

Forvaltningsret – forvaltningens personale

Introduktion

- Offentlig ansættelse kan ske på åremål.
 - Tjenestemænd: TML § 2.
 - Åremålsansættelse hindrer ikke diskretionær afskedigelse i ansættelsesperioden.

Kap. 3 - Ansættelsesformer (s. 17):

- Tjenestemandsansættelse:
 - Retlige grundlag: tjenestemandsløven eller (i kommunerne) et kommunalt tjenestemandregulativ, der normalt indeholder bestemmelser svarende til tjenestemandsløven.
 - Skelnes mellem kongeligt udnævnte tjenestemænd og andre tjenestemænd.
 - I dag: Man ansætter stort set ikke tjenestemænd mere. Der er et veludviklet regelsystem. I dag anvendes tjenestemandsansættelse overvejende for visse grupper af højere administrative embedsmænd samt for andre embedsmænd inden for visse funktioner, hvor der er et særligt behov for de fordele, som tjenestemandsansættelser giver det offentlige, eller et behov for at give den ansatte den særlige beskyttelse, som tjenestemandsansættelsen indebærer for den ansatte.
 - Karakteristik: man kan ikke strejke som tjenestemand. Tjenestemænd på lavere niveau har dog en snæver strejkeret.
 - Beskyttelse: god beskyttelse i forbindelse med stillingsændringer og afskedigelse. Man får sin pension indtil man afdør, men denne afhænger af, hvor længe man har været ansat mv. Har dog ikke adgang til at strejke eller foretage andre kollektive kampskridt.
 - Ansatte: hidtil har det overvejende været højere stillinger inden for det offentlige, der har været besat af tjenestemænd, men dette er under udvikling.
- Overenskomstansatte:
 - Retlige grundlag: en kollektiv overenskomst, dvs. en aftale mellem det offentlige og en lønmodtagerorganisation.
 - Har ret til at strejke.
 - Pension: overenskomstansatte sparer en del af lønnen op i overenskomstkasser.
- Tjenestemandslignende vilkår:
 - Typisk ansat i henhold til ensidigt fastsatte reglementer og vedtægter mv. i staten og kommunerne og i institutioner og selskaber på grænsen mellem den offentlige forvaltning og den private sektor.
 - Ansatte i selvejende institutioner mv.
- Individuelt kontraktansatte:
 - Retlige grundlag: de almindelige obligationsretlige og forvaltningsretlige regler.
 - Gælder det samme, som for overenskomstansatte med de modifikationer, der følger af, at det kollektive arbejdsretlige system og dets sæt regler ikke finder anvendelse. Tjenestemandsløven regler og principper finder heller ikke anvendelse.
 - Ministerierne har indgået aftale om, at ansættelser skal være på individuel kontrakt og normalt også på åremålsansættelse.

- FOB 1999.239: En polititjenestemand havde stjålet barberskraber og fik få dagbøder for dette. Han blev afskediget af justitsministeriet og dette kom til FO: man kan ikke have ham til at gå ud og sige til andre mennesker, at de skal anholdes, når han selv er kriminel. Samtidig vil folkets mistillid komme frem. Udtalelsen er udtryk for, at det varierer fra område til område.
- Dom: En række folkeskolelærere blev afskediget, fordi de havde haft elskerinder og således været deres koner utro. De blev afskediget, fordi man anså dem for uværdige. Baggrunden for det var, at lærerne var moralske opdragere for børnene, og så kunne det ikke nytte noget, at de ikke selv var moralske forgangsbilleder.
- Særligt vedr. præster: hvis ens familie opfører sig særligt påfaldende, kan det medføre, at præsten mister sin værdighed til sin stilling. Det er nok mest af teoretisk karakter, men muligheden for det kan forekomme.
- Tavshedspligt.

Løn og rådighedsløn:

- Tjenestemandsansatte: TML § 45: Løn og andre ansættelsesvilkår for tjenestemænd fastsættes (normalt) ved aftale mellem finansministeren og nogle centralorganisationer.
 - Kommer en tjenestemand over til en anden stilling, hvor lønnen er lavere, har en tjenestemand ret til at beholde sin hidtidige løn, jf. § 55 i tjenestemandsløven. Denne ret har overenskomstansatte ikke.
 - Rådighedsløn, jf. TML § 32: Hvis en tjenestemand afskediges pga. omorganisering eller besparelser inden for det offentlige, har vedkommende krav på at beholde sin fulde hidtidige løn i 3 år. Overenskomstansatte har ikke krav på dette. Begrænsninger: bliver man ansat i en tilsvarende stilling, mister man sin rådighedsløn. Dette gælder også, hvis man selv finder en anden stilling. Er man over folkepensionsalderen, kan man ikke få rådighedsløn. Dette er dog ændret ved EU-dom: fastslog, at reglen om 65-års grænsen er i strid med aldersdiskrimination mv.
- Overenskomstansatte: lønnen fastsættes i overenskomsterne.

