

Udskriftsdato: 13. december 2025

FOU nr 2023.10 (Gældende)

2023-10. Ikke grundlag for at bortvise skolelærer på baggrund af sigtelse og tiltale for blufærdighedskrænkelse

Ministerium: Folketinget

Opfølgning / Opfølgning til

BEK nr 494 af 21/05/2014 § 1, stk. 1 - BEK nr 1860 af 23/09/2021 § 32, stk. 1, 5 og 6 -

CIR1H nr 9723 af 27/09/2021 § 2, stk. 1, § 3, stk. 1 og § 6

2023-10. Ikke grundlag for at bortvise skolelærer på baggrund af sigtelse og tiltale for blufærdighedskrænkelser

En skolelærer blev dagen efter sin ansættelse på en kommunal skole, men inden sin tiltræden, sigtet for blufærdighedskrænkelser af et 12-årigt barn. Læreren underrettede ikke skolen om sigtelsen, og skolen blev heller ikke på anden måde underrettet herom. Senere blev læreren tiltalt for forholdet.

Da Rigsadvokaten ca. to en halv måned efter skolelærerens tiltræden orienterede kommunen om tiltalen, bortviste kommunen læreren. Kommunen begrundede bortvisningen med, at læreren groft havde misligholdt ansættelsesforholdet ved ikke at oplyse skolen om sigtelsen, og henviste tillige til deorumkravet. Kommunen fandt, at dens forudsætninger for ansættelsen var bristet.

Læreren blev senere frifundet i straffesagen.

Ombudsmanden fandt, at der ikke forelå oplysninger, der kunne tilsige, at læreren ikke levede op til deorumkravet. Han henviste til, at kommunen på tidspunktet for bortvisningen ikke var i besiddelse af andre oplysninger om den adfærd, som læreren havde udvist i forbindelse med det forhold, som læreren blev tiltalt – og senere frikendt – for, end underretningen fra Rigsadvokaten om tiltalen.

Ombudsmanden fandt til gengæld, at læreren havde tilsidesat sin underretningspligt ved ikke at oplyse kommunen om sigtelsen. Han henviste til, at læreren skulle arbejde direkte med børn og unge under 15 år, og at der således var en direkte forbindelse mellem lærerens arbejdsfunktioner og det, som sigtelsen omhandlede. Tilsidesættelsen af underretningspligten var dog ikke af en sådan karakter, at den berettigede til bortvisning.

Endvidere fandt ombudsmanden, at kommunen ikke med henvisning til sigtelsen og tiltalen kunne frigøre sig fra ansættelsesaftalen ud fra læren om bristede forudsætninger.

Ombudsmanden henstillede derfor til kommunen at genoptage sagen med henblik på at træffe en ny afgørelse over for læreren.

(Sag nr. 22/03758)

I det følgende gengives ombudsmandens udtalelse om sagen:

Ombudsmandens udtalelse

1. Om sagen

Sagen drejer sig om X Kommunes bortvisning af A den (dato).

A blev ved ansættelsesbrev af (dato) ansat som lærer med virkning fra den (dato).

Ifølge X Kommune blev A til ansættelsessamtalen oplyst om, at der skulle indhentes en børneattest, og Rigspolitiet udstedte den (dato) – på baggrund af en samtykkeblanket underskrevet af A – en sådan. Børneattesten viste, at A ikke var registreret med afgørelser som omhandlet i § 36 i den dagældende kriminalregisterbekendtgørelse.

Af ansættelsesbrevet fremgår det, at der var aftalt en prøvetid på 3 måneder og et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage i prøvetiden. Det fremgår også, at A havde pligt til at oplyse, hvis han var bekendt med at lide af en sygdom eller havde symptomer på en sygdom, som ville have væsentlig indflydelse på muligheden for at udføre arbejdet, og at ansættelsesforholdet kunne ophæves, hvis A undlod at oplyse herom. Det var ikke angivet, at han skulle underrette kommunen, hvis han blev sigtet for et strafbart forhold.

Dagen efter, at A's ansættelsesbrev blev udfærdiget, og (8 dage) inden han tiltrådte stillingen, skete der en episode i hans hjem, der involverede et på daværende tidspunkt 12-årigt barn. Samme dag blev A sigtet for blufærdighedskrænkelser over for barnet og oplyst herom.

Sigtelsen blev ved en fejl ikke indberettet til X Kommune efter reglerne i det dagældende cirkulære nr. 64 af 29. juli 2005 om indberetning om straffesager mod offentligt ansatte samt indberetning om straffesager vedrørende seksuelt misbrug af børn mv. begået af personer, der er ansat eller beskæftiget med børn (indberetningscirkulæret).

Den (dato) (68 dage efter A tiltrådte sin stilling, og 77 dage efter udstedelsen af ansættelsesbeviset) udfærdigede anklagemyndigheden et anklageskrift i sagen, og (ti dage senere) underrettede Rigsadvokaten X Kommune om, at A var ”tiltalt for overtrædelse af straffelovens § 232, stk. 1, om blufærdighedskrænkelser, ved den (dato) at have fremvist pornografisk materiale, samt blottet sit lem for den på daværende tidspunkt 12-årige forurettede”.

Underretningen af X Kommune skete, inden A selv blev oplyst om, at han var blevet tiltalt i sagen.

På baggrund af Rigsadvokatens underretning af (dato) sendte X Kommune (fire dage senere) en partshøring om påtænkt bortvisning til A. Heraf fremgik bl.a. følgende:

”Begrundelsen for den påtænkte bortvisning er, at kommunen har modtaget en underretning fra Rigspolitiet [rettelig Rigsadvokaten; min bemærkning] hvorefter fremgår, at du er tiltalt for overtrædelse af straffelovens § 232, stk. 1, om blufærdighedskrænkelser ved at have fremvist pornografisk materiale, samt blottet dit lem over for et barn.

Kommunen anser det for en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, at du ikke har oplyst ledelsen om, at du var sigtet og efterfølgende er tiltalt for et forhold af denne karakter. Et forhold, som efter kommunens opfattelse, gør dig uegnet til at arbejde med børn og unge, og som gør, at kommunen har mistet tilliden til et videre samarbejde. Kommunens forudsætninger for ansættelsen er således bristet, hvorfor en sag om bortvisning indledes.

Du er fritaget for tjeneste fra dags dato og resten af høringsperioden. ”

På baggrund af en telefonsamtale med Danmarks Lærerforening (DLF), der repræsenterer A i sagen, om grundlaget for den påtænkte bortvisning har X Kommune i et telefonnotat af (dato) anført bl.a. følgende:

”Kommunen har både henvist til sigtelsen og tiltalen i partshøringen og lægger vægt på, at A ikke har oplyst sin ledelse om forholdet, inden han tiltrådte sin stilling. Det er åbenbart, da A skal arbejde med børn og unge på skolen, at et sådant forhold vil have afgørende indflydelse på tilbuddet om ansættelse fra skolens side. UT henviste til bestemmelsen om decorum, og at han har bedraget kommunen ved ikke at give disse oplysninger. Det gør ingen forskel for kommunen, om han er sigtet eller tiltalt, og i øvrigt har kommunen ikke grundlag for at tilsidesætte de oplysninger, som er afgivet fra Rigspolitiet [rettelig Rigsadvokaten; min bemærkning]. ”

I et partshøringssvar af (dato) til X Kommune anførte DLF bl.a., at A ikke havde oplyst ledelsen om sigtelsen, da han anså den for en formalitet, og at han var blevet vejledt om, at han var uskyldig, indtil det modsatte var bevist. Efter DLF's opfattelse var der ikke grundlag for bortvisning, men alene for at fritage A fra tjeneste, indtil der forelå en endelig afklaring af straffesagen.

I et udateret partshøringssvar, som DLF sendte til X Kommune den (dato), anførte A bl.a., at politiet ved sigtelsen havde udtalt, at sigtelsen skete som formalia, og at han blev vejledt på samme måde af sin advokat. Dette var årsagen til, at han ikke oplyste X Kommune om sigtelsen, og han var heller ikke blevet vejledt herom af nogen myndighed. Havde han været bekendt med tiltalen, ville han have drøftet denne med sin leder.

Den (dato) (98 dage efter sigtelsen) bortviste X Kommune A med umiddelbar virkning. Bortvisningen skete i A's prøvetid. Som begrundelse for bortvisningen anførte kommunen bl.a. følgende:

”Begrundelsen for bortvisningen er, at kommunen har modtaget en underretning fra Rigspolitiet [rettelig Rigsadvokaten; min bemærkning] hvorefter fremgår, at du er tiltalt for overtrædelse af straffelovens § 232, stk. 1, om blufærdighedskrænkelser ved at have fremvist pornografisk materiale, samt blottet dit lem over for et barn.

Det forhold, at politiet har forsømt at orientere kommunen om sigtelsen ændrer ikke på kommunens vurdering af, at en tiltale for ovenstående forhold, er af så væsentlig en karakter, at det for indeværende gør dig uegnet til at arbejde med børn og unge, og gør, at kommunen har mistet tilliden til et videre samarbejde.

X Kommune fastholder, at du groft har misligholdt dit ansættelsesforhold, ved ikke at oplyse ledelsen om, at du var sigtet. Selv om du, efter dine oplysninger, er blevet vejledt om det modsatte, finder kommunen, at du burde have informeret ledelsen, da dit arbejde består i at arbejde med børn og unge, og sigtelsen netop handler om blufærdighedskrænkelser over for et barn. Det forhold at du, ud fra dit høringssvar, alene anså sigtelsen som en formalitet, finder kommunen stærkt bekymrende, og mener, at det er åbenbart, at du burde have vidst, at en oplysning om sigtelsen var en væsentlig oplysning for arbejdsgiver. Kommunen har ansvaret for at sikre et godt og trygt læringsmiljø for eleverne, og ville have hævet ansættelsesforholdet ved information om en sigtelse af denne karakter. Det forhold, at politiet nu har rejst tiltale gør blot forholdet endnu mere skærpende efter kommunens vurdering. X Kommune fastholder på den baggrund, at kommunens forudsætninger for ansættelsen er bristet. ”

Den (dato) blev der afholdt et forhandlingsmøde mellem DLF og X Kommune. Ifølge et referat fra mødet anførte X Kommune bl.a. følgende:

”X Kommune fastholdt bortvisningen ud fra følgende argumenter.

Såvel tjenestemænd som overenskomstansatte er omfattet af reglerne om decorum (...).

Kommunen anerkender, at A alene er tiltalt og ikke dømt, men kommunen vurderer, at en tiltale af denne karakter sagligt kan indgå i vurderingen af, om A opfylder kravene til værdighed efter decorumbestemmelserne (...).

Kommunen har noteret sig A's forklaring om, hvorfor han er tiltalt. Kommunen vurderer imidlertid, at det forhold, at anklagemyndigheden har vurderet, at de har tilstrækkeligt bevis i sagen til at rejse en tiltale gør, at vi ikke kan tage risikoen at lade ham forblive ansat. ”

Kommunen anførte også, at tiltalen havde en karakter, hvor det måtte være åbenbart for A, at denne oplysning er relevant for arbejdsgiver, uanset at han alene var sigtet på tiltrædelsestidspunktet, og at kommunen havde ophævet ansættelsesforholdet, fordi kommunens forudsætninger for tilbud om ansættelse var bristet.

Den (dato) (205 dage efter sigtelsen og 107 dage efter bortvisningen) blev A ved Retten i (...) frifundet for overtrædelse af straffelovens § 232, stk. 1.

X Kommune afviste efterfølgende en anmodning fra DLF om at indgå forlig i sagen som følge af frifindelsen. Ifølge et telefonnotat af (dato) vedrørende en samtale herom mellem X Kommune og DLF tilkendegav kommunen i den forbindelse bl.a. følgende:

”(...) Kommunens forudsætninger for at indgå i et ansættelsesforhold var bristet. A vidste i (...) måned, at han var sigtet og valgte ikke at oplyse kommunen herom. Kommunen finder, at det måtte være åbenbart for A, at denne oplysning var afgørende og væsentlig for kommunen at få inden hans tiltrædelse i stillingen. Kommunen er pligtig at sikre et trygt undervisningsmiljø for eleverne og lov om børneattester understøtter dette. Kommunen noterer sig, at politiet og hans advokat har rådgivet A til ikke at fortælle det, men det ændrer ikke på, at kommunens forudsætninger for ansættelsen er bristet, hvorfor ansættelsesforholdet blev hævet. ”

2. DLF's opfattelse

DLF har klaget til mig den 18. august 2022. Jeg har desuden modtaget høringssvar og bemærkninger fra DLF den 21. december 2022 og den 9. januar 2023.

Det er DLF's opfattelse, at der ikke var grundlag for at bortvise A med henvisning til, at han ikke opfyldte decorumkravet. DLF har i den forbindelse gjort gældende, at der for X Kommune alene forelå oplysning fra Rigsadvokaten om tiltalen, og at A på intet tidspunkt havde erkendt at have begået et strafbart forhold.

Der var heller ikke grundlag for at bortvise A med henvisning til bristede forudsætninger, og en bortvisning var under alle omstændigheder ikke proportional. Oplysningen om sigtelsen var ikke væsentlig for X

Kommune, da kommunen ikke kunne have undladt at ansætte A alene med henvisning til sigtelsen. Endvidere kunne den risiko, som kommunen mente, at A udgjorde, have været tilgodeset ved at fritage ham fra tjeneste, indtil der forelå en afklaring, herunder en eventuel dom, i straffesagen.

X Kommune må selv bære ansvaret for at kommunikere det klart ud til ansøgere til stillinger i kommunen, og til medarbejderne generelt, hvis ansættelse i kommunen forudsætter, at en medarbejder eller ansøger ikke – eventuelt uberettiget – er sigtet for et strafbart forhold. I forbindelse med ansættelsen indhentede X Kommune alene oplysninger om, hvorvidt A var dømt for strafbare forhold, og ikke oplysninger om, hvorvidt han var sigtet. Bl.a. derfor burde A ikke have indset, at han skulle have oplyst X Kommune om sigtelsen af egen drift.

Ifølge DLF havde politiet oplyst A om, at han ikke selv var forpligtet til af egen drift at oplyse om sigtelsen til nogen andre – heller ikke sin arbejdsgiver. Også A's forsvarer tilkendegav, at A ikke havde pligt til at oplyse sin arbejdsgiver om, at han var sigtet eller tiltalt i en straffesag. Jeg forstår DLF sådan, at DLF mener, at det er politiets opgave at underrette kommunen om sigtelsen, og at det ikke skal komme A til skade, at politiet i den konkrete sag ikke underrettede kommunen om sigtelsen.

3. X Kommunes opfattelse

Jeg har modtaget udtalelser fra X Kommune den 8. og 24. november 2022 samt den 25. januar 2023.

I sine udtalelser til mig har X Kommune anført, at bortvisningen var begrundet i, at kommunens forudsætninger for ansættelsen af A var bristet. Kommunen har videre forklaret, at det, som den anførte under sagens behandling om karakteren af det forhold, som A blev sigtet og tiltalt – og efterfølgende frifundet – for, indgår som et led i vurderingen af, om kommunen kan påberåbe sig bristede forudsætninger.

Det er X Kommunes opfattelse, at A må have indset – eller burde have indset – at det var en væsentlig forudsætning for tilbuddet om ansættelse, at han ikke var involveret i en straffesag om blufærdighedskrænkelser mod et barn, og at A skulle oplyse kommunen om sigtelsen, straks efter at han blev bekendt med den. Det gælder ifølge X Kommune, ”uanset om han blev rådgivet til andet af sin advokat eller andre”.

Stillingen indebar, at A skulle have direkte kontakt med børn under 15 år. Der er dermed en direkte forbindelse mellem A's arbejdsområde og den overtrædelse, som han blev sigtet og senere tiltalt for. Tiltalen angik ”fremvisning af pornografisk materiale og sit lem til en 12-årig”, hvilket ikke kan forenes med en ansættelse med kontakt til børn og unge under 15 år. Som følge af tiltalen kunne kommunen ikke længere have tillid til, at A kunne udfylde stillingen på en hensigtsmæssig måde, da kommunen ikke trygt ville kunne overlade børn og unge i hans varetægt.

X Kommune har også anført, at der gælder et særlig strengt værdighedskrav for lærere, da lærere ikke må have begået seksualforbrydelser over for børn og unge. Sigtelsen og tiltalen i sagen er uforenelig med den moralnorm, som jobbet som lærer forudsætter. Ved tiltalen er der sket en krænkelse af det tillidsforhold, som der skal være mellem parterne.

Stillingen var opslået, fordi kommunen havde brug for en lærer, som kunne undervise fra start og ikke skulle være hjemsendt med løn uden modydelse på ubestemt tid. X Kommune ville derfor ikke have ansat

A, hvis kommunen havde vidst, at han senere ville blive sigtet for blufærdighedskrænkelser. Som følge af sigtelsen ville kommunen nemlig ikke kunne bruge A til at undervise klasser ud fra et hensyn til elever og forældres tryghed og tillid.

Det udgør en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, at A ikke oplyste kommunen om sigtelsen, og det var den manglende underretning og ikke straffesagens udfald, der var afgørende for beslutningen om bortvisning. Denne er således som udgangspunkt begrundet i, at A fortiede, at han var blevet sigtet, selv om han burde vide, at denne information var særdeles relevant for kommunen.

Kommunen har overvejet, om det var muligt at sanktionere forholdet på en mindre indgribende måde. Afskedigelse var imidlertid ikke relevant som sanktion, da ophævelsen skete grundet bristede forudsætninger, som medfører en ophævelse af ansættelsesforholdet. X Kommune har i den forbindelse også peget på, at bortvisningen skete i den sidste måned af A's prøvetid.

X Kommune har endelig anført, at det ville kunne danne grundlag for kritik fra revisionen, hvis kommunen udbetalte løn til A under en fritagelse for tjeneste.

4. Retsgrundlaget

4.1. Dekorum

Dekorumkravet (også kaldet værdighedskravet) er for kommunalt ansatte tjenestemænd reguleret ved § 10 i tjenestemandregulativ af 2008 for kommuner inden for Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde.

Det fremgår af denne bestemmelse (og den tilsvarende bestemmelse i tjenestemandslovens § 10), at tjenestemanden samvittighedsfuldt skal overholde de regler, der gælder for hans tjeneste, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.

For overenskomstansatte mv. er der ikke et lovgrundlag for dekorumkravet, men det er antaget, at også disse offentligt ansatte er undergivet et dekorumkrav.

Dekorumkravet kan være overtrådt, når den ansatte (beviseligt) har gjort sig skyldig i strafbare handlinger, herunder handlinger, der er begået uden for tjenesten, og hvor forurettede ikke er arbejdsgiver. Jeg henviser til dommen U 2007.651 V og faglig voldgiftssag FV 2021.581. Jeg henviser endvidere til sagerne FOB 1999.239, FOB 1992.219 og FOB 1990.339.

