

<<Forvaltningspersonalet (1).docx>>

Emnet er interessant, fordi selvom der kun er omkring 100.000 tjenestemandsansatte, hvor TML gælder for, så gælder reglerne og principperne i TML i de fleste tilfælde ligeledes for overenskomstsansatte.

I opgavemæssig sammenhæng vil det fremgå om der er tale om tjenestemand eller overenskomstsansat.

Forvaltningspersonalet

Indholdsfortegnelse

Kap. 3 – Ansættelsesformer 2

Kap. 4 – Regler om ansættelse af forvaltningens personale

- 4.1 - Sagen behandling ved ansættelse
- 4.2 – Beslutning om ansættelse

Kap. 5 – De offentligt ansattes pligter og rettigheder

- 5.1 - Arbejdspligt
- 5.2 – Loyalitetspligt
- 5.3 – Sandhedspligt
- 5.4 - lydighedspligt
- 5.5 – Tavshedspligt
- 5.7 – Pension
- 5.8 – Bibeskæftigelse

Kap. 6 – Stillingsændringer mv.

- 6.1 – Forflyttelse
- 6.2 – Stillingsændringer inden for forflyttelsesgrænse
- 6.3 - Stillingsnedlæggelse
- 6.4 – Overførsel af (stats-)tjenestemænds opgaver til kommuner eller aktieselskaber mv.
- 6.5 – Overenskomstsansatte mv. og stillingsændringer
- 6.6 – Kontrol af stillingsændringer og forflyttelse

Kap. 7 – Diskretionær afskedigelse

- 7.1 – Generelt om diskretionær afskedigelse
- 7.2 – Retlige krav til afskedigelsesskønnet
- 7.3 – Sagsbehandling ved diskretionær afskedigelse
- 7.4 - Pension mv. og fratrædelsesgodtgørelse
- 7.5 – Andre diskretionære reaktioner end afskedigelse 22
- 7.6 – Kontrol af diskretionær afskedigelse 22 (ift. det offentlige erstatningsansvar - hold)

Kap. 8 - Disciplinære sanktioner 24

- 8.2 – Generelt om disciplinærstraf for tjenestemænd 24
- 8.3 – Betingelser for disciplinærstraf 25
- 8.4 – Sagsbehandlingsregler mv. i sager om disciplinærstraf 26
- 8.5 – Valg af disciplinærstraf 28
- 8.6 – Procesfordrejning 28
- 8.7 - Ændring fra disciplinærsag til diskretionær afskedigelsessag

- Typisk ansat i henhold til ensidigt fastsatte regler og vedtægter mv. i staten og kommunerne og i institutioner og selskaber på grænsen ml den offentlige forvaltning og den private sektor
 - Det gælder fx for visse institutioner, der modtager offentlige tilskud, inden for undervisningsområdet.
- Det tjenestemandslignende ansættelsesforhold er uensartede, navnlig i henseende til retsgrundlaget, og de kan ikke alle uden videre henregnes til tjenestemandsgruppen.
- Individuel kontrakt hvor man prøver at efterligne hvad der gælder for tjenestemænd, men ikke fuldt ud.
- **Behandles ikke yderligere i denne bog!**

- **Tjenestemænd og overenskomstansatte er de to hovedgrupper**

- Ikke så forskellige når det kommer til stykket, der er sket indsnævring af forskellen ml disse gennem årene.
 - Overenskomsterne hjemler i hovedsagen kollektive rettigheder for de overenskomstansatte
 - Tvivlsspørgsmål afgøres af de arbejdsretlige instanser
 - TML hjemler i hovedsagen individuelle rettigheder
 - Tvivlsspørgsmål afgøres ved de almindelige domstole.

- **Åremålsansættelse (s. 21)**

- Offentlig ansættelse kan ske på åremål.
 - For tjenestemænd fremgår dette af **TML § 2** (og KTR § 2, stk. 1, nr. 3)
 - TML § 12, stk. 4
 - Også en mulighed ift. overenskomstansatte eller individuelt kontraktansatte.
- Hindrer ikke diskretionær afskedigelse i ansættelsesperiode pga. fx samarbejdsproblemer eller nedlæggelse af stillingen.

