



Til Ankestyrelsen

ast@ast.dk

Orientering om Københavns Kommunes opfølgning på Ankestyrelsens tilsynsudtalelse om personlig underskrift på breve (Ankestyrelsens J.nr. 25-45602)

Ankestyrelsen har den 6. august 2025 afgivet en tilsynsudtalelse om personlig underskrift på breve, hvoraf følgende fremgår:

"Ankestyrelsen lægger på baggrund af Københavns Kommunes brev af 26. juni 2025 til grund, at kommunen generelt er opmærksom på kravet i forvaltningslovens § 32 b, og at afgørelser og henvendelser om væsentlige sagsbehandlingsskridt derfor forsynes med en personlig underskrift.

Det fremgår imidlertid også, at kommunen undtagelsesvis underskriver afgørelsesbreve "på anonymt personniveau", hvis det vurderes nødvendigt for at forebygge chikane af medarbejdere. Ankestyrelsen forstår det sådan, at disse breve ikke forsynes med en personlig underskrift eller entydig identifikation.

Ankestyrelsen vurderer, at Københavns Kommune ikke lovligt kan beslutte, at der ses bort fra kravet i forvaltningslovens § 32 b."

Ankestyrelsen anmoder afslutningsvis Borgerrepræsentationen om at oplyse, hvad tilsynsudtalelsen giver anledning til.

Borgerrepræsentationen har behandlet sagen den 9. oktober 2025 og godkendt Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens orientering til Ankestyrelsen.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens opfølgning på Ankestyrelsens tilsynsudtalelse om personlig underskrift på breve

Københavns Kommune, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, har taget Ankestyrelsens tilsynsudtalelse til efterretning og justerer sin praksis. Det er således ikke længere muligt – selv i helt særlige situationer for at forebygge chikane af medarbejdere – at undlade personlig underskrift af breve.

Det er fortsat Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens opfattelse, at hensynene bag identifikationskravet i forvaltningslovens § 32 b ikke

xx-xx-2025

Sagsnummer I F2
2025 - 13963

Dokumentnummer i F2
8573083

Sagsnummer i eDoc
2025-0204700

synes at tage højde for myndigheders arbejdsgiveransvar i henhold til arbejdsmiljøloven.

Københavns Kommune er ikke den eneste kommune, som oplever at chikane, herunder digital chikane, af medarbejdere desværre har taget et sådant alvorligt omfang, at det i væsentlig og betydelig grad påvirker arbejdsmiljøet, medfører sygefravær mv. Der er derfor behov for at sætte fokus på, hvordan myndigheder i praksis kan leve op til sit ansvar efter både forvaltningslovens § 32 b og arbejdsmiljøloven i disse situationer.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vil derfor rejse problemstillingen overfor de relevante ministerier med ansvar for de to lovgivningsområder.

Venlig hilsen

Henrik Lund
Adm. direktør