Det er dog ikke enhver strafbar handling, der gør den ansatte uværdig. Der må foretages en konkret vurdering, hvori det indgår med vægt, hvor groft det strafbare forhold er, og om det har en relation til (eller betydning for) det arbejde, den pågældende udfører.

Dekorumkravet kan også være overtrådt, selvom den udviste adfærd ikke har en strafbar karakter. Der kan således være tilfælde, hvor den ansatte bliver frifundet i en straffesag, men hvor det alligevel er berettiget at afskedige den ansatte som følge af den adfærd, som den ansatte er blevet frifundet for i straffesagen. Den udviste adfærd skal dog have en så alvorlig karakter, at myndigheden med rette kan drage tilliden til vedkommende i tvivl.

Jeg henviser til Karsten Revsbech, Forvaltningspersonalet, 5. udgave (2023), s. 45 ff., Niels Fenger (red.), Forvaltningsret (2018), s. 194 ff. (Jens Kristiansen), Oluf Emborg og Peer Schaumburg-Müller, Offentlig arbejdsret, 2. udgave (2010), s. 328 ff., Henrik Karl Nielsen og Michael Møllegaard Jessen, Tjenestemandsløven med kommentarer (2021), s. 96 ff., Lene Damkjær Christensen m.fl., Den ansættelsesretlige håndtering af medarbejdernes strafbare forhold, Juristen 2018, s. 43 ff., U 2007.651 V og U 2016.3097 V og sagen FOB 2011 20-3.

4.2. Den ansattes underretningspligt om egne forhold

En ansat har pligt til at underrette om egne forhold af betydning for arbejdspladsen. Underretningspligten omfatter alle forhold, der kan have reel betydning for arbejdsgiverens varetagelse af sine interesser, herunder adgangen til at disponere over den ansattes arbejdskraft. Jeg henviser til U 2004.1252 H, U 2006.1046 H, U 1997.1399 V, Lars Svenning Andersen m.fl., Funktionærret, 6. udgave (2020), s. 1012, og Natalie Videbæk Munkholm, Loyalitet i arbejdsretlige relationer (2016), s. 354 ff.

4.3. Bortvisning

Af Medarbejder- og Kompetencestyrelsens Personale Administrative Vejledning, pkt. 31.5.2.4, fremgår bl.a. følgende:

”I særlige situationer er det berettiget at bortvise en ansat, dvs. afskedige den pågældende uden varsel. Bortvisning forudsætter, at den ansatte groft har misligholdt ansættelsesforholdet. For funktionærer følger dette direkte af funktionærlovens §§ 3 og 4.

...

Da bortvisning er udtryk for en ultimativ og meget hård sanktion, er det afgørende, at arbejdsgiveren overvejer, om den ansattes misligholdelse kan håndteres/sanktioneres med en mindre indgribende sanktion, jf. (...) proportionalitetsprincippet.

Om en misligholdelse af ansættelsesforholdet kan føre til bortvisning, beror på en individuel vurdering af de konkrete omstændigheder i den enkelte sag.

I vurderingen kan det bl.a. spille ind:

- Om den ansatte tidligere har fået en advarsel vedrørende et lignende forhold med en tilkendegivelse om, at gentagelse vil kunne få ansættelsesretlige konsekvenser.
- Om arbejdsgiveren på forhånd har tilkendegivet, at der vil blive lagt afgørende vægt på overholdelse af netop det forhold/de forhold, som den ansatte har forbrudt sig imod.
- Om arbejdsgiveren tidligere har accepteret et lignende forhold.
- Om misligholdelsen kan betragtes som en forsætlig tilsidesættelse af pligterne i ansættelsesforholdet.
- Om misligholdelsen påvirker forholdet mellem arbejdsgiveren og den ansatte negativt.”

En række af de centrale pligter i et ansættelsesforhold har en uskreven karakter, og det vil også kunne udgøre et rimeligt (sagligt) grundlag for en bortvisning, at den ansatte har brudt uskrevne pligter.

Der kan således efter omstændighederne ske bortvisning, hvis den ansatte ikke opfylder dekrumkravet. Jeg henviser herom til pkt. 4.1 ovenfor.

I situationer, hvor en arbejdsgiver vil bortvise en medarbejder, fordi medarbejderen ikke opfylder dekorumkravet som følge af en adfærd, der også er rejst sigtelse eller tiltale for, er det almindeligt antaget i praksis og juridisk teori, at bortvisning efter omstændighederne kan ske, allerede før straffesagen er afsluttet. Det antages også, at det forhold, at medarbejderen senere måtte blive frifundet, ikke i sig selv udelukker, at bortvisningen kan være foretaget med rette.

Arbejdsgiveren er imidlertid i den forbindelse underlagt et højt beviskrav, hvor sigtelsen og tiltalen ikke i sig selv kan udgøre det fornødne faktuelle grundlag for en antagelse om, at arbejdstageren ikke opfylder dekorumkravet, og hvor beviset derfor må etableres på anden vis, jf. Niels Fenger (red.), Forvaltningsret (2018), 232 f (Jens Kristiansen), og Jens Kristiansen, Ansættelsesret, (2020), s. 599 f.

I faglig voldgiftssag FV 2013.0013 anførte opmanden følgende i sin begrundelse for, at en bortvisning var uberettiget:

”Ved dommen i straffesagen blev A frifundet for overtrædelse af straffelovens § 235, stk. 2, idet det ikke var bevist, at A havde lagret børnepornografisk materiale på sin arbejdscomputer, eller været bekendt med, at materialet fandtes på computeren. Der er ikke for afskedigelsesnævnet fremkommet oplysninger, der kan føre til en anden vurdering i forhold til spørgsmålet om berettigelsen af bortvisningen.”

I faglig voldgiftssag FV 2022.259 havde en kommune bortvist en lærer, idet kommunen fandt, at vedkommende havde udvist en sådan uacceptabel og grænseoverskridende fysisk adfærd over for en række elever, at det var berettiget at bortvise ham eller i det mindste afskedige ham med sædvanligt varsel. Opmanden fandt bortvisningen uberettiget og udtalte i den forbindelse bl.a.:

”Bortvisning er den alvorligste sanktionsmulighed, som arbejdsgiveren har, og er normalt af særdeles indgribende betydning for den bortviste i såvel økonomisk som følelsesmæssig henseende. For at en bortvisning kan anses for berettiget, kræves det derfor, at der er et sikkert bevismæssigt grundlag for at fastslå, at der foreligger en meget alvorlig tjenesteforseelse, som fjerner grundlaget for det tillidsforhold, som er en nødvendig forudsætning for ansættelsen.”