Kap. 4 – Regler om ansættelse af forvaltningens personale (s. 23-31)

- Ved ansættelse af personale inden for den offentlige forvaltning gælder en række regler, hvoraf nogle er særlige mens andre følger af den almindelige forvaltningsrets generelle krav.

4.1 – Sagsbehandling ved ansættelse

- **Hovedregel:** Besættelse af stillinger inden for den offentlige forvaltning skal normalt ske efter offentligt opslag – karakter af en retsgrundsætning, dannet i administrativ praksis ud fra forholdets natur.
 - Det er nærliggende, at forholdets natur må tilsige, at forvaltningens stillinger skal besættes efter opslag, fordi dette sikrer den offentlige interesse i en saglig besættelse af den enkelte stilling, idet forvaltningen får mulighed for at ansætte den bedst kvalificerede blandt de personer, der ønsker at indtræde i stillingen.
 - I sammenhæng hermed sikrer opslag, at den interesserede offentlighed får kendskab til, at der er ledige stillinger.
 - **U1:** Kortvarige vikariater og stillinger som ferieafløser mv. skal ikke opslås.

skal gå den tjenestelige vej. Det skulle være sagt til chefen først. Sagen endte med at handle om, om man kunne fyre dem.

- Man må ikke medvirke til udspreddning af usande rygter om ledelsen.
- **Loyalitetspligten er ikke ubegrænset. Den må i visse situationer vige (s. 34)**
 - **U1:** Ombudsmanden, siger at nogen steder er det forudsat at man kan gå uden om chefen.
 - Fx hvis man vil underrette arbejdstilsynet om miljømæssige problemer på arbejdet.
 - FOB1977.263: FO udtalte i en sag vedr. Generaldirektoratet for statsbanerne: "efter min mening må det gælde som alm. Retsgrundsætning, at alle ansatte (private + offentlige) har adgang til at foretage anmeldelse til såvel arbejdstilsyn som skibstilsyn, når de finder, at der foreligger ulovlige forhold ved deres arbejdssted, som hører under de pågældende direktoraters områder. Adgangen til at gøre anmeldelse uden om den tjenstlige vej kan ikke betages den ansatte ved de pågældende bestemmelser.
 - **U2:** Loyalitetspligten viger for hensynet til de offentliges ytringsfrihed
 - Dog således af pligten medvirker til at begrænse ytringsfriheden for den, der som led i sit arbejde har været eller er aktivt medvirkende i myndighedens beslutningsproces.
 - **U3:** Myndighedens ledelse har delegeret beslutninger om henvendelser til andre myndigheder til sagsbehandlerniveauet
- Obs. Det accepteres sjældent, at der sker henvendelser om chefer direkte til fx ministeren eller medlemmer af KB.
- **Omkring embedsmænd på ministerium s. 34m.**

5.3 - Sandhedspligt (s. 35) - Pligt

- Har slægtskab med loyalitetspligten, men rækker videre.
- **Sandhedspligten** Indebærer, at den offelige ansatte (ikke alene i staten men også i regioner og kommuner) som udgangspunkt ikke, bevidst eller uagtsomt, må videregive oplysninger, der er urigtige eller evt. pga. fortier vildledende, eller medvirke til, at andre gør det.
 - Pligten følger af tjenstforholdet og gælder i princippet i alle forhold, den pågældende optræder i sin egenskab af offentlig ansat.
 - Gælder således ift. vedkommende arbejdsgiver og overordnede, andre offentlige myndigheder samt ift. private og offentligheden.
 - Pligten medfører, at ansatte i ministerier (departementer) og direktorater (styrelser) ikke må medvirke til, at ministeren videregiver urigtige eller vildledende oplysninger eller fortier væsentlige oplysninger til andre.
- Pligten indebærer ikke en pligt til besvarelse af spørgsmål fx fra pressen, at afsløre overvejelser og planer mv. Indebærer heller ikke at der er en forpligtelse til at røbe oplysninger i strid med regler om tavshedspligt.
- **Korrigerende**
 - Ud fra hensynet til de offentlige myndigheders troværdighed, påhviler det offentligt ansatte at korrigerende åbenbare misforståelser, uanset det ville være mere belejligt for myndigheden at lade den anden forblive i vildfarelsen.

