# Tjenestemænds rettigheder - og pligter

## - i forandrings- og afskedigelsessituationer -

**Koncern HR, Stab Viborg**
**Niels Jørgen Andersen august 2016**
**Afsnit 14.3 redigeret juli 2025**

# Indholdsfortegnelse


**Indledning** ..... 4

**Afsnit I**
**Tjenestemandsbegrebet** ..... 4

**Afsnit 2**
**Væsentlige forskelle mellem tjenestemænd og overenskomstansatte** ..... 4
2.1 Udvidede forpligtelser ..... 4
2.2 Særlig beskyttelse mod afsked og ændringer i stillingen ..... 5
2.3 Strejkeretten ..... 5
2.4 Pensionsretten ..... 5

**Afsnit 3**
**Forhold der bør iagttages ved ansættelsen** ..... 6

**Afsnit 4**
**Tjenestemandens pligter** ..... 6
4.1 Arbejdspligten ..... 6
4.2 Loyalitets- og lydighedspligten ..... 7
4.3 Værdighedskravet (decorum) ..... 7
4.4 Tavshedspligten ..... 7
4.5 Pligt til at forrette tjeneste i højere stilling (konstitutionspligten) ..... 8
4.6 Pligt til at tåle forandringer i stillingens indhold (forflyttelsespligten) ..... 8
4.7 Begrænsninger i adgangen til bibeskæftigelse ..... 8

**Afsnit 5**
**Stillingsændringer/-skift ("Forflyttelse)** ..... 8
5.1 Hvornår foreligger der "forflyttelse" ..... 8
5.2 Konsekvenser ved overskridelse af forflyttelsesgrænsen ..... 11
5.3. Pålæg om overtagelse af anden tjenestemandsstilling ..... 11
5.4 Lønforhold i f.m. stillingsforandringer og omflytning til anden stilling ..... 12
5.4.1 Overgang til en lavere lønnet stilling ..... 12
5.4.2 Overgang til en højere klassificeret stilling ..... 12
5.4.3 Udvidelse af en stillings arbejds- og ansvarsområde ..... 12
5.5 Ændringer ved frivillig aftale mellem parterne ..... 13

**Afsnit 6**
**Rettigheder og pligter i f.m. stillingsnedlæggelser** ..... 13
6.1 Rettigheder og pligter når stillingen nedlægges ..... 13
6.2 Hvornår kan en stilling betragtes som nedlagt ..... 14
6.3 Rådighedsløn ..... 14
6.3.1 Situationer, hvor der ikke ydes rådighedsløn ..... 15
6.3.2 Rådighedsforpligtelsen ..... 15
6.3.3 Bortfald af rådighedsløn – helt eller delvis ..... 15

.
**Afsnit 7**
**Rettigheder og pligter for tjenestemænd, der bliver uskikket til at udføre deres arbejde** ..... 16

**Afsnit 8**
**Tjenesteforseelser og disciplinære sanktioner** ..... 16
8.1 Hvornår foreligger der en tjenesteforseelse ..... 16
8.2 Hvordan håndteres tjenestemænds (tjeneste)forseelser sagsbehandlings-/procedurergler m.v. ..... 17

8.2.1 Indskærpelse af tjenestemandens pligter ..... 17
8.2.2 Den tjenstlige indberetning og håndteringen heraf ..... 18
8.2.3 Suspension ..... 18
8.2.4 Udpegning af forhørsleder og dennes rolle ..... 19
8.2.5 Gennemførelse af det tjenstlige forhør ..... 19
8.2.6 Disciplinær straffe ..... 20
8.2.7 Beslutning om sagens afgørelse ..... 20
8.3 Afsked som disciplinær straf ..... 22
8.4 Bortfald af en disciplinærsag ..... 22
8.5 Valget mellem disciplinærforfølgning og diskretionær afsked ..... 22
8.6 Bortvisning ..... 22
..

**Afsnit 9**
**Ulovlig udeblivelse** ..... 23

**Afsnit 10**
**Diskretionær (skønsmæssig) afsked** ..... 23
10.1 Uansøgt afsked af helbredsmæssige årsager ..... 24
10.2 Afsked af andre utilregnelige årsager ..... 24
.
**Afsnit 11**
**Aftalt afsked** ..... 25
.
**Afsnit 12**
**Ansøgt afsked** ..... 25

**Afsnit 13**
**Personlige ordninger** ..... 26

**Afsnit 14**
**Rettigheder efter pensionering** ..... 26
14.1 Pensioneret på grund af sygdom ..... 26
14.2 Pensioneret af andre utilregnelige årsager ..... 27
14.3 Begrænsninger i retten til at påtage sig lønnet beskæftigelse ..... 27

**Afsnit 15**
**Retsgrundlaget for tjenestemænd** ..... 28
15.1 Tjenestemandsregulativet, pensionsregulativet m.v. ..... 28
15.2 Forvaltningsretlige begrænsninger (grundsætninger) ..... 28
15.2.1 Magtfordrejning ..... 28
15.2.2 Skøn under regel ..... 28
15.2.3 Proportionalitetsprincippet ..... 28
15.2.4 Procesfordrejning ..... 29

**Litteraturfortegnelse** ..... 30

**Bilag**
Bilag 1: Skematisk oversigt over tjenestemænds krav i f.m. ændringer i stillingen ... 31
Bilag 2: Problemstillinger i f.m. stillingsændringer og stillingsnedlæggelser ..... 32
Bilag 3: Procedurer for behandling af en disciplinærsag – skematisk oversigt ..... 37

# Indledning

Formålet med denne fremstilling er at give et overblik over de særlige retsregler, der gælder for tjenestemænd.

Vægten i fremstillingen er lagt på tjenestemændenes retsstilling i forbindelse med stillingsændringer, stillingsnedlæggelser, disciplinære forhold, samt i afskedigelsessituationer.

Fremstillingen er suppleret med beskrivelse af procedurer, oversigter m.v.

Det anbefales, at der altid sker sparring med Koncern HR, Stab inden der tages skridt til ændringer i tjenestemænds stillinger eller til disciplinærforfølgning og/eller afskedigelse.

Alle sager om disciplinærforfølgning og afskedigelse af tjenestemænd, samt indgåelse af fratrædelsesaftaler, aftaler om overgang til andre stillinger m.v. og som har pensionsmæssige konsekvenser, vil skulle forelægges direktionen via Koncern HR, Stab til endelig afgørelse.

# Afsnit 1
# Tjenestemandsbegrebet

Som tjenestemænd anses enhver, der er ansat i henhold til "Tjenestemandsregulativ for ansatte i Regionerne".

**Bemærkninger:**
Retsgrundlaget for ansættelse af tjenestemænd er *Tjenestemandsregulativet for ansatte i Regionerne* og *Pensionsregulativ for ansatte i Regionerne* samt en række generelle bestemmelser og aftaler for tjenestemænd.

Tjenestemandsregulativet og øvrige bestemmelser vedrørende tjenestemænd er optaget i Danske Regioners overenskomstportal (www.okportal.dk)

Tjenestemænd er direkte undtaget fra Funktionærloven. Funktionærlovens opsigelsesbestemmelser, bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse, erstatningsregler for usaglig opsigelse o.s.v. er derfor ikke gældende for denne gruppe.

# Afsnit 2
# Væsentligste forskelle mellem tjenestemænd og overenskomstansatte

## 2.1 Udvidede forpligtelser

Tjenestemænd har på nogle områder forpligtelser, der rækker længere end dem, der gælder for overenskomstansatte.

Det gælder f.eks. i forhold til ændring af tjenestestedet, hvor tjenestemænd må affinde sig med, at tjenestestedet kan ændres inden for ansættelsesområdet, som er hele Region Midtjylland, uden at de kan påberåbe sig nogen form for erstatning eller kompensation af den årsag.

Overenskomstansatte har ikke samme forpligtelse, idet selv relativt begrænsede æn-

dringer i tjenestestedets beliggenhed eller andre ansættelsesvilkår kan medføre, at ændringen betragtes som væsentlig og derfor sidestilles med en opsigelse.

## 2.2 Særlig beskyttelse mod afsked og ændringer i stillingen

Tjenestemænd er tillagt en særlig beskyttelse mod afsked og forandringer i stillingen.

Beskyttelsen forefindes i form af dels

- særlige procesregler (bl.a. kan afsked ved tjenesteforseelser ikke finde sted uden at der forudgående har været afholdt tjenstligt forhør) og dels

- i form af særlige regler om økonomisk kompensation, hvis der sker ændringer i stillingen ud over, hvad tjenestemanden skal tåle, eller tjenestemanden bliver afskediget af årsager, som ikke kan tilregnes pågældende (rådighedsløn og/eller pension).

Rettighederne er nærmere beskrevet i de følgende afsnit om stillingsændringer, stillingsnedlæggelser og afsked.

## 2.3 Strejkeretten

I forhold til tjenestemænd kan strejke eller lock-out ikke anvendes som lovlige, kollektive kampskridt i forbindelse med aftalefornyelser.

**Bemærkninger:**
Den danske arbejdsmarkedsmodel bygger på et grundlæggende princip om, at parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsninger (strejker, lockout, blokade og boykot) som led i løsningen af interessekonflikter i forbindelse med indgåelse og fornyelse af kollektive overenskomster. Denne ret er indeholdt i de hovedaftaler, der gælder i Regionerne.

Tjenestemændene har i modsætning til overenskomstansatte ikke strejkeret, men skal udføre deres normale arbejde under en arbejdskonflikt. For ledende tjenestemænd består der under konflikten endog en udvidet arbejdsforpligtelse.

Kan der ikke under overenskomstfornyelserne opnås enighed om fornyelse af lønaftalerne m.v. for tjenestemænd, kan arbejdsgiversiden ensidigt fastsætte løn- og ansættelsesvilkårene efter nærmere regler fastsat i tjenestemandsregulativets kapitel 7.

## 2.4 Pensionsretten

Tjenestemænd har ret til pension fra Region Midtjylland efter reglerne i *Pensionsregulativ for tjenestemænd ansat i regionerne* Der indbetales ikke pensionsbidrag til en pensionskasse, idet udgiften til tjenestemændenes pension afholdes over regionens drift. For overenskomstansatte afholdes pensionsudgiften af den pensionskasse, hvortil Region Midtjylland indbetaler de månedlige pensionsbidrag.

Da der ikke indbetales pensionsbidrag for tjenestemændene er den løbende lønudgift mindre end for overenskomstansatte. Til gengælde kommer der ved pensionering en løbende udgift, som for overenskomstansattes vedkommende overtages af den pensionskasse, der har været indbetalt pensionsbidrag til.

**Bemærkninger:**
Tjenestemændenes pension beregnes kun af løntrinene. Får tjenestemænd herudover særlige tillæg, oprettes der en supplerende pensionsordning i en pensionskasse, et pengeinstitut eller forsikringsselskab, og der indbetales sædvanlige pensionsbidrag af de særlige tillæg til en supplerende pensionsordning.

# Afsnit 3
# Forhold der bør iagttages ved ansættelsen

Tjenestemandsregulativet indeholder bl.a. bestemmelser om,

- at Ansættelse som tjenestemand forudsætter, at vedkommende efter sin alder, helbredstilstand og uddannelse er i stand til at bestride tjenesten i den pågældende stilling (§ 4).

- at Stillingsopslaget bl.a. skal angive ***ansættelsesområdet*** og ***stillingens betegnelse*** (§5)

Nedenfor under afsnit 5 og 6 er beskrevet tjenestemænds pligter og rettigheder i forbindelse med stillingsændringer/stillingsskift ("Forflyttelse") og stillingsnedlæggelser.

Når der skal foretages vurderinger i forhold til "forflyttelsesgrænsen", d.v.s. grænsen for, hvad en tjenestemands skal tåle af ændringer i stillingen, eller hvilke stillinger en tjenestemand er forpligtet til at overtage i forbindelse med en stillingsnedlæggelse, er det af væsentlig betydning, hvilke ændringer tjenestemanden burde have forudset ved ansættelsen. Det kan være fordi disse enten er et udslag af en almindelig samfundsmæssig udvikling, eller fordi beskrivelse af stillingen i stillingsopslaget eller ansættelsesbrevet har gjort det klar for vedkommende, at han eller hun måtte forudse visse ændringer.

Det er derfor vigtigt, at sådanne forudsigelige eller forventelige ændringer medtages i stillingsopslaget og ansættelsesbrevet for at undgå senere tvivl om, hvorvidt tjenestemanden vil skulle tåle ændringer på de pågældende områder.