Der kan efter omstændighederne også ske bortvisning, hvis den ansatte ikke opfylder sin loyalitetspligt, f.eks. i situationer, hvor den ansatte burde have underrettet sin arbejdsgiver om visse forhold. Jeg henviser herom til pkt. 4.2 ovenfor. Manglende underretning er dog sjældent i sig selv en så grov tilsidesættelse af den ansattes loyalitetspligt, at det berettiger til bortvisning. Jeg henviser til Natalie Videbæk Munkholm, Loyalitet i arbejdsretlige relationer (2016), s. 358, med gennemgang af retspraksis herom.

I faglig voldgiftssag FV 2021.943 havde en kommune bortvist en kommunaldirektør. Et af de forhold, som kommunen bebrejdede kommunaldirektøren, var, at kommunaldirektøren angiveligt havde haft et intimt forhold til borgmesteren. Kommunaldirektøren havde modtaget bl.a. en anonym mail, hvori det blev anført, at der var rygter om forholdet. Opmanden fandt det ikke bevist, at der forelå en intim eller i øvrigt upassende nær forbindelse. Opmanden fandt samtidig, at kommunaldirektøren – efter den almindelige loyalitetspligt over for kommunen – havde pligt til at underrette Økonomiudvalget om den anonyme mail. Undladelsen heraf havde karakter af en tjenesteforseelse. Ved vurderingen af pligtforsømmelsens grovhed måtte det imidlertid tages i betragtning, at rygten var usandt, og bl.a. derfor kunne den manglende underretning ikke anses for en væsentlig tjenesteforseelse. Forholdet kunne derfor hverken begrunde bortvisning eller afskedigelse uden krav på fratrædelsesgodtgørelse.

4.4. Bristede forudsætninger for ansættelsen

Et ansættelsesforhold hviler på visse forudsætninger med hensyn til ydelse og modydelse. I tilfælde, hvor disse forudsætninger enten viser sig at være urigtige eller brister efter tidspunktet for kontraktindgåelsen, vil den pågældende part undertiden kunne træde ud af mellemværendet uden at iagttage kontraktens normale tidsvilkår.

Det følger således af almindelige aftaleretlige principper, at en part kan blive frigjort for en individuel aftale med henvisning til bristede forudsætninger, såfremt forudsætningen var væsentlig for løftegiveren og var kendelig for løftemodtageren, og det endvidere efter en afvejning af de involverede interesser er rimeligt at lægge risikoen for, at forudsætningen svigter, på løftemodtageren.

Jeg henviser til Ole Hasselbalch og Natalie Videbæk Munkholm, Lærebog i Ansættelsesret & Personalejura, 6. udgave (2019), s. 369 f., samt Hans Viggo Godsk Pedersen og Anders Ørgaard, Almindelig Kontraktret, 6. udgave (2020), s. 182 ff. Se også Lars Svenning Andersen m.fl., Funktionærret, 6. udgave (2020), s. 205 ff., der anfører bl.a. følgende herom:

”2.2. Bristede forudsætninger ved tiltræden

Parterne kan i ansættelsessamtalen ikke tage højde for alting, og en række forhold ligger som forudsætninger for aftalens indgåelse. Brister disse forudsætninger, inden ansættelsesforholdet tiltrædes, opstår spørgsmålet, om den anden part kan frigøre sig fra ansættelsesforholdet med eller uden varsel, og hvilke konsekvenser det i øvrigt måtte få for parternes mellemværende.

I forudsætningslæren (...) bestemmes det traditionelt, at man ikke er bundet ved sit løfte, hvis den forudsætning, der brister, var *bestemmende* for én, var *kendelig* for modparten, og hvis det endelig er *relevant* at lægge risikoen for, at forudsætningen brister, på modparten.

Ved forståelsen heraf kan man altså fastslå, at det er en betingelse for at påberåbe sig bristede forudsætninger, at der er tale om et forhold, som ville have indebåret, at man ikke ville have indgået aftalen, hvis man havde været klar over, hvordan forholdene udviklede sig.

Det indebærer også, at der pålægges begge parter et ansvar for at få afklaret de spørgsmål, der forventes at kunne dukke op senere, og fremdrage dem i forbindelse med aftaleindgåelsen. Sker det ikke, kan man ikke efterfølgende påberåbe sig, at omstændigheder, man burde have indset, nu er indtrådt.

Hvis det fx er væsentligt for arbejdsgiveren, at funktionæren ikke har været straffet, kan han under ansættelsessamtalen gøre opmærksom herpå. Begår den ansatte efter indgåelse af ansættelsesaftalen et strafbart forhold, eller indgives der fx bedragerianmeldelse mod ansatte, hvor viden herom ville have været bestemmende for, at ansættelsesaftalen ikke var indgået, vil arbejdsgiveren kunne påberåbe sig, at forudsætningen for ansættelsesaftalen er bristet.

Det skal som nævnt også være kendeligt for modparten, at det har været bestemmende for den pågældende part, at netop denne forudsætning var opfyldt (...).

Oftest vedrører spørgsmålet om bristede forudsætninger diskussionen om forudsætningens relevans, det vil (i hvert fald i Ussings version af forudsætningslæren) sige afgørelsen af, hvem af parterne risikoen

for, at forudsætningen svigter, bør lægges på. Når disse bemærkninger skal konkretiseres inden for det ansættelsesretlige område, kan dette bedst ske gennem en række eksemplificeringer.

Ønsker arbejdsgiveren at hæve ansættelsesaftalen på grund af omstændigheder, som funktionæren er uvidende om eller uden indflydelse på, vil det normalt være relevant at pålægge arbejdsgiveren selv risikoen for disse forudsætnings svigten.

...

Er ingen af parterne herre over, at forudsætningerne for ansættelsesforholdets fortsatte beståen brister, bliver det afgørende at vurdere, hvem der er nærmest til at tage risikoen for forudsætningssvigten (...).

...

Arbejdsgiverens forudsætning om, at funktionæren tiltræder stillingen, er normalt relevant (...). Det nævnes her, at sygdom ved tiltræden er lovligt forfald. På samme måde må det antages, at funktionærens konstatering af, at han lider af en alvorlig sygdom, behandles ens, hvad enten konstateringen foreligger under ansættelsen eller efter ansættelsesaftalens indgåelse, men før tiltræden.

...

Ligeledes kan arbejdsgiverens forudsætning om, at funktionæren er i stand til at udføre det aftalte arbejde, kun påberåbes, hvis funktionæren inden tiltræden rammes af en ulykke eller sygdom, der fremover umuliggør, at funktionæren kan udføre arbejdet på den forudsatte måde eller med den forudsatte kvalitet. ”

I U 2012.81 V havde en region indgået kontrakt med en læge om vikardækning af lægepraksis i et mindre bysamfund. Regionen stillede ikke krav om indhentelse af straffeattest eller lignende, og lægen oplyste ikke, at han netop havde afsluttet afsoningen af en dom for at have krænket en mindreårig pige seksuelt, og at to ansættelsesforhold i en anden region som følge af dommen kort forinden var blevet ophævet. Da regionen efterfølgende fik kendskab til straffedommen, ophævede den kontrakten, idet den mente, at kontrakten var indgået under urigtige forudsætninger. Efter det oplyste om karakteren af det forhold, som lægen var blevet dømt for, og som han netop havde afsluttet afsoningen af, og indholdet af det arbejde, som han skulle udføre som praktiserende læge i et mindre bysamfund, var det godtgjort, at det for lægen måtte have fremstået som overvejende sandsynligt, at regionen ikke ville have indgået kontrakten med ham, hvis den havde været bekendt med straffedommen. Regionen havde derfor været berettiget til at ophæve kontrakten kort tid efter indgåelsen, og inden aftalen var trådt i kraft.

Jeg henviser endvidere til U 1990.674 Ø, faglig voldgiftssag FV 2015.0127 og sagen [FOB 2011 20-3](#).

4.5. Børneattester mv.

Efter § 1, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 494 af 21. maj 2014 om indhentelse af børneattest ved ansættelse og beskæftigelse af personer i skoler, fritids- og klubtilbud skal skoler inden for Undervisningsministeriets ressort indhente børneattest, bl.a. inden de ansætter eller beskæftiger personer, der som led i udførelsen af deres opgaver skal have direkte kontakt med børn under 15 år.

Ved en børneattest forstås en attest med oplysninger som nævnt i § 36 i bekendtgørelse om behandling af personoplysninger i Det Centrale Kriminalregister (Kriminalregisteret), jf. § 2, stk. 3, i børneattestloven (lovbekendtgørelse nr. 362 af 2. april 2014 om indhentelse af børneattester i forbindelse med ansættelse af personale mv.).

Af § 36, stk. 1, i den dagældende bekendtgørelse nr. 881 af 4. juli 2014 om behandling af personoplysninger i Det Centrale Kriminalregister (Kriminalregisteret) (nu bekendtgørelse nr. 1860 af 23. september 2021) fremgår det, at Rigspolitiet efter begæring til brug for ansættelse eller beskæftigelse af personer, der som led i udførelsen af deres opgaver skal have direkte kontakt med børn under 15 år, kan videregive oplysninger fra efterforskningsdelen, som er eller har været optaget i afgørelsesdelen, og som omfatter overtrædelse af bl.a. straffelovens § 232, stk. 1 (om blufærdighedskrænkelser), hvis forholdet er begået mod et barn under 15 år.

Videregivelse af disse oplysninger kan kun ske efter samtykke fra den, oplysningerne angår, jf. bekendtgørelsens § 36, stk. 3, 1. pkt., og ved fremsættelse af begæring om videregivelse af oplysningerne skal den af Rigspolitichefen udformede blanket til rekvisition af særlige oplysninger fra Det Centrale Kriminalregister anvendes, jf. bekendtgørelsens § 36, stk. 6. Ifølge denne blanket skriver den, som oplysningerne angår, under på bl.a., at den pågældende er blevet gjort bekendt med indholdet af § 36 i den nævnte bekendtgørelse.

Politimesteren (nu politidirektøren) indberetter straffesager mod bl.a. personer, der er ansat i den offentlige forvaltning, jf. dagældende cirkulære nr. 64 af 29. juli 2005 om indberetning om straffesager mod offentligt ansatte samt indberetning om straffesager vedrørende seksuelt misbrug af børn mv. begået af personer, der er ansat eller beskæftiget med børn (nu cirkulære nr. 9723 af 27. september 2021). Indberetningen sker som udgangspunkt til Rigsadvokaten (cirkulærets § 2, stk. 1), og indberetningen skal foretages, bl.a. når der rejses sigtelse for en overtrædelse af straffeloven (cirkulærets § 3, stk. 1, nr. 1).

På grundlag af de indberetninger, der indsendes til Rigsadvokaten, underretter denne vedkommende ansættelsesmyndighed om sagen, når kendskab til sagen må antages at være af væsentlig betydning for ansættelsesmyndigheden i relation til den pågældendes ansættelsesforhold, og de hensyn, som taler for at underrette ansættelsesmyndigheden, klart overstiger hensynet til de interesser, der begrundes hemmeligholdelse, herunder hensynet til den, oplysningen angår (cirkulærets § 6).

5. Min vurdering

5.1. Hvad tager jeg stilling til?

Denne sag angår berettigelsen af X Kommunes bortvisning af A, fordi han efter ansættelsesforholdets indgåelse, men inden sin tiltræden, blev sigtet (og senere tiltalt) for at have begået blufærdighedskrænkelser over for et 12-årigt barn og ikke selv underrettede sin arbejdsplads om, at han var blevet sigtet. A blev efterfølgende frifundet for det pågældende forhold.

Ifølge bortvisningsafgørelsen var bortvisningen begrundet i for det første, at tiltalen gjorde A uegnet til at arbejde med børn og unge og indebar, at kommunen havde mistet tilliden til et videre samarbejde. Og for det andet, at A groft havde misligholdt ansættelsesforholdet ved ikke at oplyse ledelsen om, at han var sigtet. Kommunen fandt herefter, at kommunens forudsætninger for ansættelsen var bristet.

X Kommune har herudover både under bortvisningssagens behandling og i kommunens udtalelser til mig henvist til deorumkravet. Det gælder bl.a. i referatet af forhandlingsmødet den (dato). Endvidere har kommunen i udtalelserne til mig anført, at der gælder et særligt strengt værdighedskrav for lærere, at en sigtelse og tiltale for blufærdighedskrænkelser over for et barn er uforenelig med den moralnorm, som jobbet som lærer forudsætter, og at tiltalen ikke kan forenes med en ansættelse med kontakt til børn og unge under 15 år.

Kommunen har således gjort gældende, både at den kan frigøre sig fra aftalen på grund af bristede forudsætninger, og at den berettiget har udøvet misligholdelsesbeføjelser i medfør af aftaleforholdet.

