiske omstændigheder vedr. Musikskolens beslutning om at ophæve samarbejdet med (A), men det erkendes, at Musikskolen – af hensyn til (A) – ikke i overensstemmelse med forvaltningslovens § 19 har præciseret og eksemplificeret årsagen til at samarbejdet burde ophøre, men det må gentages, at (X) Musikskole såvel under møder som i den førte korrespondance har redegjort for årsagerne og i forbindelse med (A)'s udeblivelse fra julekoncerten den 17. december har præciseret at en sådan handle måde ikke mindst i relation til hendes elever og deres forældre var uacceptabel.

Til det i ombudsmandens redegørelse anførte om at:

' (X) Musikskole partshørte (A) i brevet af 6. april 2006. Det fremgik af brevet at musikskolen var kommet til den konklusion, at (A)'s ansættelsesforhold skulle bringes til ophør. Efter min foreløbige opfattelse er det uheldigt at (X) Musikskole anvendte denne formulering. Den giver indtryk af at musikskolen allerede havde draget sin konklusion i sagen og dermed reelt truffet sin beslutning inden partshøringen blev gennemført. '

skal det bemærkes at det med overskriften på brevet '*Påtænkt afskedigelse*' samt sætningen '*Forinden der tages endelig stilling hertil skal vi i medfør af forvaltningslovens § 19 give dig mulighed for at fremføre dine bemærkninger til den påtænkte opsigelse.*' fremgår, at beslutningen om (A)'s afskedigelse ikke var truffet på forhånd.

Da (A) således har været bekendt med (X) Musikskoles begrundelse for en ophævelse af ansættelsesforholdet, og da (A) under forløbet har været bistået af sin organisation og under den tjenstlige samtale den 12. januar 2006, har haft en repræsentant fra sin organisation som bisidder, må (X) Musikskole fastholde, at skolen har givet alle relevante oplysninger og har taget alle nødvendige hensyn til (A), således at (A) ikke med rette kan gøre gældende, at hun har lidt retstab eller andet berettiget tab i anledning af (X) Musikskoles handle måde.

Såfremt (A) måtte ønske dette er (X) Musikskole indstillet på at afholde et møde med (A), og under et sådant møde gentage/udbyde årsagen til (X) Musikskoles beslutning, og redressere evt. misforståelser i forbindelse med omstændighederne ved Musikskolens beslutning."

I et brev af 25. maj 2008 kommenterede A musikskolens brev af 8. maj 2008.

Ombudsmandens endelige udtalelse

"Partshøringen

I redegørelsen af 13. februar 2008 skrev jeg at det var min foreløbige opfattelse at (X) Musikskoles brev af 6. april 2006 ikke levede op til de krav som følger af reglen om udvidet partshøringspligt. I brevet af 8. maj 2008 anfører musikskolen at (A) utvivlsomt har været bekendt med de faktiske omstændigheder vedrørende musikskolens beslutning om at ophæve samarbejdet med hende, men det erkendes samtidig

at musikskolen ikke i overensstemmelse med forvaltningslovens § 19 har præciseret og eksemplificeret årsagen til at samarbejdet burde ophøre. Samtidig gentages det i brevet at musikskolen såvel under møder som i korrespondance har redegjort for årsagerne og i forbindelse med (A)'s udeblivelse fra julekoncerten havde præciseret at en sådan handle måde var uacceptabel.

Jeg forstår det som musikskolen skriver, sådan at musikskolen er enig med mig i at reglerne om partshøring ikke blev overholdt. Musikskolen fremhæver dog at (A) var bekendt med de faktiske omstændigheder vedrørende musikskolens beslutning om at ophæve samarbejdet med hende. Som nævnt i min foreløbige redegørelse skulle musikskolen i forbindelse med partshøringen have redegjort for om musikskolen anså det for en tjenesteforseelse at (A) ikke havde meddelt at hun anerkendte og accepterede advarslen. Det følger af reglen om den udvidede partshøringspligt. Af samme grund skulle det desuden være fremgået i forbindelse med partshøringen om afskedigelsen som musikskolen varslede hende om, var en disciplinær foranstaltning for en tjenesteforseelse, eller om det var andre forhold som var årsag til afskedigelsen. Musikskolen har ikke bestridt at disse oplysninger burde være fremkommet i forbindelse med partshøringen. På den baggrund må jeg fastholde at musikskolen har tilsidesat reglen om den udvidede partshøringspligt.