# Afsnit 4
# Tjenestemandens pligter

En række af tjenestemandens pligter er beskrevet i tjenestemandsregulativets kapitel III, mens andre er baseret på et uskrevet retsgrundlag. Pligterne er her kun beskrevet meget summarisk. Der henvises i øvrigt til de følgende afsnit om stillingsændringer, stillingsnedlæggelser, disciplinære sanktioner og afskedigelse.

Blandt pligterne er følgende:

## 4.1 Arbejdspligten

Hvad arbejdspligten nærmere indebærer for den enkelte tjenestemand, d.v.s. arbejdets indhold og omfang, tager udgangspunkt i ansættelsesaftalen og forudsætningerne ved ansættelsens etablering.

**Bemærkninger:**
Stillingsopslaget og en eventuel stillingsbeskrivelse kan være vejledende, men især sædvane og kutyme er afgørende for, hvad arbejdspligten nærmere går ud på.

Tjenestemænd må dog acceptere, at arbejdsopgavernes indhold og karakter løbende efter ledelsens beslutning kan ændres i forhold til det oprindeligt forudsatte. Der er dog grænser for, hvor omfattende ændringer en tjenestemand skal tåle, jfr. nedenfor under stillingsændringer m.v.

Til arbejdspligten hører også mødepligten. Hvis der ikke foreligger lovligt forfald (sygdom m.v.), vil en overtrædelse af mødepligten være en tjenstlig forseelse, som skal behandles efter reglerne om disciplinær forfølgning, jfr. afsnit 8.

## 4.2 Loyalitets- og lydighedspligten

Loyalitets- og lydighedspligten indebærer bl.a. pligt til at efterkomme ledelsens ordrer og til at handle og træffe afgørelser i overensstemmelse med ledelsens præmisser, herunder at være loyal over for myndighedens interesser og målsætninger.

Loyalitetsforpligtelsen går oftest hånd i hånd med ytringsfriheden, men kan dog i visse tilfælde vige for hensynet til offentligt ansattes ytringsfrihed.

**Bemærkninger:**
Lydighedspligten kommer bl.a. til udtryk i straffeloven (§ 156), hvor det fremgår, at "når nogen, som virker i offentlig tjeneste eller hverv, nægter eller undlader at opfylde pligt, som tjenesten eller hvervet medfører, eller at efterkomme lovlig tjenstlig befaling, straffes han med bøde eller fængsel indtil 4 måneder".

Det hører dog til sjældenheder, at straffeloven kommer ind i billedet. Sædvanligvis vil disciplinære sanktioner være tilstrækkelige.

Lydighedspligten er dog ikke ubegrænset, idet der ikke er pligt til at udføre tjenstlige ordrer, der er klart ulovlige, f.eks. strafbare handlinger.

## 4.3 Værdighedskravet (decorum) (TJM § 10)

Tjenestemanden skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for pågældendes stilling, og vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.

**Bemærkninger:**
Værdighedskravet er knyttet til den konkrete stilling og kan således være forskelligt efter stillingens art.

Værdighedskravet gælder også uden for tjenesten, selv om det ikke fremgår direkte af tjenestemandsregulativet. Det er dog ikke formålet med bestemmelsen, at der skal udøves skøn over tjenestemandens private forhold, men sigter kun mod, hvad der vedrører stillingen.

Reglen vil således ikke automatisk være overtrådt, fordi tjenestemanden har foretaget handlinger, som er i strid med de almindelige moralopfattelse, men kan dog være svært at afgrænse.

En strafbar handling kan være agtelses- og tillidsforringende, men decorum-kravet kan også være overtrådt, selv om handlingen ikke er strafbar.

Hvis en tjenestemand beskyldes for uretskaffenhed i tjenesten, eller der fremsættes ærekrænkende beskyldninger mod pågældende, kan tjenestemanden pålægges at fralægge sig beskyldningerne ved dom.

En overtrædelse af værdighedskravet vil som udgangspunkt skulle behandles efter reglerne om disciplinær forfølgning, jfr. afsnit 8.

## 4.4 Tavshedspligten

Efter straffeloven (§152) straffes den, som virker eller har virket i offentlig tjeneste eller hverv, og som uberettiget videregiver eller udnytter fortrolige oplysninger, hvortil den pågældende i den forbindelse har fået kendskab, med bøde eller fængsel indtil 6 måneder.

**Bemærkninger**
En oplysning er fortrolig, når den ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som sådan, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser.

Der består således ikke en generel tavshedspligt for offentligt ansatte, herunder tjenestemænd. Over for tavshedspligten står reglerne om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Offentlige ansatte kan således i almindelighed bidrage til den almindelige samfundsdebat, herunder også udtale sig kritisk om de områder, som den pågældende beskæftiger sig med i dagligdagen som en del af sit job.

Det er dog undertiden vanskeligt at afgrænse, hvornår der foreligger tavshedspligt, hvornår den ansatte har ret til at ytre sig, og hvor grænserne ligger i forhold til loyalitetsforpligtelsen m.v.

### 4.5 Pligt til midlertidigt at forrette tjeneste i højere stilling (Konstitutionspligt) (TJM § 11)

Inden for sit ansættelsesområde, Region Midtjylland, har en tjenestemand pligt til at gøre midlertidig tjeneste i en stilling, der er sideordnet med eller højere end pågældendes egen, når stillingsindehaveren er forhindret i at udøve sin funktion.

### 4.6 Pligt til at tåle forandringer i stillingens indhold (Forflyttelsespligt) – (TJM § 12)

En tjenestemand har pligt til at tåle såvel forandringer i stillingen som at overtage en anden stilling under nogle nærmere forudsætninger. Der henvises til særskilte behandling af emnet nedenfor i afsnit 5.

### 4.7 Begrænsninger i adgangen til bibeskæftigelse (TJM § 15)

En tjenestemand må kun have beskæftigelse ved siden af sin tjenestemandsstilling, hvis dette er foreneligt med en samvittighedsfuld udøvelse af de til tjenestemandsstillingen knyttede pligter, og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid. Det er ikke tilladt en tjenestemand for andre mod vederlag at udføre arbejde, hvormed regionen skal føre kontrol.

## Afsnit 5
## Rettigheder og pligter i f.m. stillingsændringer/-skift ("Forflyttelse")

### 5.1 Hvornår foreligger der forflyttelse

Regionens ledelse har en almindelig skønsmæssig adgang til at ændre de ansattes arbejdsforhold, og det gælder, uanset om der er tale om tjenestemænd eller overenskomstansatte. Beføjelserne til at træffe afgørelse om ændringer i arbejdsopgaver og stillingen ligger i arbejdsgiverens almindelige ret til at lede og fordele arbejdet – ledelsesretten.

Ved overenskomstansættelse er stillingsændringer og stillingsskift begrænset af, at Regionen ikke kan ændre forudsætningerne i stillingen væsentligt, uden at det giver den ansatte lejlighed til at vurdere, om vedkommende ønsker at fortsætte på de ændrede vilkår. Dette klares i praksis ved, at væsentlige ændringer varsles med opsigelsesvarslets længde.

Denne beskyttelse mod ændringer gælder ikke tilsvarende for tjenestemænd.

Inden for sit ansættelsesområde har en tjenestemand pligt til at underkaste sig sådanne forandringer i pågældendes tjenesteforretningers *omfang og beskaffenhed*, der ikke ændrer *tjenestens karakter*, og som ikke medfører, at stillingen ikke længere kan *anses for passende* for pågældende, jfr. tjenestemandsregulativets § 12, stk. 1.

Denne bestemmelser afgrænser den såkaldte "forflyttelsesgrænse", d.v.s. de ændringer i ansættelsesforholdet, som en tjenestemand må affinde sig med uden at kunne påberåbe sig ret til hverken rådighedsløn eller pension.

Bestemmelsen indeholder ikke nøjere udformede retsforskrifter. De beskrevne forpligtelser er elastiske bestemmelser, som må udfyldes efter den til enhver tid gældende retsopfattelse, som igen vil være påvirket af den almindelige samfundsudvikling og det til enhver tid gældende behov.

Ved en generel beskrivelse af, hvornår der foreligger forflyttelse, må udgangspunktet tages i en række momenter, der i den konkrete situation skal afvejes mod hinanden. Kernen i denne afvejning er en sammenligning mellem stillingen før og efter den foretagne ændring.

Nedenfor er omtalt nogle af de elementer, der kan indgå i vurderingen af, hvorvidt en stilling er passende, og hvad tjenestemanden skal tåle af ændringer i stillingen.

- **Samfunds- og teknologisk udvikling**
  Tjenestemænd må tåle ændringer som følge af den almindelige samfundsudvikling, herunder den teknologiske udvikling, ligesom de pågældende må tåle ændringer, der følger af Regionsrådets beslutninger, når blot disse ikke går ud over den grænse, som ligger i ansættelsesområdet og stillingsbetegnelsen.

- **Ansættelsesområdet**
  Region Midtjylland er ansættelsesområdet, medmindre der er aftalt en udvidelse eller indskrænkning heraf.

  En ændring af tjenestemandsstillingen vil normalt skulle ske inden for ansættelsesområdet. Bevæger vi os uden for ansættelsesområdet, falder det normalt uden for, hvad tjenestemanden skal tåle.

  I forbindelse med strukturreformen pr. 1. januar 2007 blev der lovgivningsmæssigt gjort indgreb i ansættelsesområder for de tjenestemænd, der hidtil havde haft amterne og de gl. kommuner som ansættelsesområder. Ved lov blev det fastlagt, at de pågældende var forpligtet til at tåle de ændringer, der fulgte af strukturreformen, selv om ændringerne medførte en (væsentlig) udvidelse af det hidtidige ansættelsesområde. Således blev Regionen lovgivningsmæssigt fastlagt som ansættelsesområde for de tjenestemænd, der som en konsekvens af strukturreformen blev overført fra amterne.

- **Stillingsbetegnelsen**
  Stillingsbetegnelsen angiver arten af den virksomhed, vedkommende tjenestemand udfører, og tillægges derfor vægt som grænse for de ændringer, som en tjenestemand må finde sig i.

  Det er dog vigtigt at slå fast, at det ikke er titlen i sig selv, der er afgørende. Det, der har betydning og tillægges vægt, er, hvad der indholdsmæssigt ligger i stillingsbetegnelsen.

- **Tjenestestedet**
  Ændringer i tjenestestedet kan kun indgå i vurderingen som et marginalt argument, når det ligger inden for ansættelsesområdet, som er Region Midtjylland.

- **Arbejdets omfang**
  Tjenestemanden må i et ikke ringe omfang tåle ændringer i "tjenesteforretningernes omfang". Det gælder såvel ved pålæg af nye arbejdsopgaver som ved bortfald af opgaver.

  Forpligtelsen gælder uden at tjenestemanden ved forøgelse af opgaverne kan kræve mere i løn.

- **Arbejdets karakter**
  I domstolenes vurdering af, om en stillingsændring er passende, indgår momenter som personaleledelse, økonomiledelse/budgetansvar, hierarkisk placering og tjenestemandens muligheder for at udnytte sin uddannelse og erfaring.

    - **Hierarkisk karakter**
      Selv begrænsede forandringer i stillingens hierarkiske placering indebar efter tidligere domspraksis næsten automatisk en overskridelse af, hvad tjenestemanden skulle tåle af ændringer.

      Nyere domspraksis viser dog, at tjenestemænd må tåle ændringer også i den hierarkiske placering. Ved stillingsændringer, der er en følge af generelle ændringer i samfundsstrukturen eller som er en konsekvens at større organisatoriske ændringer i en organisation, skal tjenestemanden alt andet lige tåle større ændringer i stillingens hierarkiske placering, end hvis der er tale om en ændring i den enkeltes tjenestemandsstilling.

      Som en tommelfinderregel vil tjenestemanden ved større omlægninger være forpligtet til at tåle en placering på ét niveau lavere i organisationen eller få et nyt ledelseslag ind over sig.

      Ved vurderingen vil der tillige blive lagt vægt på, hvad indholdet er i den nye stilling, herunder om tjenestemanden kan gøre brug af sin uddannelse og erfaring i de nye funktioner.