Aktuel egenpension og opsat pension:

- Tjenestemænd har ret til pension betalt af det offentlige, hvilket de overenskomstansatte ikke har.
 - Tjenestemandspensionslovens § 4, stk. 1 og § 24, stk. 1 (og kommunalt pensionsregulativ): kun personer, der har været ansat som tjenestemand i mindst 3 år efter det fyldte 25. år, har ret til tjenestemandspension.
- Der skelnes mellem to pensionsformer i reglerne om tjenestemænds pension:
 - 1) Aktuel egenpension: bliver man afskediget som tjenestemand af utilregnelige årsager, f.eks. at man ikke er så dygtig til den pågældende stilling eller har manglende evner til at samarbejde, kan man blive afskediget og så er det tjenestemanden utilregnelig årsag. Når dette er tilfældet, har man krav på aktuel egenpension, medmindre man finder en tilsvarende stilling, jf. tjenestemandspensionslovens § 10. Bliver den pågældende atter tjenstedygtig efter helbredsproblemer, har den pågældende pligt til at lade sig genansætte, jf. tjenestemandspensionslovens § 9 (og kommunalt pensionsregulativ). Denne ordning har man ikke for overenskomstansatte.
 - 2) Opsat pension: når man forlader arbejdsmarkedet. Typisk pga. alder og lignende. Det er denne pension, man kan få, som tjenestemænd. Denne ordning gælder også for overenskomstansatte. Opsiger en tjenestemand selv sin stilling eller bliver afskediget pga. en tilregnelig årsag, får vedkommende opsat pension.

Bibeskæftigelse:

- Ret til beskæftigelse ved siden af sine tjenestemandsstilling.

- TML § 31, stk. 1: tjenestemanden skal i forbindelse med høringen have forelagt hele grundlaget for afskedigelsen, dvs. både sagens faktum, forvaltningens vurderinger og det retlige grundlag.
- FVL § 19, stk. 1: afskedigelse af andre offentligt ansatte end tjenestemænd.
- Udvidet partshøringspligt: Uansøgt afskedigelse begrundet i samarbejdsvanskeligheder og uegnethed --> udvidet partshøringspligt, som antages at have karakter af en retsgrundsætning udviklet af FOB: indebærer en pligt for den afskedigende forvaltningsmyndighed til - inden der træffes afgørelse i sagen - at give den ansatte en redegørelse for myndighedens egen (foreløbige) opfattelse af sagen, herunder den retlige kvalifikation af faktum og myndighedens bevismæssige vurderinger. Herefter skal der gives den ansatte lejlighed til at fremkomme med en udtalelse.
 - Gælder også selvom parten er bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af de pågældende oplysninger vedr. sagens faktiske omstændigheder.
 - Gælder ikke i forbindelse med sager om diskretionær afskedigelse udelukkende pga. arbejdsmangel, besparelser eller lign. samt sager om afskedigelse pga. sygdom. Her finder FVL § 19 anvendelse.
- Officialprincippet: gælder i sager om uansøgt afsked.
- Notatpligt: Reglerne om notatpligt (bl.a. OFL § 6) gælder for sager om uansøgt afsked.
- Begrundelse: Skal overholde FVL's regler om begrundelse.
- Vejledningspligt: FVL § 7 skal overholdes, hvor det er relevant.
- Form: god forvaltningsskik: afgørelser om uansøgt afskedigelse bør meddeles skriftligt.
- Bekendtgørelse: god forvaltningsskik: en afgørelse om afskedigelse bør meddeles den ansatte direkte af den myndighed, som har truffet afgørelse i sagen, og ikke indirekte ad tjenstlig vej.
- Klagevejledning: FVL § 25.
- Varsel: afskedigelse skal normalt ske med et vist varsel.
 - Tjenestemænd: TML § 28, stk. 1, 1. pkt.: 3 måneders varsel.
 - Overenskomstansatte: normalt fastsat bestemmelser i overenskomsterne.
 - Funktionærlovens § 2.
 - En afskedigelse er bindende for den ansatte fra det tidspunkt, hvor den er meddelt den pågældende, og får virkning, når det fastsatte varsel udløber.
- Forligsmæssig fratræden: FVL's bestemmelser skal iagttages af forvaltningsmyndighederne. Højesteret: efter FVL's ordlyd og forarbejder er en aftale om fratræden ikke omfattet af denne lovs afgørelsesbegreb, jf. **U 2005.616 H**,

Andre diskretionære reaktioner end afskedigelse (s. 85):

- Tilrettevisning:
 - Hvor der ikke foreligger en tjenesteforseelse, men hvor embedsmanden har handlet uhensigtsmæssigt, vil forvaltningen, herunder embedsmandens nærmeste foresatte, kunne påtale forholdet og give embedsmanden en tilrettevisning, der har karakter af en instruktion med henblik på fremtiden.
 - Disse er ikke afgørelser i FVL's forstand.
- Diskretionær advarsel eller påtale:
 - Hvor der foreligger en tjenesteforseelse, og forvaltningen beslutter ikke at anvende disciplinære sanktioner, har forvaltningen mulighed for i kraft af ledelsesretten at meddele en diskretionær advarsel eller påtale. Gælder også i forhold til tjenestemænd.
 - En påtale som diskretionær sanktion forudsætter ifølge FOB principielt, at den er fremadrettet.
 - Er en afgørelse i FVL's forstand.

Kontrol (s. 87):

- Kan efterprøves på samme måde som andre forvaltningsafgørelser.
- Ugyldighed vs. Erstatning: