

AFSKEDIGELSE AF
OFFENTLIGT ANSATTE
AFSKEDIGELSE AF
OFFENTLIGT ANSATTE
AFSKEDIGELSE AF
OFFENTLIGT ANSATTE

OFF

OF

OF

OFF

OFFEN

AFSKEDIGELSE AF OFFENTLIGT ANSATTE

AFSKEDIGELSE AF
OFFENTLIGT ANSATTE
AFSKEDIGELSE AF
OFFENTLIGT ANSATTE



Bibliotekar
forbundet

Forbundet for
informationsspecialister
og kulturformidlere

INDHOLD

INDLEDNING	3	Opsigelsesvarsel	13
OM AFSKEDIGELSE	4	Prøvetid	14
Regelgrundlag	4	Tidsbegrænset ansættelse	14
Forvaltningsloven m.v.	4	Frigørelsesattest	14
Partshøring	5	Fratrædelsesgodtgørelse	14
Forbud mod „skøn under regel“	5	Opsigelsesperioden	15
Særlig beskyttelse mod afsked	6	Jobsøgning	15
Tillidsrepræsentanter m.v.	6	Fritstilling	15
Afsked under graviditet og barsel	6	Ferie	15
Forbud mod forskelsbehandling	6	Tillidsrepræsentantens og BF's rolle	15
Alternativer til afsked?	6	Urimelig/usaglig afsked	16
A-kasse	7	TJENESTEMÆND	17
BF's tilbud	7	Disciplinær eller diskretionær afsked?	17
OVERENSKOMSTANSATTE	8	Disciplinær afsked	17
Afskedigelse begrundet i den		Diskretionær (skønsmæssig) afsked	18
ansattes forhold	8	Afskedigelse pga. helbredsforhold	19
Advarsel først?	8	Kvalificeret svagelighedspension	19
Uegnethed	8	Almindelige svagelighedspension	19
Samarbejdsvanskeligheder	9	Tilskadekomstpension	19
Sygdom	10	Stillingsnedlæggelse	20
Alder	10	Stillingsændringer	20
Grov misligholdelse/bortvisning	10	Klarhed over pensionsrettigheder	21
Afskedigelse begrundet i virksom-		Opsigelsesvarsel	21
hedens forhold	12	Opsigelsesperioden	21
Arbejdsangel	12	Fritstilling	21
Væsentlige vilkårsændringer	12	Ferie	21
Virksomhedsoverdragelse	13	Tillidsrepræsentantens og BF's rolle	22
		STIKORDSREGISTER	23

„Afskedigelse af offentligt ansatte“ er udgivet september 2004.

Tekst: Karin V. Madsen

Layout: Jannie Andersen/Toolboxdesign Tryk: A-offset

Udgivet af: Bibliotekarforbundet – Forbundet for informationsspecialister og kulturformidlere

Lindenvangs Allé 2, 2000 Frederiksberg, Tlf. 38 88 22 33, Fax 38 88 32 01, e-mail: bf@bf.dk, www.bf.dk

INDLEDNING

De fleste, der fratræder en stilling, gør det efter eget ønske, typisk for at tiltræde et andet job. Men desværre er der også ansatte, der kommer ud for at blive opsagt mod deres ønske. Det kan f.eks. være som led i en besparelsesrunde på arbejdspladsen, eller fordi arbejdsgiveren af den ene eller anden grund ikke er tilfreds med den arbejdsindsats, den ansatte præsterer. Denne pjecce handler om situationen *at blive sagt op*. Formålet med pjeccen er at give et overblik over de regler og procedurer, der gælder i en afskedigelsessituation. Hvornår er en afskedigelse sagligt begrundet? Hvad indebærer reglerne om partshøring før afsked? Hvor langt er opsigelsesvarsløst? Hvad kan den ansatte og BF gøre, hvis afskedigelsen ikke er rimelig begrundet? Dette er blot en lille del af de emner, du kan læse mere om i pjeccen.

I sagens natur vil pjeccen kun kunne beskrive de generelle regler. Hvad der gælder, og hvad der bør gøres i en konkret afskedigelsessituation, afhænger af forholdene i den aktuelle sag. Det er derfor vigtigt at kontakte BF, hvis du bliver afskediget eller føler dig afskedigelsestruet, så vi sammen kan vurdere, hvad der kan gøres i din konkrete situation.

Pjecens opbygning

Pjecen indledes med en kort beskrivelse af det regelgrundlag, der er relevant i forbindelse med afskedigelse af offentligt ansatte. Dernæst beskrives en række forhold, der er fælles for alle offentligt ansatte, herunder reglerne om partshøring, særlig beskyttelse mod afsked i visse situationer, alternativer til afsked samt lidt om hvordan BF kan hjælpe dig videre i dit arbejdsliv.