    - **Stillingens indhold**
      Den seneste domspraksis viser, at tjenestemænd må tåle ret vidtgående ændringer også i deres stillingsindhold, herunder i et vist omfang fratagelse af ledelses- og budgetansvar, når det sker som led i en omstrukturering i virksomheden.

      Domstolene har konkret anerkendt, at tjenestemænd med ledelsesansvar ikke nødvendigvis fortsat har krav på ledelsesansvar efter en omstrukturering, så længe der bydes tjenestemanden en tilstrækkelig udfordrende stilling - eksempelvis i faglig henseende.

      Ændringer, der kun vedrører en enkelt tjenestemand i virksomheden, fastsætter snævrere grænser for, hvad tjenestemanden skal tåle af ændringer, end hvis der er tale om ændringer, som berører flere eller mange tjenestemænd i virksomheden.

      Generelle reformer indebærer også, at der kan stilles mere vidtgående krav til, hvad en tjenestemand må affinde sig med af forandringer uden at kunne påberåbe sig en overskridelse af forflyttelsesgrænsen. Domstolene tager således hensyn

til det faktum, at der sker en løbende udvikling og forandring i stillingerne som følge af den almindelige samfundsudvikling, og at sådanne forandringer i et ikke ringe omfang kan forudses.

Større organisatoriske ændringer i regionen sidestilles i så henseende med generelle reformer i forhold til, hvad tjenestemændenes skal tåle af forandringer, eksempelvis i f.m. gennemførelse af omstillingsplanen, som blev vedtaget i 2011, gennemførelse af hospitalssammenlægninger o.s.v.

- **Uddannelse**
  Tjenestemandens uddannelse skal være relevant i forhold til også de nye funktioner efter ændringen.

  Tjenestemanden skal således have mulighed for også efter ændringen at udnytte sin uddannelse og erfaring i den nye stilling.

- **Hovedfunktioner/bifunktioner**
  Tjenestemanden må i almindelighed tåle, at der kan være bifunktioner knyttet til stillingen efter ændringen (F.eks. lærere der foruden undervisning i et vist omfang må påtage sig pasningsfunktioner).

- **Status/prestige**
  Indgår kun i vurderingen som et marginalt argument.

- **Modregning af fordele**
  Hvis der er åbenbare fordele knyttet til ændringen, f.eks. forbedrede løn- og pensionsforhold, skal disse holdes op mod eventuelle forringelser.

- **Aftalebestemte ændringer**
  Tjenestemanden må i almindelighed tåle ændringer, der følger af indgåede aftaler mellem hovedorganisationerne, selv om disse af den enkelte tjenestemand måtte opfattes og opleves som en væsentlig forringelse af ansættelsesvilkårene.

- **Generelle forandringer / forudsigelige forandringer**
  Sådanne forandringer mindsker tjenestemandens muligheder for at påberåbe sig en overskridelse af forflyttelsesgrænsen

  Der bør derfor tages forbehold i tjenestemandens ansættelsesbrev, hvis der på ansættelsestidspunktet kan forudses ændringer i stillingen på et senere tidspunkt.

Der kan forekomme situationer, hvor en tjenestemand i kortere tid har pligt til at påtage sig opgaver, der ligger langt ud over den normale tjeneste, og hvor forflyttelsesgrænsen normalt ville være overskredet. Det gælder eksempelvis i forbindelse med overenskomststridige strejker, eller hvor der foreligger en nødretsbetragtning.

## 5.2 Konsekvenser ved overskridelse af forflyttelsesgrænsen

Hvis stillingsændringerne er så omfattende, og at stillingen ikke længere kan anses for passende for tjenestemanden, og ændringen dermed har karakter af ”forflyttelse”, vil tjenestemanden kunne kræve sig afskediget med pension (og *ikke* rådighedsløn).

Pensionen beregnes på grundlag af den optjente pensionsalder og lønnen på afskedigelsestidspunktet.

## 5.3 Pålæg om overtagelse af anden tjenestemandsstilling

Det kan pålægges en tjenestemand at overtage en anden stilling inden for sit ansættelsesområde i samme omfang som vedkommende har pligt til at tåle forandringer i sin

hidtidige stilling, d.v.s. at den nye stilling ikke må ændre tjenestens karakter og skal være passende, jfr. foran under "forflyttelse" (§12, stk. 1).

## 5.4 Lønforhold i f.m. stillingsforandringer og omflytning til anden stilling

### 5.4.1 Overgang til en lavere lønnet stilling

En tjenestemand, der i forbindelse med stillingsforandringer eller stillingsnedlæggelse eller af andre årsager, der ikke kan tilregnes den pågældende, overgår til en anden passende stilling, som pågældende er pligtig til at overtage, og hvor lønnen er lavere end i den hidtidige stilling, bevarer lønnen i den hidtidige stilling.

Det er vigtigt, at det fremtidige ansættelsesgrundlag ved overgang til en lavere klassificeret stilling bliver præciseret, således at der ikke efterfølgende opstår tvivl om f.eks. den fremtidige lønregulering m.v.

**Bemærkninger**

a. Lønnen der bevares er:

- Den samlede faste løn.
- Pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning.
- Lønnen i den hidtidige stilling fastsættes på grundlag af stillingens lønmæssige placering på nedrykningstidspunktet beregnet efter forholdene på det nye tjenestested, d.v.s. at områdetillæg ydes ud fra det nye tjenestesteds beliggenhed.

b. Løndele, der ikke bevares:

- Løndele, der ydes som kompensation for overarbejde, merarbejde eller arbejde på ubekvemme tidspunkter.
- Eventuelle løndele, der ydes for funktioner, som ikke er en integreret del af den hidtidige stilling, bortfalder, hvis opgaven ikke længere varetages efter stillingsskift.

c. Hvilke fremtidige lønreguleringer bevares:

- Eventuelle anciennitetsmæssige stigninger i det hidtidige lønforløb ydes som hidtil.
- Generelle reguleringer af tjenestemandslønninger.

d. Hvilke fremtidige lønreguleringer bortfalder:

- Fremtidige lønstigninger i den hidtidige stilling, som hidrører fra fremtidige overenskomstfornyelser, f.eks. en forhøjelse af grundlønnen.
- Fremtidige stigninger hidrørende fra den lokale løndannelse, f.eks. hidrørende fra nye forhåndsaftaler eller reguleringer i bestående forhåndsaftaler.

### 5.4.2 Overgang til en højere klassificeret stilling

Tjenestemanden vil som udgangspunkt skulle aflønnes med (grund)lønnen i den højere klassificerede stilling. Lønnen fastsættes efter aftale med den forhandlingsberettigede organisation.

### 5.4.3 Udvidelse af en stillings arbejds- og ansvarsområde

En tjenestemand skal tåle ganske væsentlige udvidelser af stillingens arbejds- og/eller ansvarsområde uden i den forbindelse at kunne påberåbe sig ret til højere løn.

Forekommer der en væsentlig stillingsændring, hvor det er åbenbart, at der opstår et misforhold mellem tjenestemandens løn og den ændrede stilling, kan der optages forhandling med den forhandlingsberettige organisation om ændring af stillingens aflønning. Tilsvarende vil organisationen til enhver tid overfor ledelsen kunne begære en sådan forhandling.

Der henvises til eksemplet, beskrevet i bilag 2.

### 5.5 Ændringer ved frivillig aftale mellem parterne

Forflyttelsesgrænserne har for så vidt kun interesse, når en ændring ønskes gennemført mod tjenestemandens ønske.

I mange situationer kan der være en gensidig interesse i, at tjenestemanden fortsætter i stillingen, selv om den har undergået så væsentlige forandringer, at forflyttelsesgrænsen er overskredet. Der er således ikke noget til hinder for, at parterne i en sådan situation indgår aftale om ændringer i stillingen og de nærmere vilkår herfor.

Der henvises til eksemplet, beskrevet i bilag 2

## Afsnit 6
## Rettigheder og pligter i f.m. stillingsnedlæggelser

### 6.1 Rettigheder og pligter, når stillingen nedlægges

Hvis stillingen nedlægges, er tjenestemanden forpligtet til at overtage en anden efter pågældendes *uddannelse* og *helbredstilstand* passende stilling under Region Midtjylland eller en fælleskommunal/-regional virksomhed, som regionen er parthaver i, hvis en sådan tilbydes, Tjm. § 12, stk. 2.

I modsætning til hvad der gælder ved forflyttelse (forandringer i stillingen), Tjm. § 12, stk. 1, er forandringer i "tjenestens karakter" ikke et kriterium, som indgår i bedømmelsen i forbindelse med stillingsnedlæggelse. Det er alene kriterierne *uddannelse og helbredstilstand*, som er de relevante i situationer, hvor tjenestemanden ved stillingsnedlæggelse tilbydes anden beskæftigelse.

I tilfælde af stillingsnedlæggelse skal tjenestemanden derfor alt andet lige tåle større ændringer i stillingen, end når der er tale om en stillingsændring ("forflyttelse") efter tjenestemandsregulativets § 12, stk. 1. Tjenestemandsregulativet hjemler således formentlig en udvidet omflytningspligt for tjenestemanden ved stillingsnedlæggelse.

En tjenestemand har en særlig beskyttelse i den situation, hvor vedkommendes stilling nedlægges som følge af ændringer i forvaltningens opgaver, organisation eller personalebehov, og det samtidig ikke er muligt at overføre pågældende til en anden stilling, som pågældende har pligt til at overtage i medfør af tjenestemandsregulativets § 12, stk. 2, d.v.s. at den tilbudte stilling ikke er passende efter tjenestemandens uddannelse og helbredstilstand.

I denne situation bevarer tjenestemanden sin hidtidige løn i 3 år (***rådighedsløn***) og får derefter livsvarig tjenestemandspension, hvis betingelserne for at oppebære pension i øvrigt er opfyldt.

Retten til rådighedsløn gælder udanset tjenestemandens ansættelsestid. Dog gælder bestemmelsen ikke for tjenestemænd, der er ansat på prøve.

**Bemærkninger:**
For i størst muligt omfang at undgå udbetaling af rådighedsløn har Region Midtjyllands direktion den helt grundlæggende holdning, at der skal udfoldes endog store bestræbelser på at tilbyde tjenestemanden en anden passende stilling, hvis vedkommendes nuværende stilling nedlægges.

Også i forbindelse med stillingsnedlæggelser er det muligt efter gensidig aftale at overflytte tjenestemanden til en anden stilling, som vedkommende ikke efter tjenestemandsregulativet vil være forpligtet til at overtage. Hvis en sådan aftale indgås, fordi der ikke kan tilbydes tjenestemanden en anden passende stilling, bevarer pågældende sin hidtidige løn på overflytningstidspunktet.

Indgås der derimod en frivillig aftale om overflytning til en "ikke-passende stilling", fordi tjenestemanden, f.eks. af geografiske eller andre personlige hensyn, ikke ønsker at tage imod en anden stilling, som pågældende er forpligtet til at overtage, bør løn- og pensionsrettigheder fastsættes med udgangspunkt i den nye stillings klassificering efter konkret forhandling med den forhandlingsberettigede organisation.

Se eksemplet i bilag 2.

## 6.2 Hvornår kan en stilling betragtes som nedlagt?

Ved stillingsnedlæggelse forstås, at en stilling forsvinder helt (og ikke blot ændrer karakter).

Det centrale i stillingsnedlæggelse er, at tjenestemandens hidtidige arbejdsopgaver er faldet bort, f.eks. fordi de ikke længere skal udføres, eller fordi de i femtiden skal udføres af andre, eventuelt i et andet regi.

Det er væsentligt at skelne mellem stillingsnedlæggelser og stillingsforandringer, fordi tjenestemandens retsstilling i de to situationer er forskellig.

Stillingsnedlæggelser forekommer typisk i forbindelse med ændringer i eller bortfald af opgaver, organisationsændringer, bevillingsmangel eller ændring i personalebehovet.

Ændringen kan ske ved en udtrykkelig beslutning om at nedlægge den pågældende stilling.

Selv om der ikke træffes en udtrykkelig beslutning herom, kan forandringer i en stilling være så indgribende, at de sidestilles med en egentlig stillingsnedlæggelse.

I sidstnævnte situation, hvor der sker en (måske gradvis) udhulning af en stillings indhold, kan der let opstå tvivl om, hvorvidt stillingen reelt er nedlagt eller den blot har ændret karakter.

Der er en væsentlig forskel mellem tjenestemandens rettigheder i de to situationer. Hvis stillingen blot har ændret karakter, men i et sådant omfang, at den ikke længere er passende, har tjenestemanden krav på pension (og ikke rådighedsløn som ved en stillingsnedlæggelse).

## 6.3 Rådighedsløn

Hvis en tjenestemand afskediges, fordi ændringer i forvaltningens opgaver, organisati-

on eller personalebehov medfører, at stillingen nedlægges, bevarer pågældende sin hidtidige løn i 3 år.

**Bemærkninger:**
Den hidtidige løn, som ligger til grund for "Rådighedslønnen", er såvel grundløn som funktions- og kvalifikationsløn.

Resultatløn medregnes kun, hvis den er udmønt som et løbende fast tillæg uden tidsbegrænsning.

### 6.3.1 Situationer hvor der ikke ydes rådighedsløn

Der ydes ikke rådighedsløn i følgende situationer:

- hvis vedkommende ansættes i en anden stilling, som pågældende har pligt til at overtage.
- har opnået den for stillingen fastsatte afgangsalder
- på afskedigelsestidspunktet på grund af sygdom eller uegnethed ikke er i stand til at overtage en stilling, som den pågældende ville have pligt til at overtage.
- Ved uegnethed skal der foreligge en situation, hvor der er et sagligt grundlag for at afskedige tjenestemanden fra den stilling, der bliver nedlagt, selv om der ikke aktuelt forelå en nedlæggelsessituation.

**Bemærkninger:**
EU-domstolen har ved dom den 26.9.2013 afgjort, at bestemmelsen om en aldersgrænse i tjenestemandsregulativet svarende til folkepensionsalderen ikke er i overensstemmelse med EU-lovgivningen.

Derfor har bestemmelsen i tjenestemandsregulativets § 30, stk. 4, pkt. 2 ikke længere nogen selvstændig betydning. Der kan henvises til OK-Nyt nr. 044-2013 fra Danske Regioner.

### 6.3.2 Rådighedsforpligtelsen

En tjenestemand, der oppebærer rådighedsløn, har til enhver tid pligt til at indtræde i en anden passende stilling, hvis en sådan tilbydes.

Selv om tjenestemanden står til rådighed, har den ansatte adgang til at påtage sig anden beskæftigelse i den periode, hvor pågældende modtager rådighedsløn. Det er dog en forudsætning, at pågældende kan frigøre sig fra et andet ansættelsesforhold med kort varsel.

Hvis tjenestemanden nægter at overtage en anden passende stilling i perioden, hvor den pågældende modtager rådighedsløn, foreligger der en tjenesteforseelse, der vil skulle behandles efter de særlige regler herom, jfr. afsnit 8

### 6.3.3 Bortfald af rådighedsløn – helt eller delvis

Udbetaling af rådighedsløn til en tjenestemand standses helt eller delvis, hvis den pågældende overgår til

1. anden tjenestemandsansættelse som kan medregnes i pensionsalderen efter pensionsregulativets § 4, selv om der er tale om en stilling, som den pågældende ikke har pligt til at overtage (fordi den ikke er passende).

2. anden offentlig ansættelse som ikke-tjenestemand i f.eks. en anden region, i en kommune, i staten m.v.

Hvis lønnen i den nye stilling er lavere end rådighedslønnen, udbetales forskellen.

Ophører ansættelsesforholdet i den nye stilling inden udløbet af rådighedslønsperioden, genoptages udbetalingen af rådighedsløn i den resterende del af perioden.

Perioden, hvor rådighedslønnen standses, indgår i beregningen af tjenestemandens pensionsalder.

Der er derimod ikke hjemmel til at inddrage rådighedslønnen for en tidligere tjenestemand, der opnår ansættelse i den private sektor.

Den pågældende har dog stadig pligt til at overtage en anden passende stilling, hvis en sådan tilbydes i perioden. Hvis tjenestemanden afslår at indtræde i en tilbudt stilling, er konsekvensen, at rådighedslønnen ophører.

# Afsnit 7
# Rettigheder og pligter for tjenestemænd, der bliver uskikket til at udføre sit arbejde

Hvis en tjenestemand bliver uskikket til at udføre sit arbejde, gælder der de samme rettigheder og pligter som ved stillingsnedlæggelse, nemlig at tjenestemanden er pligtig til at overtage en anden efter vedkommendes uddannelse og helbredstilstand passende stilling, Tjm. § 12, stk. 2.

Også her gælder, at tjenestemanden må tåle større ændringer end tilfældet ville være, hvis der forelå forflyttelse, fordi der ikke stilles krav om, at stillingen ikke må ændre karakter.

"Uskikkethed"/uegnethed kan ikke tilregnes tjenestemanden og kan f.eks. forekomme på grund af manglende kompetencer eller evner til at bestride stillingen, pågældende er ansat i.

En anden situation kan være, at en tjenestemand af helbredsmæssige årsager ikke kan varetage den hidtidige stilling, men på den anden side ikke er generel uarbejdsdygtig i et sådant omfang, at der bør skrides til afsked på grund af svagelighed.

Overførsel til en anden og mindre belastende stilling kan således være et alternativ til afsked med svagelighedspension.

# Afsnit 8
# Tjenesteforseelser og disciplinære sanktioner

## 8.1 Hvornår foreligger der en tjenesteforseelse

En tjenestemand kan ved tilsidesættelse af sine pligter, jfr. bl.a. afsnit 4, gøre sig skyldig i en tjenesteforseelse.

Tjenesteforseelsen foreligger som udgangspunkt, når en tjenestemand handler eller undlader at handle i forhold til de pligter, der følger af stillingen. Det kunne være at

pågældende træffer vidtgående beslutninger i sager, hvor kompetencen ikke er tillagt pågældende, behandler eller omgås patienter, beboere m.fl. på en måde, der er i strid med sædvanlige normer eller udstukne retningslinjer, f.eks. overtrædelse af retningslinjer for magtanvendelse, alvorlig omsorgssvigt, uværdig tiltaleform o.s.v.

Herudover kan der foreligge en pligtstridig adfærd med karakter af en tjenesteforseelse, hvis tjenestemanden ikke samvittighedsfuldt overholder de regler, der gælder for pågældendes stilling, f.eks. arbejdspligt, lydighedspligt og loyalitetspligt.

Endvidere er en tilsidesættelse af værdighedskravet, som også indeholdes i tjenestemandsregulativet, et pligtstridigt forhold, der som udgangspunkt henregnes som en tjenesteforseelse.

Ligeledes har en tjenestemand i sit arbejde som sådan pligt til at overholde gældende lovgivning i almindelighed, samt sagsbehandlingsregler, retsgrundsætninger m.v.

For at disciplinære straffe kan komme på tale, skal der ikke alene foreligge en tjenesteforseelse, men forholdet skal også kunne tilregnes tjenestemanden som forsætligt eller uagtsomt.

Ved vurderingen af, om der foreligger uagtsomhed, anlægges en individuel bedømmelse af, om den pågældende tjenestemand med den viden og de kvalifikationer, som vedkommende har, burde have handlet anderledes.

I praksis stilles der også krav om, at tjenesteforseelsen er af en vis grovhed.

Almindelig og hændelig tilsidesættelse af f.eks. retsregler m.v. i forbindelse med udførelse af tjenesten medfører ikke et disciplinært (tjenstligt) ansvar.

Hvis en tjenestemand begår fejl, som skyldes manglende dygtighed eller uegnethed, foreligger der ikke en tjenstlig forseelse i tjenestemandsregulativets forstand, da de ikke kan tilregnes tjenestemanden som forsætligt eller uagtsomt.

Hvis en tjenestemand findes uegnet til at bestride stillingen, kan ansættelsesforholdet dog bringes til ophør ved diskretionær afsked. Se nærmere under afsnit 10.

## 8.2 Hvordan håndteres tjenestemænds (tjeneste)forseelser - sagsbehandlings-/procedureregler m.v.

Bliver en tjenestemand indberettet for en tjenesteforseelse, kan ledelsen ikke – som man kender det fra overenskomstansatte – uden videre træffe beslutning om, hvorvidt forseelsen f.eks. bør give anledning til at tjenestemanden skal afskediges.

Tjenestemanden er beskyttet af særlige procedurer og regler, der er fastsat i tjenestemandsregulativets kapitel 4, jfr. afsnit 8.2.1. – 8.2.7 nedenfor.

Se bilag 3 med en skematisk oversigt over forløbet af en disciplinær undersøgelse ("Tjenestemandssag").

### 8.2.1 Indskærpning af tjenestemandens pligter

Tjenesteforseelserne kan have forskellig karakter spændende fra mindre forseelser til de alvorlige forseelser, som kræver øjeblikkelig indgriben fra ledelsens side.

For overenskomstansatte vil man typisk give medarbejderen en irettesættelse eller advarsel, inden der bliver taget mere vidtgående skridt til f.eks. at indlede en afskedigelsessag.

Både "irettesættelser" og "advarsler" er egentlige disciplinære straffe, når vi bevæger os over i tjenestemandsområdet. Derfor bør ledelsen afholde sig fra umiddelbart at uddele irettesættelser eller advarsler til tjenestemænd. I stedet bør lederen i de tilfælde, hvor der ikke straks skal indledes en egentlig tjenstlig undersøgelse ("tjenestemandssag"), holde sig til at indskærpe tjenestemandens pligter.

### 8.2.2 Den tjenstlige indberetning og håndteringen heraf

Beslutningen om at indlede en disciplinærsag mod en tjenestemand sker normalt på grundlag af en tjenstlig indberetning fra den pågældendes nærmeste leder om, at der formodes at foreligge et pligtstridigt forhold / en tjenesteforseelse.

Indberetningen skal også foretages i det tilfælde, at lederen bliver bekendt med, at en tjenestemand bliver ikendt en straf eller bliver sigtet for et forhold, der er begået uden for tjenesten.

Grundlaget kan også være en indberetning fra anklagemyndigheden om, at tjenestemanden er idømt en straf efter straffelovens bestemmelser. Det kunne f.eks., være en dom for vold, sædelighedsforbrydelse, underslæb, bedrageri, tyveri, spirituskørsel, handel med euforiserende stoffer o.s.v.

Tjenstlig indberetning af tjenesteforseelsen og eventuel afklaring af tjenesteforseelsens omfang - herunder indhentelse af tjenestemandens eventuelle kommentarer - skal ske hurtigt, så der kan tages stilling til sagens videre forløb. Proceduren er i hovedtræk beskrevet i bilag 3.

### 8.2.3 Suspension

En tjenestemand kan suspenderes eller midlertidigt overføres til andet arbejde. når pågældende har pådraget sig begrundet mistanke om et forhold, der betager vedkommende den tillid, som bestridelse af stillingen kræver, eller som i øvrigt gør det betænkeligt, at den pågældende vedbliver med at udføre sit hidtidige arbejde, jfr. Tjm.. § 17.

Hvis regionen beslutter at iværksætte suspension eller midlertidig overførsel til andet arbejde, skal tjenstligt forhør søges gennemført hurtigst muligt, eller der skal tages skridt til strafferetlig forfølgning (politianmeldelse).

Hvis der er usikkerhed med hensyn til, om der er grundlag for at indlede en disciplinærundersøgelse eller indgive politianmeldelse, bør der ikke ske suspension af tjenestemanden, da denne handling automatisk indebærer, at der *skal* indledes en sag.

I en sådan usikker situation kan ledelsen i stedet fritage tjenestemanden for tjeneste, indtil grundlaget for at indlede en evt. sag er nærmere undersøgt. Muligheden for at fritage tjenestemanden for tjeneste (med fuld løn) henhører under den almindelige ledelsesret.

**Bemærkninger:**
En tjenestemand, der suspenderes, uden at der foreligger ulovlig udeblivelse, får udbetalt 2/3 af lønnen. Lønnen reduceres med virkning fra den 1. i måneden efter suspensionen. Lønnen omfatter den samlede faste løn herunder pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning.

Der skal ikke beregnes ATP og AUD-bidrag for tjenestemænd, der får udbetalt suspensionsløn.

Hvis tjenestemanden i stedet for at blive suspenderet midlertidigt overføres til andet arbejde, får pågældende fortsat udbetalt lønnen for sin egen tjenestemandsstilling.

En suspenderet tjenestemand kan pålægges at afvikle ferie i suspensionsperioden. Under afvikling af ferie får en suspenderet tjenestemand sædvanlig løn. Der optjenes ret til ferie under suspension, som om tjenestemanden var i tjeneste.

Det afhænger af udfaldet af den sag, som har ført til suspension, om der ved ophævelse af suspensionen skal ske hel eller delvis efterbetaling af den indeholdte 1/3 løn.

### 8.2.4 Udpegning af forhørsleder og dennes rolle

Det tjenstlige forhør forestås af en forhørsleder, som Regionen anmoder præsidenten for Vestre Landsret om at udpege. Forhørslederne ved Vestre Landsret er sædvanligvis en landsdommer.

Samtidig fremsendes en sagsfremstilling med bilag til retspræsidenten.

Forhørslederens opgave er at belyse sagen, men ikke at træffe afgørelse om, hvad der skal ske.

Dog kan Regionen anmode om, at forhørslederen, ud over en beretning ved forhørets afslutning, også afgiver en indstilling om sagens afgørelse.

Når forhørslederen er udpeget, vil denne typisk indkalde til et indledende møde med ledelsen, hvor sagen drøftes, inden den egentlige tjenstlige undersøgelse iværksættes. Forhørslederen vil under drøftelsen tillige kunne give sin umiddelbare vurdering af den tjenstlige indberetning, herunder sin anbefaling af, hvorvidt den tjenstlige undersøgelse bør gennemføres.

**Bemærkninger:**
Materialet, der sendes til retspræsidenten, vil typisk være:

- en kopi af den tjenstlige indberetning.
- tjenestemandens eventuelle bemærkninger til indberetningen.
- oplysninger om tjenestemandens ansættelsesforhold (kopi af ansættelsesbreve, eventuelle indskærpelser af tjenestemandens pligter og andre relevante akter fra p-sagen).
- en kopi af retsgrundlaget for det tjenstlige forhør (tjenestemandsregulativ og pensionsregulativ).
- En redegørelse for tjenestemandens aktuelle pensionsstatus, herunder en beregning af den aktuelle egenpension.
- kopi af eventuelle interne regler, personalepolitik m.v., som skønnes at kunne have betydning for sagen.

### 8.2.5 Gennemførelse af det tjenstlige forhør

Forhørsledere træffer selv beslutning om vidneførsel og om tilvejebringelse af andre oplysninger i sagen.

Måden det tjenstlige forhør afvikles på kan variere fra sag til sag og vil i øvrigt afhænge af, hvem der er forhørsleder.

Tjenestemanden er berettiget til at møde med en bisidder og skal ved indkaldelse til det første forhør gøres bekendt hermed. Bisidderen vil typisk være en repræsentant for vedkommendes forhandlingsberettigede organisation eller en advokat.

Tjenestemanden har adgang til at afgive skriftlige indlæg, også efter forhørets afslutning.

Ved forhørets afslutning afgiver forhørslederen en beretning og - hvis enten regionen eller den forhandlingsberettigede organisation anmoder herom - tillige en indstilling om sagens afgørelse.

Indstillingen er ikke bindende for regionens ledelse, som træffer sin afgørelse efter et skøn, jfr. afsnit 8.2.7.

### 8.2.6 Disciplinære straffe

Som disciplinær straf kan anvendes:

| Disciplinære sanktioner | Bemærkninger |
|---|---|
| Irettesættelse | Kan anvendes uden at der afholdes tjenstligt forhør |
| Advarsel | |
| Bøde på maksimalt ½ månedsløn | Bøde over 1/25 af månedslønnen og overførsel til andet arbejde kan kun anvendes efter afholdt forhør medmindre der foreligger en uforbeholden skriftlig tilståelse. |
| Overførsel til andet arbejde | |
| Overførsel til andet arbejdssted | Kan kun anvendes efter afholdt forhør medmindre forholdet er fastslået ved dom. |
| Overførsel til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet | |
| Degradering | |
| Afsked | |

### 8.2.7 Beslutning om sagens afgørelse

Forhørslederens opgave er som nævnt at belyse sagen og eventuelt at fremkomme med en indstilling om sagens afgørelse.

Beslutningen træffes af regionens ledelse på baggrund af forhørslederens redegørelse og eventuelle indstilling.

Procedure i forbindelse med beslutningen:

- Efter forhørets afslutning skal tjenestemanden have adgang til at udtale sig om beslutningsgrundlaget, d.v.s. forhørslederens redegørelse og indstilling.

- Hvis ledelsen skønner, at sagen vil slutte med en af de alvorlige disciplinære sanktioner (overførsel til andet arbejdssted, overførsel til en anden stilling, degradering eller afsked), skal den forhandlingsberettigede organisation orienteres, således at denne kan få lejlighed til at udtale sig i sagen, inden denne afgøres.

- Når ledelsen herefter har foretaget sin bedømmelse på baggrund af oplysningerne fra det tjenstlige forhør og eventuelle foreløbige bemærkninger fra tjenestemanden og/eller dennes organisation, skal tjenestemanden partshøres om de samlede oplysninger, der er tilvejebragt i sagen, inden den endelige afgørelse træffes.

  Der gælder her en ulovbestemt pligt til partshøring, der går videre end den pligt til partshøring, der følger af forvaltningsloven.

  Den ulovbestemte, udvidede partshøringspligt betyder, at tjenestemanden skal partshøres i forhold til

  - Sagens faktum, hvilket i praksis vil sige alle de dokumenter, notater og oplysninger i øvrigt, der har betydning for afgørelsen.

  - ledelsens egen (foreløbige) opfattelse af sagen, herunder vurdering af de bevismæssige forhold og oplysninger om den disciplinære straf, som påtænkes anvendt.

  - den retlige kvalifikation af faktum, hvilket betyder at der skal henvises til de bestemmelser i tjenestemandsregulativet, pensionsregulativet m.v. som afgørelsen hviler på.

    Hvis der peges på afsked som disciplinær straf, skal det foreligge oplysninger om tjenestemanden pensionsretlige stilling efter pensionsregulativet.

- Regionens ledelse træffer efter foretaget partshøring beslutning om, hvorvidt der skal tildeles en disciplinær straf og i givet fald hvilken.

  Ledelsen er ikke bundet af forhørslederens indstilling, men træffer sin beslutning ud fra et skøn.

  Skønnet er imidlertid ikke frit, men begrænset af de almindelige retsgrundsætninger, herunder at afgørelsen skal være sagligt begrundet. Herudover er der navnlig grund til at fremhæve "proportionalitetsprincippet", som bl.a. indebærer, at der skal være et rimeligt forhold mellem tjenesteforseelsen og disciplinærstraffen, og at der ikke anvendes en hårdere disciplinær straf end nødvendigt i den konkrete situation.

- Den forhandlingsberettigede organisation har efter begæring krav på at blive orienteret om beslutningen.

- Hvis en tjenestemand tildeles en disciplinær straf uden forudgående tjenstligt forhør (irettesættelse eller advarsel), kan pågældende begære en tjenstlig undersøgelse iværksat, forudsat den anbefales af pågældendes forhandlingsberettigede organisation.

## 8.3 Afsked som disciplinær straf

Tjenestemanden afskediges med 3 måneders varsel.

Afsked kan dog ske med et kortere varsel, hvis afskedigelsen er begrundet i, at tjenestemanden som følge af strafbart forhold, tjenesteforseelse eller mislighed er uskikket til at forblive i tjenesten.

Hvis en tjenestemand afskediges på grund af en tjenesteforseelse, har pågældende ikke krav på aktuel pension, da der ikke er tale om afsked af "anden tjenestemanden utilregnelig årsag".

Hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt, vil tjenestemande få en opsat tjenestemandspension, som kan komme til udbetaling, når pågældende til sin tid forlader arbejdsmarkedet – enten på grund af alder eller helbredsmæssige forhold.

## 8.4 Bortfald af en disciplinærsag

En disciplinær straf efter tjenestemandsregulativet kan kun anvendes for en tjenestemand, der er i tjeneste, og ikke (i modsætning til straffe efter straffeloven) efter tjenestemandsforholdets ophør. Det betyder, at hvis det trækker op til en sag om disciplinærstraf, eller hvor en sådan sag er indledt, kan tjenestemanden undgå sagen og evt. straf ved at opsige sin stilling, idet sagen i så fald ikke gennemføres.

Der er ikke fastsat regler om forældelse af det disciplinære, tjenstlige ansvar. Selv om det principielt ikke forældes, antages det dog, at sagen bortfalder, hvis der er hengået lang tid siden den tjenstlige forseelse er begået og efter et skøn kan medføre straffrihed eller anvendelse af en sanktion, der er mildere, end det ellers ville være tilfældet.

## 8.5 Valget mellem disciplinærforfølgning og diskretionær afsked

Hvis ledelsen ved afgørelsen om afskedigelse af en tjenestemand reelt lægger afgørende vægt på forhold, der fremtræder som tjenesteforseelser, skal reglerne om tjenstligt forhør iagttages.

Ledelsen har således ikke frie hænder til at vælge, om en indberettet tjenesteforseelse skal undersøges gennem et tjenstligt forhør eller føre til en diskretionær (skønsmæssig) afskedigelse uden forhør.

Grænsen mellem en tjenesteforseelse, som skal kunne tilregnes tjenestemanden som forsætligt eller uagtsomt, og uegnethed kan undertiden være flydende. Se afsnittet nedenfor om diskretionær afsked.

## 8.6 Bortvisning

Modsat hvad der gælder for funktionærer, er der ingen hjemmel i tjenestemandsregulativet til at bortvise en tjenestemand på grund af en tjenstlig forseelse.

Ledelsen er bundet af reglerne om disciplinærforfølgning i tjenestemandsregulativet.

## Afsnit 9
## Ulovlig udeblivelse

Udebliver en tjenestemand fra tjenesten, uden at der foreligger lovligt forfald (Ferie, sygdom, tjenestefrihed, barsel m.v.), vil det være en tilsidesættelse af arbejdspligten, og der er derfor tale om en tjenstlig forseelse. Som udgangspunkt skal udeblivelser behandles efter reglerne for disciplinær forfølgning.

Hvis en tjenestemand ikke er i stand til at møde, fordi pågældende er blevet anholdt eller varetægtsfængslet, er der tale om ulovlig udeblivelse.

En tjenestemand, der udebliver fra tjeneste uden lovligt forfald, herunder anholdes eller varetægtsfængsles, har ikke krav på at få udbetalt løn. Der foretages lønfradrag efter aftalen om lønberegning/lønfradrag. Lønfradraget foretages så vidt muligt i førstkommende lønudbetaling.

## Afsnit 10
## Diskretionær (skønsmæssigt) afsked

Afskedigelse af en tjenestemand kan både ske

- som en disciplinær sanktion (disciplinær afskedigelse) eller
- af andre saglige grunde efter et skøn (diskretionær afskedigelse) eller
- efter ansøgning fra tjenestemanden

Tjenestemandsregulativet indeholder ingen angivelse af de hensyn eller kriterier, der skal indgå i en afgørelse om afsked. Regulativet giver som udgangspunkt adgang til at afskedige tjenestemænd efter et konkret og individuel skøn.

Tjenestemænd kan således efter tjenestemandsregulativets § 26 afskediges uden ansøgning med 3 måneders varsel.

Afsked kan se med kortere varsel – eller uden varsel – hvis afskedigelsen er begrundet i, at tjenestemandensom følge af et strafbart forhold eller tjenesteforseelse er uskikket til at forblive i stillingen.

Tjenestemandens værn mod vilkårlige afskedigelser er i disse situationer retten til pension. Alle tjenestemænd, der afskediges af utilregnelige årsager, har ret til aktuel egenpension, hvis de i øvrigt har optjent ret hertil (10 års ansættelsestid).

Beskyttelsen i form af retten til pension gæler ikke tjenestemænd, der er ansat på prøve. Hvis prøvetiden ikke forløber tilfredsstillende, kan disse afskediges uden pension.

Afsked af en tjenestemand kan i princippet ske efter et frit skøn. Det er dog en forudsætning, at afskedigelsen er sagligt begrundet og sker i overensstemmelse med lovgivningen og de øvrige forvaltningsretlige grundsætninger. Mulige årsager til afskedigelse af en tjenestemand kan f.eks. være:

- arbejdsmangel
- helbredsmæssige forhold

- uegnethed (”uduelighed trods anvendt flid”)
- manglende evne til samarbejde
- andre forhold, som tjenestemanden ikke bærer skylden for.

### 10.1 Uansøgt afsked af helbredsmæssige årsager

Når tjenestemanden har været fraværende på grund af sygdom i 120 dage, indhentes en lægeerklæring fra pågældendes læge, der skal lægges til grund for vurderingen af, om tjenestemanden skal afskediges eller om pågældende har udsigt til at kunne genoptage arbejdet efter en periode.

Helbredsoplysningerne forelægges Nævnet for helbredsbedømmelser i tjenestemandssager til udtalelse. På grundlag af nævnets udtalelse træffes der beslutning om evt. afsked af tjenestemanden.

Ved afsked på grund af helbredsmæssige forhold, har tjenestemanden ret til aktuel egenpension – enten i form af almindelig svagelighedspension, kvalificeret svagelighedspension eller tilskadekomstpension – under forudsætning af, at betingelserne i pensionsregulativet i øvrigt er opfyldt.

Selv om de lægelige oplysninger og udtalelsen fra Nævnet for helbredsbedømmelser i tjenestemandssager ikke i sig selv kan begrunde en afskedigelse af tjenestemanden af helbredsmæssige årsager, vil et uforholdsmæssigt hyppigt sygefravær kunne bevirke, at tjenestemanden ikke kan udfylde sin stilling på en tilfredsstillende måde.

I en sådan situation vil regionen kunne afskedige tjenestemanden med aktuel egenpension begrundet i mangelfuld varetagelse af stillingen som følge af sygefravær (”fraværsuegnethed”).

Hvis tjenestemanden, som er blevet afskediget af helbredsmæssige årsager, atter bliver tjenestedygtig, har pågældende som udgangspunkt pligt til at lade sig genansætte i sin tidligere stilling eller en anden passende stilling.

### 10.2 Afsked af andre utilregnelige årsager

Manglende evner til at udfylde stillingen vil som udgangspunkt være en saglig begrundelse for at afskedige en tjenestemand.

I denne situation må det i almindelighed forudsættes, at ledelsen og tjenestemanden i fællesskab har tilstræbt, at der løbende er foregået en kompetenceudvikling, der muliggør, at pågældende har fået udviklet og tilført de nødvendige kompetencer for fortsat at kunne honorere kravene i stillingen. Endvidere forudsættes det, at mulighederne for omplacering til andet arbejde eller anden stilling har været undersøgt, og at mulighederne herfor er udtømte, inden der skrides til afsked.

Også samarbejdsvanskeligheder er en saglig afskedigelsesgrund.

Begrundelsen ”samarbejdsvanskeligheder” kan skyldes såvel en tjenestemands manglende evne som en manglende vilje til samarbejde.

Om der foreligger manglende vilje eller manglende evne til at samarbejde har betydning for, om afskedigelse sker af en årsag, der kan tilregnes eller ikke tilregnes tjenestemanden.

Manglende vilje til samarbejde vil efter omstændighederne være en tjenesteforseelse, der vil skulle behandles efter reglerne om disciplinærforfølgning.

For at samarbejdsproblemer skal kunne danne grundlag for en beslutning om afskedigelse, skal samarbejdsproblemerne have en betydelig negativ indflydelse på udførelsen af opgaverne. Der skal endvidere foreligge en klar forbindelse mellem samarbejdsproblemerne og den pågældende tjenestemand, ligesom hovedårsagen til problemernes opståen ikke må kunne tilskrives andre end tjenestemanden, der agtes afskediget.

Det må også her forudsættes, at alternative og mindre vidtgående muligheder har været forsøgt, inden der tages skridt til en afskedigelse. Det kan f.eks. være omplacering, efteruddannelse m.v.

## Afsnit 11
## Aftalt afsked

Der er praksis for, at der kan indgås aftale mellem parterne (tjenestemanden, den forhandlingsberettigede organisation og ledelsen) om vilkårene i forbindelse med en fratræden, uden at der finder en formel afskedigelse sted.

Efter at der i en årrække har været tvivl med hensyn til hjemlen til at "aftale" en afskedigelse, har Højesteret i 2005 forholdt sig til spørgsmålet, og kommet frem til, at der ikke i de forvaltningsretlige eller ansættelsesretlige regelsæt er grundlag for at indfortolke et forbud mod forligsmæssigt aftalt fratræden i et offentligt ansættelsesforhold.

## Afsnit 12
## Ansøgt afsked

Tjenestemænd kan forlange sig afskediget/søge afsked med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

1. Tjenestemanden kan søge om afsked med pension på grund af alder fra udgangen af den måned, hvor vedkommende fylder 60 år.

   Der tidligere gældende pligtige afgangsalder for tjenestemænd på 70 år er ophævet.

2. En tjenestemand kan søge om afsked på grund af sygdom. Vurderingen af om tjenestemanden har krav på pension af helbredsmæssige årsager sker på grundlag af indhentede lægelige oplysninger, som normalt forelægges Nævnet til helbredsbedømmelse i tjenestemandssager til udtalelse, inder afsked med pension bevilges.

3. En tjenestemand kan når som helst søge om afsked af andre årsager, f.eks. i forbindelse med stillingsskift.

   I forbindelse med afsked vil tjenestemanden have ret til en opsat pension, der først kan komme til udbetaling i forbindelse med udtræden af arbejdsmarkedet på grund af alder eller sygdom.

   Hvis den fratrådte tjenestemand på ny ansættes i en tjenestemandsstilling, overføres pensionsalderen i stedet til den nye stilling. Regionen udbetaler i givet fald en økonomisk godtgørelse til den nye ansættelsesmyndighed efter nærmere fastsatte regler.

# Afsnit 13
# Personlige ordninger

I forbindelse med såvel forandringer i som nedlæggelse af tjenestemandsstillinger har tjenestemænd efter tjenestemandsregulativets § 12 nogle formelle rettigheder og pligter. Disse er beskrevet nærmere under afsnit 5 og 6.

På trods af disse rettigheder og pligter kan der forekomme tilfælde, hvor der er en gensidig interesse i at aftales en personlig ordning for de berørte tjenestemænd, f.eks.:

1. Selv om det i f.m. stillingsnedlæggelse er muligt at tilbyde tjenestemanden en anden passende stilling, kan ledelsen i den konkrete situation have en interesse i at få den nye stilling besat med en ansøger med andre kvalifikationer, selv om tjenestemanden, der skal omplaceres, har de formelle kvalifikationer til at bestride stillingen.

2. Hvis indholdet i den tilbudte stilling ikke matcher tjenestemandens ønske, eller tjenestestedets geografiske beliggenhed indebærer betydelig længere transporttid, kan tjenestemanden måske have interesse i at overtage en anden stilling med et andet indhold eller som ligger nærmere bopælen, selv om stillingen ikke opfylder kriterierne til at være passende i h.t. tjenestemandsregulativet.

3. En tilbudt stilling kan være så meget mere bebyrdende for tjenestemanden, at vedkommende vil foretrække at blive overflyttet til en mindre belastende stilling, selv om stillingen ikke skønnes at være "passende" eller evt. at få en fratrædelsesordning.

4. Tjenestemanden kan have en interesse i fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet og den pågældende arbejdsplads, og at vedkommende af den grund vil være indstillet på ændrede vilkår som et alternativ til at blive overført til en anden passende stilling.

5. Hvis tjenestemanden nærmer sig pensionsalderen og er betænkelig ved at skulle overtage en ny stilling med de udfordringer og den ekstraindsats, det vil indebærer, kan vedkommende være interesseret i at indgå aftale om overgang til en mindre belastende stilling i en overgangsperiode, inden pensioneringen eller at indgå aftale om en fratrædelsesordning.

I bilag 2 er beskrevet et eksempel, der illustrerer problemstillingen og de overvejelser, lederen vil skulle gøre sig i den forbindelse.

# Afsnit 14
# Rettigheder og pligter efter pensionering

### 14.1 Pensioneret på grund af sygdom

Bliver en tjenestemand, der er pensioneret af helbredsmæssige årsager, atter tjenstdygtig, har vedkommende pligt til at lade sig genansætte i sin tidligere stilling eller en anden passende stilling, som han før sin afsked ville have haft pligt til at overtage.

Det gælder dog kun, hvis pågældende ikke er fyldt 60 eller for visse tjenestemænds vedkommende ikke nået efterlønsalderen.

## 14.2 Pensioneret af andre utilregnelige årsager

Hvis tjenestemanden er afskediget med pension på grund af andre utilregnelige årsager – f.eks. uegnethed - er pågældende ikke forpligtet til at lade sig genansætte i en tjenestemandsstilling.

En tjenestemand, der er afskediget med rådighedsløn, er forpligtet til at lade sig genansætte i en passende stilling, hvis en sådan tilbydes. Når perioden med rådighedsløn udløber, overgår tjenestemanden til pension. Efter overgangen til pension ophører forpligtelsen til at lade sig genansætte i en tjenestemandsstilling, selv om en sådan måtte blive tilbudt.

## 14.3 Tjenestemænds mulighed for at påtage sig lønnet beskæftigelse (NYT)

Tilbage i tiden var der kutyme for, at hvis pensionerede tjenestemænd blev ansat i offentligt regi, skete honoreringen i form af en "forskelsydelse", d.v.s med en ydelse der udgjorde forskellen mellem lønnen i den pågældende stilling og tjenestemandspensionen.

Det er en kutyme, der er forladt på såvel det kommunale/regionale område som i staten. Der er ej heller bestemmelser i hverken tjenestemandsregulativet eller andre regelsæt, der sætter begrænsninger for pensionerede tjenestemænds beskæftigelse efter pensioneringen.

Tilsvarende ligger der i princippet intet loft over aflønningsniveauet for pensionerede tjenestemænd.

En række overenskomster har tidligere ikke været gældende for hverken pensionerede tjenestemænd eller for andre, der oppebærer understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, hvortil det offentlige har ydet bidrag. Det gælder f.eks. for overlægerne.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 blev pensionister også omfattet af disse overenskomster, hvad enten de er pensionerede tjenestemænd eller pensionister i øvrigt. I Region Midtjylland har det været gældende at pensionerede tjenestemænd højest kunne få en honorering på 600 kr. pr. time i nutidskroner. Med overenskomsterne for 2024 skal ansættelse ske i henhold til overenskomsterne, og dermed aftales lønniveauet lokalt med henvisning til de regionale decentrale forhandlingsrammer.

Der er udarbejdet en særskilt vejledning for ansættelse at pensionerede tjenestemænd og pensionister i øvrigt. Se vejledningen her.

# Afsnit 15
# Retsgrundlaget for tjenestemænd

## 15.1 Tjenestemandsregulativet, pensionsregulativet m.v.

Retsgrundlaget for ansættelse af tjenestemænd er Tjenestemandsregulativet for ansatte i Regionerne og Pensionsregulativ for ansatte i Regionerne samt en række generelle bestemmelser og aftaler for tjenestemænd.

Tjenestemandsregulativet og øvrige bestemmelser vedrørende tjenestemænd er optaget i Danske Regioners overenskomstportal (www.okportal.dk)

## 15.2 Forvaltningsretlige begrænsninger (grundsætninger)

I den forudgående fremstilling er det flere gange nævnt, at det ligger som en forudsætning, at de forvaltningsretlige grundsætninger iagttages i forbindelse med at der træffes afgørelser vedrørende en tjenestemand.

De vigtigste grundsætninger er:

### 15.2.1 Magtfordrejning

Afgørelser skal træffes ud fra saglige hensyn, og der må ikke forfølges hensyn, der er den konkrete sag uvedkommende.

F.eks. vil det være usagligt at afskedige en medarbejder, fordi vedkommende ikke er medlem af en bestemt faglig organisation eller er uorganiseret. Tilsvarende vil det være usagligt at afskedige en medarbejder, der gør brug af sin ytringsfrihed i f.t. forhold på egen arbejdsplads for så vidt vedkommende ikke offentliggør oplysninger, der er omfattet af tavshedspligt.

### 15.2.2 Skøn under regel

Grundsætningen om skøn under regel betyder, at ledelsen er forpligtet til at udøve et skøn og ikke selv kan følge og opstille regler, der afskærer, udelukker eller eliminerer en konkret og individuel afvejning af hensyn.

Eksempelvis er der inden for det offentlige et forbud mod at opstille en regel om at afskedige medarbejderne efter SIFU-princippet (Sidst ind – først ud). Der er derimod intet til hinder for, at medarbejderens anciennitet indgår sammen med andre kriterier i det samlede vurderingsgrundlag, men således at der lægges op til en konkret og individuel vurdering af, hvem der skal afskediges.

### 15.2.3 Proportionalitetsprincippet

Princippet er udtryk for, at der ikke må anvendes mere indgribende foranstaltninger, hvis mindre indgribende foranstaltninger er tilstrækkelige, og at der i det hele taget skal være et rimeligt forhold mellem mål og middel (indgreb).

I praksis vil det i mange tilfælde betyde, at der f.eks. skal forsøges med en omplacering af en tjenestemand, inden der skrides til en diskretionær afskedigelse.

Kravene til at søge en mindre indgribende foranstaltning end afsked vil givetvis være større i de tilfælde, hvor tjenestemanden ikke har krav på aktuel

pension i f.m. en diskretionær afsked (under 10 års ansættelsestid).

### 15.2.4 Procesfordrejning

I forbindelse med forflyttelse, disciplinærforfølgning, afsked m.v. af tjenestemænd, er der i tjenestemandsregulativet optaget bestemmelser om procedurer, der skal følges.

Ledelsen vil derfor være forpligtet til at følge de fastlagte procedurer.

Eksempelvis vil ledelsen ikke frit kunne vælge at afskedige en tjenestemand diskretionært, hvis der foreligger en klar tjenesteforseelse. Hvis ledelsen lægger afgørende vægt på forhold, der fremtræder som tjenesteforseelser, er afskedigelsen disciplinær, og reglerne om tjenstligt forhør skal iagttages.

Grænsen mellem forhold, der er tjenesteforseelser og forhold, der ikke har forseelsespræg, er dog ikke skarp.

# Litteraturfortegnelse


- Tjenestemandsregulativ for ansatte i regionerne
- Forvaltningspersonellet - Karsten Revsbech
- Afskedigelsesret – Ole Krarup/Jørgen Mathiassen
- Forvaltningsret – Bent Christensen
- Forvaltningspersonellet – Jørgen Mathiassen
- Kommunal Ansættelse – Lennart Konow
- Det kommunale Tjenestemandsregulativ – Niels Nørby Pedersen/Steen Ballegaard

## Bilag 1

# Skematisk oversigt over tjenestemandens krav i f.m. ændringer i stillingen

| Ændringens karakter | Tjenestemanden kan kræve |
|---|---|
| • Stillingen inddrages/nedlægges ikke.<br>• Ændringen indebærer ikke forflyttelse (d.v.s. ingen overskridelse af tålegrænsen) | Ingen krav |
| • Stillingen inddrages/nedlægges ikke<br>• Ændringen indebærer forflyttelse (ændringen går ud over, hvad tjenestemanden skal tåle) | Pension |
| • Stillingen inddrages/nedlægges og der tilbydes tjenestemanden en anden passende stilling | Ingen krav |
| • Stillingen inddrages/nedlægges, og der tilbydes ikke tjenestemanden en anden passende stilling | ○ Rådighedsløn i 3 år<br>○ Herefter pension |

# Bilag 2

# Problemstillinger i forbindelse med stillingsændringer og stillingsnedlæggelser

## - illustreret ved et eksempel -

Afdeling A og afdeling B ledes af hver en oversygeplejerske, nemlig A på 45 år og B på 61 år. A har været ansat regionen som tjenestemand i 5 år, mens B har været ansat som tjenestemand i 20 år.

Ledelsen beslutter at slå de 2 hospitalsafdelinger sammen én ny afdeling M.

Ledelsen beslutter i den forbindelse, at oversygeplejerske A skal være leder af den nye og betydelig større afdeling M.

Samtidig beslutter ledelsen at overflytte oversygeplejerske B til anden og betydelig mindre afdeling K. Bl.a. er ledelsesansvaret væsentlig mindre i afdeling K end i den hidtidige afd. B. Desuden betragtes afdeling K i sygeplejefaglige kredse som mindre "prestigefyldt" end den hidtidige afdeling B, fordi de faglige udfordringer ikke skønnes at være på niveau med de tilsvarende i afdeling B.

Scenarierne kunne være:

### Oversygeplejerske A

1. **Oversygeplejersken accepter ansættelsen som leder af den nye afdeling M**.

   a. Da der er tale om en væsentlig udvidelse af stillingens arbejds- og ansvarsområde, vil stillingens klassificering skulle tages op til vurdering og evt. ændres efter forhandling og aftale med DSR.

2. **Oversygeplejersken finder, at ændringen er så omfattende, at den ligger ud over, hvad hun skønner at kunne magte og finder i øvrigt, at der er tale en så væsentlig forandring af hendes vilkår, at hun ikke skal tåle ændringen. Hun betragter reelt sin stilling ved afd. A som nedlagt og forlanger sig derfor afskediget med 3 års rådighedsløn og derefter pension.**

   a. Stillingen er ikke forsvundet, men tværtimod udvidet ved en sammenlægning med afdeling B til en ny afdeling M. Det tidligere arbejdsområde, herunder ledelsesfunktionerne m.v., er der også fortsat.

      Stillingen kan derfor ikke anses for at være nedlagt.

      Det betyder, at pågældende ikke vil have krav på rådighedsløn.

   b. Spørgsmålet er herefter, om stillingen efter udvidelsen med afdeling B er ændret så meget, at den ikke kan anses for passende med den konsekvens, at oversygeplejersken ikke er forpligtet til at overtage den, jfr. tjenestemandsregulativets § 12, stk. 1.

      Tjenestemanden skal efter denne bestemmelse i tjenestemandsregulativet tåle forandringer i stillingens omfang og beskaffenhed, så længe det ikke ændrer stillingens karakter, og som

ikke medfører at stillingen ikke længere kan anses for passende.

I den aktuelle situation vil der sædvanligvis være tale om en ændring, som tjenestemanden skal tåle, da der er tale om en stilling med stort set samme indhold, men blot med et udvidet ansvarsområde på grund af størrelsen.

Der kan dog ikke siges noget præcist om, hvor stor udvidelsen af ansvarsområdet skal være, for at stillingen ikke længere kan anses for passende. Men en tjenestemand skal tåle en ganske betydelig udvidelse af stillingens ansvarsområde, inden den vil blive anset for ikke-passende.

Hvis udvidelsen indebærer, at oversygeplejersken pålægges nye funktioner, som hun hverken har de faglige eller uddannelsesmæssige forudsætninger for at varetage, kan spørgsmålet om, hvorvidt stillingen er passende blive relevant. I givet fald må det tillige indgå i vurderingen, hvorvidt de nye, forudsatte kompetencer kan erhverves efter en kortere oplæring eller efteruddannelsesforløb.

Måtte oversygeplejersken få ret i, at stillingen ikke er passende på grund af udvidelsen, erhverves der alene ret til aktuel egenpension, og ikke til rådighedsløn, da stillingen jo ikke er nedlagt, men kun ændret til et større ansvarsområde ved sammenlægningen.

Er der ikke enighed om, hvorvidt en tilbudt stilling er passende, vil spørgsmålet skulle afgøres endeligt ved domstolene. Der er ikke instanser i det arbejdsretlige system, hvor spørgsmålet kan prøves, som tilfældet er med f.eks. fortolkninger af overenskomster og aftaler.

**3. Oversygeplejersken ønsker ikke at overtage stillingen, fordi pågældende skønner, at arbejdsbyrden bliver for omfattende i f.m. sammenlægningen af de 2 afdelinger, og derfor vil være for belastende i f.t. familien og fritidsinteresserne.**

a. Hvis oversygeplejerske ikke ønsker at overtage den tilbudte stilling, som hun er forpligtet til at overtage, må hun opsige sin stilling. I forbindelse med sin fratræden får hun en opsat tjenestemandspension, der kan komme til udbetaling ved udtræden af arbejdsmarkedet på grund af alder eller sygdom.

**4. Af personlige grunde ønsker oversygeplejerske A ikke at overtage den tilbudte stillingen ved afdeling M, men vil i stedet gerne fortsætte i den nye afdeling i en almindelig basisstilling.**

a. Når oversygeplejersken er blevet tilbudt en anden passende stilling, men ikke ønsker at overtage denne, er hospitalet frigjort fra sine formelle forpligtelser efter tjenestemandsregulativet.

Udgangspunktet er derfor, at overgangen til/ansættelsen i en basisstilling sker på helt normale vilkår. D.v.s. på sædvanlige overenskomstvilkår og til den for basisstillingen sædvanlige løn.

For perioden som tjenestemand får pågældende opsat pension, mens der fremadrettet indbetales til sygeplejerskernes pensionskasse.

c. Foreligger der særlige omstændigheder kan der være mulighed for at indgå en aftale om en personlig ordning. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis der er tale om en tjenestemand, der har været ansat gennem mange år, og som står overfor pensionering inden for de nærmeste 2-3 år.

En personlig aftale kunne f.eks. gå på, at pågældende bevarer sin tjenestemandsstatus ved overgangen til en basisstilling og med ret til pension efter det opnåede løntrin på overgangstidspunktet. Lønnen vil normalt skulle følge basisstillingen, men kan – hvis forholdene

taler derfor - nedtrappes over en kortere periode på max. 1 år. Koncern HR vil skulle godkende en evt. personlig ordning.

I den aktuelle situation er der tale om en tjenestemand, der er 45 år, og derfor har mange år tilbage på arbejdsmarkedet. Derfor bør overgangen til en basisstilling i den foreliggende situation, hvor det sker ud fra pågældendes eget ønske, ske på normale overenskomstvilkår og til den sædvanlige løn uden overgangsordninger.

**5. Oversygeplejerske A meddeler hospitalsledelsen, at hun ikke agter at tiltræde stillingen som leder af den nye afdeling M, og at ledelsen må anvise hende en anden passende stilling, som er mere overskuelig og mindre belastende.**

a. Undlader oversygeplejersken at tiltræde stillingen, som hun er blevet tilbudt, og som hun er forpligtet til at overtage, foreligger der en tjenesteforseelse. Hospitalet må derfor indlede en tjenstlig undersøgelse efter reglerne om disciplinærforfølgning, jfr. afsnit 8.

## Oversygeplejerske B

**1. Oversygeplejersken accepter ansættelsen i den nye stilling ved afdeling K.**

a. Pågældende overflyttes i stillingen på uændrede vilkår, selv om der er tale om en lavere klassificeret stilling.

Tjenestemanden bevarer således sin tjenestemandsstatus og den løn, pågældende havde på overførselstidspunktet som en personlig ordning.

Lønnen reguleres med de generelle lønstigninger, hvorimod der ikke ydes lønstigninger der kan henføres til grundlønsstigninger eller centralt aftalte tillæg for den hidtidige stilling. Lønnen vil dog altid som minimum skulle svare til klassificeringen af den nye stilling, som pågældende er overført til.

**2. Oversygeplejerske B finder ikke, at stillingen ved afdeling K, som hun bliver overflyttet til, er passende, fordi afdelingen er betydelig mindre, har færre ansatte, mindre budgetansvar o.s.v.**

**Herudover gør hun gældende, at stillingen i almindelighed blandt sygeplejerskerne anses for et mindre attraktivt og prestigefyldt ansvarsområde, og hun derfor opfatter overflytningen som en bevidst degradering af hende.**

**Pågældende stiller derfor krav om rådighedsløn i 3 år og herefter pension, idet hun gør gældende, at hendes hidtidige stilling ved afd. B blev nedlagt i forbindelse med sammenlægningen af afdeling A og B.**

a. Hvis påstanden om, at hendes stilling som oversygeplejerske ved afdeling B er nedlagt, tages til følge, hvilket formentlig vil være ubestridt, skal den nye, tilbudte stilling ved afdeling K være passende i forhold til tjenestemandens uddannelse og helbredstilstand, jfr. tjenestemandsregulativets § 12, stk. 2.

Den tilbudte stilling forudsætter en sygeplejefaglig baggrund og indebærer fortsat personaleledelsesansvar, budgetansvar m.v., selv om området er blevet mindre.

Tjenestemanden vil i forbindelse med stillingsnedlæggelsen skulle tåle ganske væsentlige ændringer i sit ansvarsområde, såvel indskrænkende som udvidende i forhold til tjenestemandens hidtidige stilling. "Tåle-grænsen" ved en stillingsnedlæggelse er større end tilfældet er ved stillingsforandringer (Tjm. § 12, stk. 1), idet det bl.a. ikke er forudsat, at stillingen ikke ændrer karakter.