I redegørelsen af 13. februar 2008 skrev jeg at det efter min foreløbige opfattelse var uheldigt at (X) Musikskole i brevet af 6. april 2006 havde skrevet at musikskolen var kommet til den konklusion at (A)'s ansættelsesforhold skulle bringes til ophør. Denne formulering gav indtryk af at musikskolen allerede havde draget sin konklusion i sagen og dermed reelt truffet sin beslutning inden partshøringen blev gennemført.

I brevet af 8. maj 2008 gør (X) Musikskole opmærksom på at brevet af 6. april 2006 indeholdt overskriften 'Påtænkt afskedigelse' og sætningen 'Forinden der tages endelig stilling hertil skal vi i medfør af forvaltningslovens § 19 give dig mulighed for at fremføre dine bemærkninger til den påtænkte opsigelse'. Hermed fremgår det, skriver musikskolen, at beslutningen om (A)'s afskedigelse ikke var truffet på forhånd.

Det er efter min mening rigtigt at disse formuleringer peger på at (X) Musikskole ikke på forhånd havde truffet beslutning om at afskedige (A). Det er dog stadig min opfattelse at det var uheldigt at musikskolen skrev at musikskolen var kommet til den konklusion at (A)'s ansættelsesforhold skulle bringes til ophør, da denne formulering peger i den modsatte retning og giver indtryk af at musikskolen allerede havde draget sin konklusion i sagen. Jeg har ikke dermed taget stilling til om musikskolen reelt havde draget sin konklusion i sagen på forhånd, men blot peget på at det er uheldigt at musikskolen anvendte en formulering som kunne skabe indtryk af at dette var tilfældet.

Begrundelsen

I brevet af 13. februar 2008 skrev jeg at det var min foreløbige opfattelse at det er kritisabelt at det ikke udtrykkeligt fremgik af brevet af 27. april 2006 om afgørelsen om afskedigelse blev truffet efter reglerne om disciplinær afskedigelse eller reglerne om afskedigelse på grund af andre forhold. Herved overtrådte musikskolen forvaltningslovens regler om begrundelse.

(X) Musikskole skriver i brevet af 8. maj 2008 at musikskolen burde have præciseret at afskedigelsen blev foretaget som en disciplinær reaktion i anledning af at (A) havde begået en tjenesteforseelse. Det tilføjes at der rettere er tale om at (A) i flere tilfælde havde udvist en adfærd der umuliggjorde et fortsat ansættelsesforhold, og at hendes udeblivelse fra julekoncerten var den episode der nødvendiggjorde at ledelsen af (X) Musikskole så sig nødsaget til at træffe beslutning vedrørende hendes ansættelsesforhold.

Jeg forstår det som musikskolen skriver, sådan at musikskolen er enig i at afskedigelsen må ses som en disciplinær reaktion i anledning af en tjenesteforseelse. På den baggrund må jeg fastholde at det er kritisabelt at musikskolen har overtrådt forvaltningslovens regler om begrundelse.

Det som musikskolen anfører om at (A) i flere tilfælde havde udvist en adfærd der umuliggjorde et fortsat ansættelsesforhold, og at hendes udeblivelse fra julekoncerten var den episode der nødvendiggjorde at ledelsen af (X) Musikskole så sig nødsaget til at træffe beslutning vedrørende hendes ansættelsesforhold, nævnes i forbindelse med spørgsmålet om afgørelsen om afskedigelsen af (A). Det kan derfor skabe det indtryk at både (A)'s udeblivelse fra julekoncerten den 17. december 2005 og tidligere forhold indgik i begrundelsen for afskedigelsen. Hvis det var tilfældet, burde dette være fremgået både af partshøringsbrevet af 6. april 2006 og af begrundelsen i brevet af 27. april 2006. Jeg går imidlertid ud fra at brevet af 8. maj 2008 ikke skal forstås sådan at de nævnte forhold indgik i begrundelsen for afskedigelsen. Jeg foretager mig derfor ikke mere vedrørende dette spørgsmål.