Jeg vil på den baggrund ikke behandle problemstillingen på samme måde som kommunen, men i stedet uden inddragelse af forudsætningssynspunkter vurdere, om der kan ske bortvisning af A som følge af misligholdelse af ansættelsesforholdet fra A's side på grund af manglende opfyldelse af deorumkravet eller overtrædelse af A's underretningspligt, jf. herom pkt. 5.2 og 5.3 nedenfor. Dernæst vil jeg under pkt. 5.4 vurdere, om kommunen kunne frigøre sig fra ansættelsesaftalen som følge af bristede forudsætninger.

Sagen rejser ikke spørgsmål om, hvorvidt A opfyldte sin loyale oplysningspligt i forbindelse med processen op til indgåelsen af ansættelsesaftalen. Det skyldes, at såvel den hændelse, som han blev sigtet og efterfølgende tiltalt for, som selve sigtelsen og tiltalen først skete efter indgåelsen af ansættelsesaftalen.

5.2. Dekorum

Kravet om deorum kan være overtrådt, herunder for handlinger uden for tjenesten, når den ansatte (beviseligt) har gjort sig skyldig i strafbare handlinger. En fældende dom mod en folkeskolelærer for blufærdighedskrænkelser over for et barn vil efter min opfattelse normalt indebære, at vedkommende ikke opfylder deorumkravet. Omvendt vil en frifindende dom som udgangspunkt indebære, at vedkommende er værdig til fortsat ansættelse.

Det er som anført i pkt. 4.3 ikke udelukket at bortvise en medarbejder med henvisning til manglende opfyldelse af deorumkravet som følge af en adfærd, der er rejst sigtelse eller tiltale for, før en eventuel straffesag er afsluttet. I disse tilfælde vil der imidlertid gælde et højt beviskrav. Hverken en sigtelse eller en tiltale vil i sig selv indebære, at den ansatte ikke opfylder deorumkravet, og disse skridt vil heller ikke udgøre et tilstrækkeligt sikkert bevismæssigt grundlag for, at den ansatte faktisk har udvist den adfærd, der har dannet grundlag for sigtelsen eller tiltalen.

X Kommune var efter det oplyste på tidspunktet for bortvisningen den (dato) ikke i besiddelse af andre oplysninger om den adfærd, som A havde udvist i sit hjem i forbindelse med det forhold, som han blev sigtet og tiltalt for, end underretningen fra Rigsadvokaten om tiltalen mod A for det forhold, som han i øvrigt blev frifundet for den (dato).

Det er på den baggrund min opfattelse, at der på tidspunktet for bortvisningen af A ikke forelå oplysninger, der kunne tilsige, at A ikke levede op til kravet om deorum i en stilling som skolelærer. Betragtninger om deorum kunne således ikke danne grundlag for bortvisning af A.

5.3. Underretningspligt

5.3.1. Har A overholdt sin underretningspligt?

Som anført i pkt. 4.2 ovenfor har en ansat pligt til at underrette om egne forhold af betydning for arbejdspladsens drift. Denne underretningspligt omfatter alle forhold, der kan have reel betydning for arbejdsgiverens varetagelse af sine interesser, herunder adgangen til at disponere over den ansattes arbejdskraft.

Da X Kommune indledte sagen om bortvisning af A, var han ikke bekendt med tiltalen, men med at han var sigtet. Det er derfor alene relevant at overveje, om A burde have underrettet kommunen om sigtelsen.

A var blevet ansat som lærer og skulle arbejde direkte med børn og unge under 15 år, og sigtelsen i sagen vedrørte blufærdighedskrænkelser af et 12-årigt barn. Der var således en direkte forbindelse mellem A's arbejdsfunktioner og det, som sigtelsen omhandlede. Af samme grund er jeg enig med X Kommune i, at den burde have haft mulighed for at vurdere, om sigtelsen nødvendiggjorde, at kommunen tog initiativer, f.eks. i form af hjemsendelse (i den foreliggende situation beslutning om, at A indtil videre ikke skulle starte på skolen). Det havde dermed en reel betydning for kommunens varetagelse af sine interesser som arbejdsgiver, herunder for sikringen af et trygt skolemiljø, at blive underrettet om sigtelsen.

Det er på den baggrund min opfattelse, at A tilsidesatte sin underretningspligt ved ikke at underrette kommunen om sigtelsen. Det gælder, uanset at den episode, som lå til grund for sigtelsen, ikke fandt sted på hans arbejdsplads, og at der ikke foreligger oplysninger i sagen om, at den forurettede i sagen var elev på den skole, hvor A skulle undervise. Det kan i den foreliggende situation heller ikke føre til en anden vurdering, at hans forsvarer og muligvis også politiet angiveligt tilkendegav, at han ikke havde pligt til at underrette kommunen, og at A – som det viste sig med rette – fandt sigtelsen ubegrundet.

Jeg har overvejet, om synspunkter om selvinkriminering kan begrunde, at der ikke var en underretningspligt for A, men det er efter min opfattelse ikke tilfældet, da en oplysning om sigtelsen til kommunen ikke ville styrke mistankegrundlaget i straffesagen.

5.3.2. Kunne X Kommune bortvise A som følge af overtrædelsen af underretningspligten?

Spørgsmålet er herefter, om A's tilsidesættelse af underretningspligten var af en sådan karakter, at der forelå en grov misligholdelse, som berettigede til bortvisning.

Som nævnt under pkt. 4.3 antages det, at manglende underretning sjældent i sig selv er en så grov tilsidesættelse af den ansattes loyalitetspligt, at den berettiger til bortvisning. Bortvisning er – som også nævnt i Medarbejder- og Kompetencestyrelsens Personale Administrative Vejledning, jf. pkt. 4.3 ovenfor – udtryk for en ultimativ og meget hård sanktion, hvorfor det er afgørende, at arbejdsgiveren overvejer, om den ansattes tjenesteforseelse kan sanktioneres med en mindre indgribende sanktion.

Ved ikke at underrette X Kommune om sigtelsen fratog A som anført ovenfor kommunen muligheden for som arbejdsgiver at forholde sig til, om der var behov for at tage initiativer som følge af sigtelsen. Der var tale om en sigtelse, der sammenholdt med A's arbejdsområde gjorde, at der efter min opfattelse var et væsentligt hensyn at tage til, at kommunen som arbejdsgiver fik denne mulighed. Jeg har derfor forståelse for, at X Kommune finder, at undladelsen af at underrette kommunen om sigtelsen var en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Heroverfor står imidlertid, at jeg må forstå, at X Kommune – i hvert fald i et vist omfang – har lagt oplysningerne fra A om, at han var blevet vejledt om, at han ikke havde pligt til at underrette kommunen om sigtelsen, til grund.