Da oversygeplejerske fortsat kan gøre brug af sin sygeplejefaglige uddannelse, og da der fortsat er knyttet ledelsesansvar m.v. til stillingen, synes der således umiddelbart ikke at være grundlag for at betragte stillingen som ikke-passende. Den omstændighed, at der er tale om en mindre attraktiv og prestigefyldt stilling, vil kun indgå som et marginalt argument i vurderingen af, om stillingen er passende.

Vurderingen er derfor, at pågældende er forpligtet til at overtage den tilbudte stilling ved afdeling K.

Oversygeplejersken bevarer således sin tjenestemandsstatus og den løn, pågældende havde på overførselstidspunktet som en personlig ordning.

Lønnen reguleres med de generelle lønstigninger, hvorimod der ikke ydes lønstigninger der kan henføres til grundlønsstigninger eller centralt aftalte tillæg for den hidtidige stilling. Lønnen vil dog altid som minimum skulle svare til klassificeringen af den nye stilling, som pågældende er overført til.

b. Hvis oversygeplejersken måtte få medhold i sin påstand om, at stillingen ikke er passende, vil vedkommende have krav på rådighedsløn i 3 år og derefter varig egenpension som tjenestemand.

**3. Oversygeplejerske B vi gerne overgå til ansættelse i en basisstilling i den resterende del af sin tid på arbejdsmarkedet frem for at skulle sætte sig ind i et nyt område, forholde sig til nye medarbejdere, nye arbejdsgange o.s.v.**

a. Oversygeplejerske B er blevet tilbudt en anden passende stilling, som hun er forpligtet til at overtage. Ønsker hun i stedet ansættelse i en basisstilling, vil udgangspunktet være, at ansættelsen sker på de vilkår, der i almindelighed gælder for den pågældende stilling.

Hendes alder (61 år) og ansættelsestid ved regionen taget i betragtning kan det overvejes at tilbydes hende ansættelse i basisstillingen på tjenestemandsvilkår og således at hun opretholder retten til tjenestemandspension beregnet på grundlag af hendes aflønning som oversygeplejerske på overførselstidspunktet.

Aflønningen i basisstillingen bør derimod ske på sædvanlige vilkår, og uden nedtrapningsordning.

Hvis oversygeplejerske får mulighed for at videreføre ansættelsen i basisstillingen på ovennævnte vilkår, bør der samtidig aftales en slutdato på ansættelsen. Datoen bør normalt ikke ligger ud over det tidspunkt, hvor tjenestemanden fylder 65. år.

4. **Oversygeplejerske B overvejer i forbindelse med den ændrede organisation at forlade arbejdsmarkedet og overgå til pension.**

I den forbindelse stiller DSR forslag om, at der indgås en fratrædelsesaftale for pågældende. Forslaget lyder på

at der udbetales en kontant fratrædelsesgodtgørelse svarende til 3 måneders løn.

at der tillægges 4 års pensionsalder, da pågældende kun har optjent 20 års pensionsalder, og derfor ikke får tilnærmelsesvis fuld tjenestemandspension.

at der ikke beregnes førtidsfradrag i tjenestemandspensionen for de 4 år, der mangler til hun fylder 65 år.

Hvis hospitalsledelsen er i en situation, hvor der som følge af organisationsændringerne er overskud af oversygeplejersker, og der måske er overenskomstansatte – og mere kvalificerede - sygeplejer-

sker, der ellers skal afskediges, kan det give mening at indgå i en dialog om en fratrædelsesaftale af en vis begrænset værdi.

I dette tilfælde har tjenestemanden kun 20 års pensionsalder, som alene er optjent ved regionen. Det betyder, at pågældende har fravalgt at få tillagt pensionsalder for tiden som overenskomstansat sygeplejerske, og til genhæld enten stadig har pengene stående i Pensionskassen for Sygeplejersker eller har valgt at få dem udbetalt til fri rådighed. I denne situation bør regionen ikke gå ind og kompensere for den manglende pensionsalder, især ikke hvis tjenestemanden kunne have opnået fuld pensionsalder ved at få tillagt pensionsalder på grundlag af den forudgående overenskomstansættelse.

En aftale om at undlade førtidsfradrag kunne efter omstændighederne indgå i overvejelserne, hvis det ud fra en samlet vurdering, synes hensigtsmæssigt.

Rammeaftalen om seniorpolitik og regionens seniorpuljeordning, vil evt. kunne bringes i anvendelse i forbindelse med indgåelse af en senioraftale.

Koncern HR forudsættes inddraget i forbindelse med indgåelse af individuelle fratrædelsesaftaler for tjenestemænd.

# Bilag 3

## Proceduren for behandling af en disciplinær sag ("tjenestemandssag") – skematisk oversigt

| Handling | Bemærkninger |
|---|---|
| Tjenestemanden gør sig skyldig i en tjenesteforseelse eller lederen bliver bekendt med, at pgl. er blevet sigtet eller dømt i en straffesag | Informationen om at en tjenestemand eventuel har gjort sig skyldig i en tjenesteforseelse kan f.eks. komme fra en arbejdskollega, nærmest overordnede, en beboer/patient, pårørende til en beboer m.fl. eller der kan være tale om et forhold, som lederen selv har observeret.<br><br>Oplysninger om sigtelser eller straf i en straffesag, kan ligeledes tilgå lederen fra kolleger m.fl. ligesom oplysningerne kan tilgå lederen fra Statsadvokaturen.<br><br>Lederen kan endvidere blive bekendt med sagen fra dagspressen, via rygtedannelse o.s.v. |
| Tjenestemandens nærmest overordnede indkalder tjenestemanden til en tjenstlig samtale, hvor lederen foreholder tjenestemanden de oplysninger, pågældende er kommet undervejrs med.<br><br>Lederen tager på baggrund af oplysningerne om den mulige tjenesteforseelse/strafbare handling og tjenestemandens kommentarer stilling til, om der er grundlag for at rejse sagen.<br><br>Lederen orienterer tjenestemanden om, hvorvidt han/hun agter at foretage sig noget i den anledning og i givet fald hvad.<br><br>Lederen tager i samme forbindelse stilling til, om sagen giver anledning til, at tjenestemanden med øjeblikkelig virkning skal fritages for tjeneste, indtil der er skabt klarhed over, hvad der videre skal ske. | Hvis der er det mindste tvivl, skal sagen rejses.<br><br>Er det imidlertid åbenbart, at der ikke foreligger hverken en tjenesteforseelse eller en strafbar handling, skal der ikke ske indberetning.<br><br>Der kan dog stadig foreligge et forhold, der kræver indgriben, fordi en tjenestemands handling eller undladelse kan være uheldig eller kritisabel.<br><br>Forholdet kan have sin årsag i eksempelvis tjenestemandens manglende kompetencer, evner eller indsigt, men uden at der foreligger en tjenesteforseelse. Der skal naturligvis også tages hånd om sådanne situationer, men ikke via en disciplinærundersøgelse.<br><br>Det er vigtigt, at "Fritagelse for tjeneste" ikke forveksles med "suspension", idet sidstnævnte disposition har mere vidtrækkende konsekvenser for tjenestemanden.<br><br>Se nærmere under afsnit 8.2.3<br><br>Tjenestefritagelse vil typisk skulle iværksættes i tilfælde af overgreb på beboere, mistanke om tyveri eller andre forhold, hvor det vil være betænkeligt at vedkommende befinder sig på arbejdspladsen, indtil forholdene er nærmere undersøgt. |
| Tjenestemandens nærmeste overordnede indberetter tjenesteforseelsen til lederen af den pågældende institution, hospital, afdeling | |

| | |
|---|---|
| m.v.<br>Institutionsledelsen tager samtidig kontakt til Koncern HR, Stab, der skal inddrages i alle sager, der vedrører disciplinærforfølgning og afsked af tjenestemænd. | Koncern HR, Stab giver såvel sparring som yder sekretariatsmæssig bistand i alle tjenestemandssager bl.a. for at sikre, at alle formalier overholdes. |
| Koncern HR, Stab vurderer,<br><br>▪ om der er et fornødent grundlag for at videreføre sagen som en disciplinærsag.<br><br>▪ om der evt. skal tages skridt til suspension af tjenestemanden.<br><br>▪ om der foreligger mistanke om et strafbart forhold, som kræver en politianmeldelse.<br><br>Koncern HR, Stab inddrager samtidig respektive koncerndirektør/direktionen, som træffer endelig beslutning med hensyn til en evt. disciplinærforfølgning. | Der foretages en vurdering af indberetningen med bl.a. hensyn til<br><br>▪ om der skønnes at foreligge en tjenesteforseelse eller strafbart forhold og<br><br>▪ om det indberettede forhold er af en sådan (alvorlig) karakter, at der bør iværksættes en disciplinærforfølgning enten ved<br><br>o at der tages initiativ til gennemførelse af en tjenstlig undersøgelse eller<br>o ikendelse af en disciplinær straf uden forhør eller<br>o evt. indgivelse af en politianmeldelse, hvis der skønnes at kunne foreligge et strafbart forhold.<br><br>▪ om forseelsen alene bør føre til en indskærpelse af tjenestemandens pligter, jfr. afsnit 8.2.1.<br><br>▪ om der i stedet bør indledes en diskretionær afskedigelsessag eller<br><br>▪ om indberetningen i det hele taget giver anledning til, at ledelsen skal foretage sig videre.<br><br>▪ om indberetningen giver anledning til, at tjenestemanden som en foreløbig foranstaltning skal<br>o suspenderes eller<br>o midlertidigt overføres til andet arbejde, jfr. afsnit 8.2.3.<br><br>Hvis der forekommer tilfælde, hvor der kræves øjeblikkelig indgriben, f.eks. på grund af patienters / beboeres sikkerhed eller velfærd, må der træffes en midlertidig afgørelse, indtil der kan træffes afgørelse om eventuel suspension og iværksættelse af en tjenstlig undersøgelse.<br><br>Den midlertidige afgørelse kan bestå i, at tjenestemanden midlertidigt fritages for tjeneste og hjemsendes med fuld løn. Denne disposition hører under arbejdsgiverens almindelige ret til at lede og fordele arbejdet og må ikke forveksles med suspension. |
| Hvis det besluttes at indlede en disciplinærsag, skal tjenestemanden have udleveret en fremstilling af sagens faktiske omstændighe- | Det vil typisk være indberetningen fra tjenestemandens nærmeste chef, som tjenestemanden får mulighed for at kommentere. |

| | |
|---|---|
| der, og have adgang til at afgive en skriftlig udtalelse om fremstillingen.<br><br>Hvis det er aftalt med tjenestemanden, underrettes den forhandlingsberettigede organisation samtidig om sagen. | Tjenestemanden skal samtidig gøres bekendt med, at pågældende ikke har pligt til at udtale sig om fremstillingen. |
| På baggrund af den tjenstlige indberetning og tjenestemandens eventuelle udtalelse træffer respektive koncerndirektør/direktionen efter indstilling fra Koncern HR beslutning om, hvorvidt der skal indledes en disciplinær undersøgelse. | |
| Koncern HR, Stab anmoder præsidenten for Vestre Landsret om at udpege en forhørsleder til at forestå den tjenstlige undersøgelse og evt. tillige afgive indstilling om sagens afgørelse. | Retspræsidenten udpeger en landsdommer som forhørsleder. |
| Forhørslederen afvikler det tjenstlige forhør og afgiver herefter en beretning og evt. tillige en indstilling om formen for den disciplinære sanktion. | |
| Hvis beretningen giver regionens ledelse anledning til at tildele tjenestemanden en disciplinær straf, skal pågældende partshøres, inden den endelige afgørelse træffes. | Tjenestemanden skal høres om såvel det faktiske som det retlige grundlag, d.v.s.<br><br>1. Sagens faktum<br>Redegørelse for hele sagen – evt. ved udlevering af alle relevante dokumenter i sagen.<br>2. Ledelsens (foreløbige) bevismæssige vurdering af sagen og hovedhensyn, der er lagt vægt på, samt de ansættelsesretlige konsekvenser, der lægges op til f.eks. advarsel, afsked m.v.<br>3. Gennemgang af retsgrundlaget, herunder henvisninger til relevante bestemmelser i tjenestemandsregulativet, pensionsregulativet m.v. |
| Hvis ledelsen påtænker at tildele en af de strengeste disciplinære sanktioner, skal tillige den forhandlingsberettigede organisation have adgang til at udtale sig, inden sagen afgøres. | |
| Der træffes endelig afgørelse i sagen | |