Afskedigelsen

I redegørelsen af 13. februar 2008 skrev jeg at det var min foreløbige opfattelse at musikskolen ikke burde være gået videre med sagen da det stod klart at musikskolen og (A) ikke var enige om referatet, og at hun kun ville underskrive det med bemærkninger som musikskolen ikke ville acceptere. Jeg skrev desuden at det var min foreløbige opfattelse at afskedigelsen af (A) var uberettiget. Jeg lagde vægt på at der ikke kunne stilles krav om at (A) over for musikskolen skulle anerkende og acceptere advarslen, eller at hun skulle underskrive referatet.

(X) Musikskole har ikke kommenteret denne del af min foreløbige redegørelse. Jeg må derfor fastholde at afskedigelsen var uberettiget, og at musikskolen ikke burde være gået videre med sagen da det stod klart at musikskolen og (A) ikke var enige om referatet, og at hun kun ville underskrive det med bemærkninger som musikskolen ikke ville acceptere.

Jeg henstiller på den baggrund at (X) Musikskole genoptager behandlingen af sagen med henblik på at tage stilling til konsekvenserne heraf.

Jeg beder musikskolen om at underrette mig om sin kommende afgørelse.”

Sagsfremstilling

A blev ansat som musiklehrer ved X Musikskole med virkning fra den 1. september 2002. Den 12. december 2005 sendte hun en e-post til skolens souschef, C, med følgende indhold:

”Hej (C)! Jeg og min mand er inviteret d. 17.12.05 til vores vens jubilæum. Jeg beklager dybt, men jeg kan ikke deltage i julekoncert samt vores julefrokost. Hvad med mine elever? Kan du passe dem i koncert?”

Samme dag som e-posten blev sendt, var der en telefonsamtale mellem A og C. De talte bl.a. om hvorvidt der var mulighed for at en anden lærer i forbindelse med en julekoncert den 17. december 2005 kunne tage sig af fire elever som A underviste. Der er ikke fuldstændig enighed om hvad der blev sagt om dette spørgsmål, men både A og C har oplyst at C under samtalen pålagde A at deltage i julekoncerten.

A deltog ikke i julekoncerten, og den 12. januar 2006 blev der afholdt en tjenstlig samtale om sagen. I mødet deltog musikskolens leder, B, skolens souschef, C, A samt D fra fagforbund (...). Under mødet gav musikskolens leder A en advarsel.

Den 16. januar 2006 sendte musikskolens leder D et udkast til referat af mødet den 12. januar 2006. Det fremgik heraf at A på mødet var blevet tildelt en advarsel med følgende indhold:

”Lørdag den 17. december 2005 kl. 15.30-17.00 udeblev du trods ledelsens forudgående påbud om at give fremmøde fra den på forhånd aftalte og planlagte tjeneste. Dette finder ledelsen ikke acceptabelt. Det skal derfor indskræpes, at du fremover ikke må udeblive fra på forhånd aftalte og planlagte tjenester uden forudgående aftale med ledelsen, ligesom du skal efterkomme ledelsens anvisninger.

Såfremt du ikke efterlever ovenstående, vil din ansættelse i Musikskolen blive taget op til overvejelse. Advarslen gælder i to år.”

Referatet var opdelt i fire punkter. Punkt 3, som hed ”Redegørelse for (A)’s synspunkter og sagens forløb”, var tomt.

Den 9. februar 2006 sendte A musikskolens leder sit udkast til referatets punkt 3. Lederen sendte samme dag dette udkast til referat videre til D med en e-post. I e-posten spurgte musikskolens leder D om hun havde været inddraget i udfærdigelsen af dette referat. Det fremgik af e-posten at musikskolens leder ikke mente at A’s udkast til referatets punkt 3 var dækkende for hvad der var passeret på mødet. D sendte den 20. februar 2006 dels sit eget forslag til referatets punkt 3, dels A’s forslag til punkt 3. De to forslag blev sendt med e-post til musikskolens leder. De indeholder begge forklaring på hvorfor A ikke deltog i julekoncerten, og A’s eget referat indeholder også en redegørelse for telefonsamtalen mellem hende og C den 12. december 2005.