- Ombudsmanden udelukker ikke, at forhold som ikke direkte er relateret til den ansatte, men i stedet til dennes familie, kan få betydning for vurderingen af værdigheden. Dog kun undtagelsesvist.
- Også visse andre handlinger og undladelser end strafbare forhold kan indebære, at værdighedskravet er tilsidesat.
 - Fx en pædagog som under sit arbejde med afvæning selv åbenlyst sniffer lightergas, vil forment anses for uværdig til sin stilling.
- Konsekvenserne af tilsidesættelse af decorumkravet, er som udgangspunkt at tjenestemand ikke kan miste sin ret til pension på dette grundlag, hvis han afskediges.
 - Kan dog få de samme normale pensionsretlige konsekvenser som tilsidesættelse af andre retlige krav til offentligt ansatte af den pågældende kategori (tjenestemænd, overenskomstansatte mv.)

5.6 – Tavshedspligt (s. 44) - Pligt

- De offentligt ansatte har tavshedspligt, om visse oplysninger – dette er behandlet i kap. 7 afsnit C i SB.
 - Også med hensyn til ytringsfriheden henvises til samme fremstilling.

5.7 - Løn og rådighedsløn mv (s. 44) - Rettighed

- **TML § 45:** Løn og andre ansættelsesvilkår for tjenestemænd fastsættes normalt ved aftale ml ministeren for offentlig innovation og nogle centralorganisationer.
 - Kan der ikke opnås enighed, er det i **TML § 46** bestemt, af ministeren for offentlig innovation fremsætter særligt lovforslag.
 - **TML § 47:** Kan der ikke blive enighed om forskellige andre forhold der ikke er omfattet af § 46, træffer samme minister afgørelse efter indhentet udtalelse fra Lønningsrådet.
- Tilsvarende regler findes for kommunale tjenestemænd i KTR
 - Hvorefter KB fastsætter regler, hvis der ikke kan indgå aftale
- For overenskomstansatte fastsættes lønnen i overenskomsterne.
 - Der indgås normalt overenskomster gældende for 2 eller 3 år.
- For ansatte på individuel kontrakt aftales lønnen ml ansættelsesmyndigheden og den ansatte, dog ofte inden for en generel rammeaftale.
 - En del af lønfastsættelsen aftales lokalt på den enkelte arbejdsplads som lokalløn.
- **TML § 55:** Hvis en tjenestemand, af en årsag (herunder i medfør af reglerne i § 12), der ikke kan tilregnes den pågældende, flyttes over til en anden stilling med lavere løn, beholder man den højere løn
 - Tilsvarende gælder for kommunale tjenestemænd.
- **TML § 32** og KRT: rådighedsløn - det er heri fastsat, at en tjenestemand, der afskediges, fordi ændringer i forvaltningens organisation el arbejdsform medfører, at stillingen nedlægges, bevarer sin hidtige løn i tre år.
 - Det gælder visse undtagelser, jf. **§ 32, stk. 4**
 - Overenskomstansatte har ikke krav på rådighedsløn, de kan dog aftale sig til dette.
 - Ved organisatoriske ændringer el besparelser der indebærer nedlæggelse af pågældendes stilling, kan denne afskediges med overenskomstmæssigt varsel. Der kan dog blive tale om fratrædelsesgodtgørelse efter **funktionærlovens § 2a**, dvs. op til 3 mdrs. Løn