

# Klage til Folketingets Ombudsmand og Ombudsmandens afgørelse

Nedenfor kan man læse min klage til Folketingets Ombudsmand vedrørende min afskedigelse fra DPU, d. 16. december 2022. Klagen blev afsendt d. 11. maj 2023. Man kan også læse Ombudsmandens fulde svarbrev.

## A. Min klageskrivelse:

Aarhus, den 11. maj 2023

### Til Folketingets Ombudsmand

Undertegnede, Thomas Aastrup Rømer, vil gerne klage over tre forhold vedrørende Aarhus Universitets afskedigelse af mig i december 2022.

Sagen er ganske kort følgende, som det også fremgår af sagens bilag:

1. Den 29. november 2022 bliver jeg varslet afskediget i forbindelse med en større fyringsrunde på DPU, AU. Der var fire afskedigelseskriterier for fyringsrunden, men der er ingen konkret begrundelse for, at jeg er udvalgt til firing.
2. Den 12. december 2022 indgiver jeg en indsigelse, hvor jeg påviser, at jeg klarer mig upåklageligt på alle fire kriterier.
3. Den 16. december 2022 får jeg selve fyringsbrevet. Igen er der ingen konkrete begrundelser. Tværtimod står der, at der ikke er noget at kritisere mig for på de fire selvvalgte kriterier. Men alligevel fastholdes fyringen.
4. Jeg henvender mig derfor til min fagforening, Dansk Magisterforening, som den 14. marts 2023 holder et møde med Medarbejder- og kompetencestyrelsen. På mødet fremgår det, at DPU's ledelse har fået tre henvendelser vedrørende en for kritisk tone. Jeg har ikke hørt om dette tidligere. Tværtimod har jeg udelukkende fået ros for mit kollegiale arbejde ved MUS-samtaler mm..

Det fremgår også af referatet fra mødet i Medarbejder- og kompetencestyrelsen, at min indsats på forskningskriteriet skulle være "normal". Men eftersom jeg stort set udgiver en monografi om året plus det løse, er det svært at forstå, at jeg ikke skulle ligge over normalen, hvilket min lokale leder har bekræftet, jf. indsigelsen. En sådan klassifikation tyder på, at det bagvedliggende scoringssystem er konstrueret til lejligheden.

5. Endelig står der i advokatens referat fra mødet, at de 483 overtimer, jeg nævner i min indsigelse ifm. uddannelseskriteriet skulle være "udskudt forskning". Men det kan ikke værre rigtigt. Tallet er taget direkte fra universitetets opgørelse over undervisningstimer i det officielle system, VIPOMATIC.
6. Afskedigelsesrundens fjerde kriterium "svingende eller mindre god kvalitet i opgaveløsningen" blev ikke omtalt på mødet.

7. Fagforeningen får herefter lavet en ekstern advokatvurdering, som sendes til mig den 8. maj 2023. Advokaten mener, at AU har overtrådt forvaltningsloven i hele to forhold, nemlig vedrørende partshøring ifm. de omtalte klager samt en for mangelfuld begrundelse i fyringsbrevet. Men advokaten siger også, at disse to lovbrud "absorberes" af arbejdsretten, hvilket jo giver arbejdsgiveren en ubegrænset magt i afskedigelsessager. Advokaten henviser her til to højesteretsdomme fra hhv. 2007 og 2008. Men den ene dom vedrører ikke afskedigelser, og i den anden dom er der ikke tale om så omfattende regelbrud som i den aktuelle sag, så vidt jeg kan se.

Min anmeldelse/klage til ombudsmanden vedrører nu tre forhold:

1. Har Aarhus Universitet brudt forvaltningsloven på de to områder, som advokaten omtaler i sin skriftlige vurdering? Og har Aarhus Universitet evt. brudt forvaltningsloven på andre områder?
2. Er afskedigelsen som sådan ikke ulovlig, hvis det er korrekt, at den bygger på et flersidet brud på forvaltningsloven? Eller har advokaten ret i, at brudene på forvaltningsretten også i dette tilfælde "absorberes" af arbejdsretten?
3. Når nu den centrale begrundelse for afskedigelsen, altså de anonyme klager, vedrører et forhold, hvor der ifølge forvaltningsloven skulle have været foretaget en partshøring, er der så tilstrækkelig sikkerhed for, at afskedigelsen som udgangspunkt kan opfattes som saglig?