Den 20. februar 2006 sendte musikskolens leder et forslag til et samlet referat til D med e-post. I dette dokument indgik både D’s og A’s tidligere forslag til referatets punkt 3, men således at kun D’s forslag var indført under punkt 3 i referatet. Forslaget fra A var placeret efter det egentlige referat som det var adskilt fra med følgende overskrifter: ”(A) har efter mødet fremsendt nedenstående redegørelse for forløbet:” og ”Redegørelse for (A)’s synspunkter og sagens forløb”. Sidst i dokumentet var placeret en kort kommentar fra musikskolens leder til A’s udkast til referat.

I en e-post af 21. februar 2006 til musikskolens leder foreslog D en kort tilføjelse til kommentaren. Samme dag svarede lederen at hun var enig i tilføjelsen, og hun videresendte herefter det nye udkast til referat til A til godkendelse.

Den 10. marts 2006 sendte musikskolens leder en e-post til D hvoraf det fremgik at A havde afslået at underskrive det nye udkast til referat. Det var anført i e-posten at lederen forstod dette sådan at A havde modsat sig ledelsens anvisninger, og det fremgik at en fortsat vægring mod at skrive under ville kunne få konsekvenser for A’s fortsatte ansættelse.

I et brev af 21. marts 2006 meddelte musikskolens leder A at hun opfattede hendes modvilje mod at underskrive det nye udkast til referat som en manglende anerkendelse af advarslen, og at det ikke gav hende indtryk af at gentagelser ville blive undgået. Musikskolens leder skrev endvidere at hvis hun ikke havde modtaget referatet i underskrevet stand senest den 27. marts 2006 kl. 9, ville hun overveje A’s ansættelse i samråd med musikskolens bestyrelse.

A svarede musikskolens leder i et brev af 25. marts 2006. I brevet kommenterede A forløbet i sagen siden mødet den 12. januar 2006. Hun skrev bl.a. at det var imod den danske grundlov at musikskolens leder havde indsat D’s synspunkter i referatet, da hun herved havde frataget hende selv, A, retten til at fremsætte en frivillig udtalelse.

A’s brev var vedlagt lederens udkast til referat underskrevet af A. Underskriften var ledsaget af følgende påskrift:

”Jeg må med stærk beklagelse konstatere, at udtalelserne i punkt 3 ikke tilhører mig, men er opfundet af fagforbund (...), (D). Efter længere pres fra musikskoleleder (B) med direkte trusler om firing, føler jeg mig dog nødsaget til at underskrive dokumentet for at kunne beholde mit job i (X) Musikskole.”

Musikskolens leder svarede A i et brev af 27. marts 2006. I brevet var bl.a. anført følgende:

”I det fremsendte anklager du mig for:

- At bryde den Danske Grundlov
- At presse (...)’s repræsentant (D) til at skrive usandheder i referatet
- At true dig med firing

Disse anklager finder jeg meget grove og aldeles uacceptable.

...

Jeg accepterer ikke dine forbehold i referatet og fremsender derfor referatet til dig igen, så du kan underskrive det i den form, som det foreligger og som er godkendt af din bisidder ved mødet. Jeg vil samtidig meddele dig, at en forudsætning for, at vores samarbejde kan fortsætte er, at du trækker dine grove anklager mod mig tilbage.

Hvis ikke ovenstående er bragt i orden senest på torsdag den 30. april 2006 kl. 12.00, vil jeg i samråd med bestyrelsen overveje din ansættelse i (X) Musikskole.”

I et brev af 31. marts 2006 meddelte musikskolens leder A at det var en fejl at fristen var sat til den 30. april 2006; den skulle rettelig have været den 30. marts 2006. Som ny frist blev angivet den 5. april 2006 kl. 12.

I et brev af 6. april 2006 skrev musikskolens leder til A at X Musikskole var kommet til den konklusion at hendes ansættelsesforhold skulle bringes til ophør. A blev anmodet om at komme med sine bemærkninger til den påtænkte afskedigelse inden den 21. april 2006 kl. 12.

A svarede i et brev af 20. april 2006. Hun skrev bl.a. følgende:

”I Deres talrige skriftlige såvel som telefoniske henvendelser tvinger De mig til at underskrive et mødereferat. I mødereferatet er der angivet et specielt felt, hvor jeg har ret til at anføre mine egne bemærkninger angående sagsforløbet samt referatets indhold. Jeg benægter ikke at underskrive referatet, men jeg ønsker samtidig at gøre brug af min ret og anføre mine bemærkninger om sagens forløb og referatets indhold.”

Dette brev blev besvaret af musikskolens leder i et brev af 24. april 2006. Hun skrev følgende:

”...

Hele denne sag er blevet meget kompliceret, men den handler i bund og grund om, hvorvidt du anerkender og accepterer den advarsel, som er blevet givet dig ved den tjenstlige samtale. Jeg kan ikke læse af dine mange breve, om det er proceduren eller selve advarslen du anfægter, og Bestyrelsen er villig til at vente med at afgøre om du fortsat skal være ansat i (X) Musikskole indtil dette er endeligt afklaret.

Jeg skal derfor bede dig om at tage stilling til, om du anerkender og accepterer følgende advarsel:

Lørdag den 17. december 2005 kl. 15.30-17.00 udeblev du trods ledelsens forudgående påbud om at give fremmøde fra den på forhånd aftalte og planlagte tjeneste. Dette finder ledelsen ikke acceptabelt. Det skal derfor indskræpes, at du fremover ikke må udeblive fra på forhånd aftalte og planlagte tjenester uden forudgående aftale med ledelsen, ligesom du skal efterkomme ledelsens anvisninger.

Såfremt du ikke efterlever ovenstående, vil din ansættelse i Musikskolen blive taget op til overvejelse. Advarslen gælder i to år.

...”

Fristen for at acceptere og anerkende advarslen blev sat til den 27. april 2006 kl. 12.

I et brev af 27. april 2006 til A skrev musikskolens leder bl.a. følgende:

”Jeg har ikke modtaget skriftlig accept af advarslen fra dig inden fristens udløb.

Jeg har noteret mig, at brevet er returneret uåbnet af dig, hvoraf jeg må slutte, at du har modtaget brevet.

...

Da jeg på baggrund af ovenstående må konkludere, at du ikke anerkender og accepterer advarslen, som er blevet givet dig ved den tjenstlige samtale den 12. januar 2006, opsiges du hermed fra din stilling som musikskolelærer ved (X) Musikskole med udgangen af august måned 2006.”

A klagede til mig over afskedigelsen i et brev af 7. december 2006. Jeg modtog brevet den 11. december 2006, og samme dag havde en af mine medarbejdere en samtale med hende. Under denne samtale oplyste min medarbejder bl.a. at mine muligheder for at behandle sagen afhang af om X Musikskole var en del af den offentlige forvaltning. I et brev af 9. januar 2007 skrev jeg til A at jeg overvejede om jeg

havde mulighed for at behandle sagen, idet jeg havde konstateret at X Musikskole er en selvejende institution som modtager støtte fra X Kommune og Kunststyrelsen. Baggrunden for mine overvejelser var at ombudsmandens virksomhed kun omfatter den offentlige forvaltning, men ikke private institutioner (§ 7, stk. 1, i lov nr. 473 af 12. juni 1996 om Folketingets Ombudsmand).

Efter at have vurderet skolens forhold nærmere traf jeg beslutning om at X Musikskole er omfattet af ombudsmandens kompetence. I et brev af 31. maj 2007 bad jeg musikskolen om en udtalelse i anledning af klagen fra A. Musikskolen fremsatte en udtalelse i et brev af 28. juni 2007. I udtalelsen var bl.a. anført følgende:

”Det er vigtigt for mig at pointere, at (C) ikke har haft noget personligt mod (A). (A) foretrækker at løse udfordringer på sin egen måde og har haft svært ved at se sit arbejde som en del af en helhed. (A) har derfor været uvillig til at følge de anvisninger, som (C) har givet hende – anvisninger som har tilgodeset Musikskolen som helhed.

...