Endvidere må grovheden af den manglende underretning om sigtelsen vurderes i lyset af, at X Kommune i forbindelse med ansættelseskontraktens indgåelse alene efterspurgte oplysninger om eventuelle domme for bl.a. sædelighedsforbrydelser, men hverken bad A om at fortælle om eventuelle verserende sigtelser eller pålagde eller dog opfordrede A til at underrette kommunen om eventuelle fremtidige sigtelser for strafbare forhold.

Endelig finder jeg, at det må tillægges vægt, at A blev frifundet i straffesagen og ikke skjulte en overtrædelse af dekorumkravet.

Jeg mener derimod ikke, at det, som X Kommune i udtalelserne til mig har anført om, at det ville kunne give anledning til kritik fra revisionen, hvis der blev udbetalt løn til A uden en tilsvarende arbejdsydelse, i den foreliggende sag er af betydning for vurderingen af, om han kunne bortvises.

På den anførte baggrund er det min opfattelse, at A's tilsidesættelse af underretningspligten ved ikke at oplyse X Kommune om sigtelsen for overtrædelse af straffelovens § 232, stk. 1, om blufærdighedskrænkelser ikke var af en sådan karakter, at der forelå en grov misligholdelse, som berettigede til bortvisning.

Jeg har ikke taget stilling til, om X Kommune kunne have iværksat andre sanktioner end bortvisning over for A som følge af den manglende underretning.

5.4. Bristede forudsætninger

X Kommune har som anført gjort gældende, at bortvisningen var begrundet i, at kommunens forudsætninger for ansættelsen af A var bristet. Nogle af de forhold, som kommunen i den forbindelse har gjort gældende, angår reelt spørgsmålet om, hvorvidt A har misligholdt sine forpligtelser efter ansættelsesforholdet, og er behandlet ovenfor.

Herudover har kommunen anført, at sigtelsen og den efterfølgende tiltale ud fra et hensyn til elevers og forældres tryghed og tillid indebar, at den ikke kunne bruge A til at undervise. Kommunen har også peget på, at stillingen var opslået, fordi kommunen havde brug for en lærer, som kunne undervise fra start og ikke skulle være hjemsendt med løn uden modydelse på ubestemt tid.

Som anført i pkt. 4.4 kan en part i et ansættelsesforhold bl.a. i situationer, hvor der indtræder et forhold mellem indgåelsen af ansættelsesaftalen og den ansattes tiltræden, blive frigjort for en aftale med henvisning til bristede forudsætninger, såfremt forudsætningen var væsentlig for løftegiveren og kendelig for løftemodtageren, og det endvidere efter en afvejning af de involverede interesser er rimeligt at lægge risikoen for, at forudsætningen svigter, på løftemodtageren.

Sigtelsen og den senere tiltale indebar ikke i sig selv, at A misligholdt sine pligter efter ansættelsesforholdet. Der var imidlertid en direkte forbindelse mellem på den ene side A's arbejdsområde og på den anden side den overtrædelse, han blev sigtet og senere tiltalt for. Det ville derfor have været berettiget for X Kommune at hjemsende A (med løn) allerede fra hans tiltræden den (dato), mens politiet undersøgte sagen. I givet fald måtte kommunen lade undervisningen forestå af en anden.

På den baggrund har jeg ikke grundlag for at tilsidesætte X Kommunes oplysning om, at forudsætningen om, at A ikke blev sigtet og tiltalt som sket, var ”væsentlig” for kommunen.

A medvirkede til, at X Kommune i forbindelse med ansættelseskontraktens indgåelse indhentede en børneattest. Han skrev i den forbindelse under på, at han var bekendt med indholdet af § 36 i den dagældende bekendtgørelse nr. 881 af 4. juli 2014 om behandling af personoplysninger i Det Centrale Kriminalregister (Kriminalregisteret). I § 36, stk. 1, i bekendtgørelsen er der en henvisning til straffelovens § 232, stk. 1, om blufærdighedskrænkelser, som netop var den bestemmelse, som A blev sigtet og tiltalt for at have overtrådt.

Henset hertil, til den direkte forbindelse mellem indholdet af sigtelsen og A's arbejdsfunktioner som lærer samt til det ovenfor anførte om kommunens adgang til at hjemsende A, mens politi og anklagemyndighed undersøgte sagen, kan det ikke give mig anledning til bemærkninger, at X Kommune anså forudsætningen om, at A ikke blev sigtet og tiltalt som sket, for ”kendelig”.

Spørgsmålet er derfor, om det er rimeligt at lægge risikoen for det passede på A.

På det tidspunkt, hvor X Kommune ophævede ansættelsesaftalen med henvisning til bristede forudsætninger, var det ikke afklaret, om A havde begået en strafbar handling. Kommunen foretog ingen undersøgelse af omstændighederne omkring det, der lå til grund for sigtelsen og tiltalen, og efterfølgende blev det ved straffedommen fastslået, at A ikke havde handlet strafbart.

Efter min opfattelse er det under disse omstændigheder ikke rimeligt at lægge risikoen for det passede på A, og X Kommune kunne derfor ikke med henvisning til sigtelsen og tiltalen frigøre sig fra ansættelsesaftalen ud fra læren om bristede forudsætninger.

5.5. Konklusion

Det er min opfattelse, at hverken manglende opfyldelse af dekorumkravet eller A's manglende underretning af kommunen om sigtelsen kunne danne grundlag for bortvisningen af A. Det er endvidere min opfattelse, at X Kommune ikke med henvisning til sigtelsen og tiltalen kunne frigøre sig fra ansættelsesaftalen ud fra læren om bristede forudsætninger.

Jeg har gjort X Kommune bekendt med min opfattelse og henstillet til kommunen at genoptage sagen med henblik på at træffe en ny afgørelse over for A i lyset af det, som jeg har anført. Jeg gør i den forbindelse opmærksom på, at retsvirkningen af, at en bortvisning har været uberettiget, ikke er, at ansættelsesmyndigheden har pligt til at tilbyde den pågældende at genindtræde i ansættelsesforholdet.

Jeg har bedt X Kommune om at underrette mig om sin nye afgørelse i sagen, men jeg foretager mig ikke mere i sagen på det foreliggende grundlag.