Denne anmeldelse har følgende bilag:

1. Varslingsbrev, d. 29. november 2022
2. Indsigelse, d. 12. december 2022
3. Fyringsbrev, d. 16. december 2022
4. Advokatvurdering, d. 8. maj 2023.

Alle sagens dokumenter mv. kan også tilgås på min hjemmeside:

<http://www.thomasaastruproemer.dk/indlaeg-og-artikler-om-afskedigelse-paa-dpu.html>

Med venlig hilsen

Thomas Aastrup Rømer

## **B. Ombudsmandens svar:**

Din henvendelse til Folketingets Ombudsmand

### **1. Kort om sagen**

Jeg har – i forlængelse af mit brev til dig af 11. maj 2023 – modtaget dine to henvendelser samme dato.

Jeg forstår dig sådan, at du ønsker at klage over Aarhus Universitets afgørelse af 16. december 2022 om at afskedige dig fra din stilling som lektor ved DPU – Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse under Aarhus Universitet. Du er herunder utilfreds med universitetets sagsbehandling i sagen.

Det fremgår af de bilag, du har sendt mig, at du er medlem af fagforeningen DM.

Det fremgår af universitetets afgørelse, at afskedigelsen skete i henhold til cirkulære nr. 10084 af 20. december 2021 om overenskomst for Akademikere i staten.

Af § 21, stk. 3, i cirkulæret fremgår det bl.a., at hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end fem måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed.

Af samme bestemmelses stk. 4 fremgår det bl.a., at organisationen – hvis der ikke under førnævnte forhandlinger opnås enighed – kan kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens parter.

Hvis der ikke under disse forhandlinger opnås enighed, kan organisationen efter cirkulærets § 22, stk. 2, kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

### **2. Mine bemærkninger**

Som jeg også oplyste i mit brev til dig af 10. maj 2023, er ombudsmandens praksis på det ansættelsesretlige område beskrevet i artiklen Niels Fenger, Ombudsmandens rolle på det ansættelsesretlige område, Juristen (2021), s. 181 ff., som er tilgængelig på ombudsmandens hjemmeside. Af artiklen fremgår bl.a. følgende:

”I praksis undlader ombudsmanden dog normalt at gå ind i en sag, hvis der er eller har været mulighed for at få sagen prøvet i det fagretlige system – og herunder naturligvis at klageren selv er medlem af den forhandlingsberettigede organisation, og at ansættelsestiden ikke udelukker fagretlig behandling.

...

Efter sin nuværende praksis realitetsbehandler ombudsmanden desuden som hovedregel ikke klager, hvor den ansattes fagforening har valgt ikke at gå videre med sagen i det fagretlige system. (...) Det gælder bl.a., hvor den ansatte og dennes fagforening – evt. efter strandede forligsforhandlinger – vælger at gå til ombudsmanden i stedet for at udnytte muligheden for fagretlig behandling, og hvor klagen til ombudsmanden således får karakter af forumshopping. Men det gælder også, hvor fagforeningen slet ikke vil forfølge den ansattes sag.”

Efter at jeg har gennemgået din klage med bilag, har jeg – i overensstemmelse med den praksis, der er beskrevet i den nævnte artikel – besluttet ikke at indlede en undersøgelse i anledning af klagen. Jeg henviser til § 16, stk. 1, i lov om Folketingets Ombudsmand (lovbekendtgørelse nr. 349 af 22. marts 2013). Det fremgår af denne bestemmelse, at ombudsmanden afgør, om en klage giver tilstrækkelig anledning til undersøgelse.

Jeg har lagt vægt på, at det af universitetets afgørelse af 16. december 2022 fremgår, at du har været ansat uafbrudt ved universitetet i mere end 12 år, og at din sag dermed enten er behandlet, eller kunne have været behandlet, i det fagretlige system. Normalt vil der under en fagretlig behandling være mulighed for at få behandlet spørgsmål om, hvorvidt en arbejdsgiver har overholdt forvaltningsloven og betydningen af eventuelle fejl.

Jeg foretager mig derfor ikke mere i anledning af din henvendelse.

Jeg har sendt en kopi af dette brev til Aarhus Universitet.

Med venlig hilsen

for ombudsmanden

Adam Abdel Khalik

Områdechef