Gennem hele forløbet har jeg holdt en sober og saglig linje. Jeg har ikke udøvet magtmisbrug eller truet med vold eller fyring. Jeg har oplyst (A) om konsekvenserne af hendes valg og har i den forbindelse selvfølgelig oplyst hende om, at hendes stilling i (X) Musikskole var i fare, hvis hun ikke ville samarbejde konstruktivt om en løsning. Jeg har ikke haft et ønske om at (A) skulle opsiges – tværtimod har mit ønske været, at vi skulle finde en løsning, og jeg har givet (A) flere ekstra muligheder (i form af forlængede tidsfrister og mulighed for til sidst blot at anerkende advarslen) for at samarbejde om en løsning undervejs i processen. Den aftale, der blev indgået omkring skrivelse af referatet blev aftalt med (A) på forhånd. Hverken (D) eller jeg har afvejet fra denne aftale. Som jeg tidligere har nævnt har (A)’s fagforening (både (D) og (E)) støttet min fremgangsmåde, både i telefonsamtaler, men også som det fremgår af min mailkorrespondance med (D). (A) har haft alle muligheder for at lade mig vide, at hun anerkendte advarslen, og sagen kunne have været afsluttet meget tidligt.”

I et brev som jeg modtog den 1. august 2007, kommenterede A X Musikskoles udtalelse. Hun skrev bl.a. følgende:

”I (B)’s opfattelse ’samarbejde konstruktivt om en løsning’ samt ’konstruktiv dialog’ har kun en betydning: ’at anerkende advarslen’. Så bagefter mistes mening i ’af referatets udformning og anklager mod min person’ (s. 4) samt ’og sagen kunne være afsluttet meget tidligt’ (s. 5). Sagens ’kerne’ til (B) er forbundet med ’hun ((A)) kan anerkende den advarsel (...) i bund og grund er det, sagen handler om’. Hun bekræfter, at ’25. marts 2006 modtager jeg brev fra (A). Sammen med brevet er referat underskrevet’. Men sagen er ikke afsluttet.

Som bekendt, et underskrevet dokument betyder, at man er enig med dokumentets indhold i det hele taget, selv om det består af forskellige rubrikker, f.eks. aftale med bank. Jeg har aldrig brugt min ret at gøre indsigelse mod skriftlig advarsel af 12.01.06 selv om jeg fik at vide, at ’en advarsel får (...) først betydning i tilfælde af en afskedigelse, hvor den i givet fald vil blive inddraget i afskedigelsesgrundlaget ((E)’s e-mail af 17.01.06). Han overbeviste mig om, at ’retligt (...) ikke muligt at få fjernet advarslen’. Jeg blev ikke i tvivl om, at før eller senere kommer sagen til afskedigelse, derfor vil referatet være gældende som et juridisk grundlag i forbindelse med en senere afskedigelsessag, hvor sagligheden af sagsforløbet skal dokumenteres.”

Efter at musikskolen havde genoptaget sagen, anmodede A mig om at henstille til Civilstyrelsen at hun fik fri proces til at føre en sag mod musikskolen. Jeg svarede A i et brev af 10. marts 2009:

”Jeg har besluttet ikke at henstille til Civilstyrelsen at De får meddelt fri proces. Baggrunden for min beslutning er følgende:

Forløbet i sagen

I et brev af 8. oktober 2008 henstillede jeg til (X) Musikskole at genoptage behandlingen af Deres sag med henblik på at tage stilling til konsekvenserne af at afskedigelsen efter min opfattelse var uberettiget, og at musikskolen have begået visse sagsbehandlingsfejl i forbindelse med afskedigelsen.

(X) Musikskole meddelte mig i et brev af 12. december 2008 at musikskolen havde taget min redegørelse i sagen til efterretning, og at musikskolen beklagede de formelle fejl af forvaltningsretlig karakter som jeg havde påpeget i forbindelse med afskedigelsen. Det fremgik samtidig af brevet at musikskolen havde genovervejet sagen, men at skolen ikke havde fundet anledning til at ændre afgørelsen om at afskedige Dem.

De havde herefter en telefonsamtale med en af mine medarbejdere den 9. januar 2009 hvor De oplyste at Deres advokat havde stillet krav over for musikskolen om at De skulle have en godtgørelse på 60.000 kr., men at musikskolen kun ville betale et beløb på 15.000 kr. I et brev af 11. januar 2009 bad De mig om at henstille til Civilstyrelsen at der blev meddelt Dem fri proces til en retssag om Deres afskedigelse. Jeg bad Dem den 14. januar 2009 om at sende mig kopi af den korrespondance der havde været ført mellem (X) Musikskole og Deres advokat efter at jeg havde sendt Dem min endelige redegørelse af 8. oktober 2008. Med brev af 18. januar 2009 har De sendt mig en række bilag i sagen.

Det fremgår af bilagene at Deres advokat den 16. december 2008 sendte Dem et udkast til et brev til (X) Musikskole som han bad Dem om at godkende. I brevet blev der fremsat krav om De skulle have en godtgørelse fra musikskolen svarende til tre måneders løn som følge af uberettiget afskedigelse. Derudover blev der i brevet fremsat krav om at musikskolen skulle betale Dem en godtgørelse for svie og smerte på 5.460 kr. fordi De efter det anførte havde pådraget Dem en alvorlig sygdom som følge af uforsvarlige forstyrrelser fra skolelederens side i en periode hvor De var sygemeldt. Der blev samtidig taget forbehold for yderligere krav om erstatning eller godtgørelse i denne forbindelse. Herudover blev der stillet krav om at (X) Musikskole skulle betale Dem en godtgørelse på 10.000 kr. i anledning af at musikskolen havde overtrådt reglerne i ansættelsesbevisloven. Endelig blev der fremsat krav om erstatning for nødvendige udgifter til advokatbistand som skønsmæssigt blev fastsat til 10.000 kr. Det fremgår af en senere e-post af 16. januar 2009 fra Deres advokat til Dem at Deres krav samlet beløb sig til 60.000 kr. Efter at De havde godkendt udkastet, sendte Deres advokat brevet til (X) Musikskole den 17. december 2008.

Deres advokat meddelte i en e-post af 9. januar 2009 til (X) Musikskoles advokat at De ikke kunne acceptere et tilbud fra musikskolen om en compensation på 15.000 kr.

Ombudsmandslovens § 23

Ombudsmanden kan henstille at der meddeles fri proces i anledning af forhold der er omfattet af ombudsmandens virksomhed. Det fremgår af § 23 i lov nr. 473 af 12. juni 1996 om Folketingets Ombudsmand.

Efter ombudsmandens praksis bruges denne mulighed navnlig i tilfælde hvor en myndighed har afvist at følge en henstilling fra ombudsmanden. Hvis der er tvivl om det faktiske eller retlige grundlag for en afgørelse, kan dette dog også give ombudsmanden grundlag for at henstille at en klager får meddelt fri proces til en retssag. Jeg henviser til Kaj Larsen m.fl., Forvaltningsret, 2. udgave (2002), s. 908.

Jeg har besluttet ikke at henstille til Civilstyrelsen at De får meddelt fri proces. Jeg har lagt vægt på at (X) Musikskole har fulgt min henstilling og genoptaget sin behandling af sagen, og at musikskolen efter det oplyste har tilbudt at betale Dem et beløb på 15.000 kr. Når en myndighed har fulgt en henstilling fra ombudsmanden om at genoptage behandlingen af en sag, er der efter min opfattelse ikke grundlag for at henstille at der meddeles klageren fri proces, medmindre myndighedens beslutning på baggrund af ombudsmandens henstilling må anses for åbenbart urimelig. Det er efter min opfattelse ikke tilfældet i denne sag.

Det har også betydning for min beslutning at nogle af de krav som Deres advokat har fremsat over for (X) Musikskole, angår forhold som ikke var omfattet af min undersøgelse. Det gælder bl.a. kravet om en godtgørelse for svie og smerte og for overtrædelse af ansættelsesbevisloven.

Jeg ved at min medarbejder under telefonsamtalen den 9. januar 2009 orienterede Dem om den sag som er gengivet i Folketingets Ombudsmands beretning for 2006, s. 578*. I den sag henstillede jeg til Civilstyrelsen at meddele fri proces til en skolekonsulent som var blevet afskediget af en kommune. Jeg gør opmærksom på at denne sag adskilte sig fra Deres sag bl.a. fordi kommunen, efter forhandlinger med skolekonsulenten, gav udtryk for at den mente at der ikke var grundlag for at udbetale erstatning eller godtgørelse til skolekonsulenten.”

NOTER: (*) FOB 1993, s. 297 (FOB 1993 s. 294) og FOB 2006, s. 578.