Herefter følger 2 afsnit om afsked af henholdsvis overenskomstansatte og tjenestemænd. Selv om der er en række lighedspunkter, er der nemlig også en hel del forskelle i reglerne for de 2 grupper. F.eks. har afskedigelsesårsagen for en tjenestemand afgørende betydning for pensionsforholdene.

OM AFSKEDIGELSE

Regelgrundlaget

Når der er tale om afskedigelse af offentligt ansatte, eksisterer der et såkaldt „dobbelt retsgrundlag“. Det betyder, at der ud over de ansættelsesretlige regler i overenskomsterne også gælder et sæt forvaltningsretlige regler. Disse forvaltningsretlige „spilleregler“ skal stat, kommune og amter også følge, når de ønsker at afskedige en offentlig ansat.

De ansættelsesretlige regler om afskedigelse findes flere forskellige steder. Er du overenskomstansat i stat, kommune, amt eller H:S, er det AC-overenskomsten med den respektive arbejdsgiverorganisation, der er relevant.

Er du tjenestemandsansat i staten, er det Tjenestemandsløven og Tjenestemandspensionsloven, der gælder, og er du tjenestemandsansat i en kommune, er det Tjenestemandregulativet og Tjenestemandspensionsregulativet, der gælder.

Indholdsmæssigt er reglerne for overenskomstansatte i stat, kommune, amt og H:S stort set ens, ligesom reglerne for tjenestemænd i stat og kommune stort set er ens. I det følgende vil der derfor ikke blive skelnet mellem ansættelsesstederne – men alene mellem ansættelsesformerne.

De forvaltningsretlige regler findes i Forvaltningsloven og Offentlighedsloven. Derudover er der gennem Ombudsmandspraksis og retspraksis udviklet en række forvaltningsretlige principper. Når emnet er afsked, er det især reglerne om *partshøring* og *begrundelse*, der er relevante.

Anden lovgivning kan også være relevant i en afskedigelsessituation. Det kan f.eks. være Ligebehandlingslovens regler om forbud mod afsked på grund af graviditet og barsel, Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarked eller Virksomhedsoverdragelsesloven.

Forvaltningsloven m.v.

Forvaltningsloven gælder for alle dele af den offentlige forvaltning, når der træffes *afgørelser*. En række grundlæggende beslutninger, som den offentlige arbejdsgiver træffer i forbindelse med personaleadministrationen, er afgørelser i Forvaltningslovens forstand, og medarbejderen er part i sagen. Eksempler på sådanne afgørelser er ansættelse, afskedigelse, bortvisning, væsentlige ændringer af ansættelsesforholdet og tildeling af advarsler.

I sådanne sager skal reglerne i Forvaltningsloven følges. Dette betyder bl.a., at den ansatte har krav på en nærmere *begrundelse* for den påtænkte afgørelse, og at der *forud* for den endelige afgørelse skal ske *partshøring* af den ansatte (se også næste side).

Overholdes de forvaltningsretlige regler ikke, kan konsekvensen være, at afgørelsen er ugyldig, eller at myndigheden skal betale en erstatning. Sager om overtrædelse af de forvaltningsretlige regler behandles ved domstolene.

Selvejende institutioner udgør en gråzone i forhold til de forvaltningsretlige regler. Ofte vil forvaltningsloven m.v. ikke gælde for en selvejende institution, men hvis det offentlige f.eks. yder et væsentligt økonomisk tilskud til driften af institutionen, kan den selvejende institution være omfattet af de forvaltningsretlige regler.

Forvaltningsloven indeholder også regler om *partsrepræsentation* (bisidder), *notatpligt*, *tavs-hedspligt*, *aktindsigt* for parten m.v.

Ved gennemgangen af de forskellige afskedigelsesgrunde vil der under hvert punkt være en nærmere beskrivelse af kravene til begrundelse og partshøring.

Partshøring

Partshøring i henhold til de forvaltningsretlige regler er en ret, den enkelte ansatte har til at fremkomme med sine synspunkter, *inden* beslutningen om afskedigelse træffes. Partshøringen skal således sikre, at alle relevante oplysninger indgår i beslutningsgrundlaget. Den almindelige procedure er, at arbejdsgiver sender et partshøringsbrev („sindetskrivelse“), hvori der redegøres for baggrunden for den påtænkte afskedigelse. Den ansatte gives herefter en frist til at kommentere den påtænkte afsked. Hvad der er en passende frist, afhænger af sagens omstændigheder, men normalt vil en frist på 10-14 dage være passende.

Partshøringen er som sagt en ret – og ikke en pligt – men det må anbefales at udnytte denne mulighed for at påvirke beslutningen. Hvad der vil være relevant at kommentere, vil være forskelligt fra sag til sag, men det er vigtigt at fremkomme med alle de oplysninger og kommentarer, som man mener har betydning. Kontakt evt. BF for at få råd og vejledning til udfærdigelsen af høringssvaret.

Hvis arbejdsgiver efterfølgende alligevel afskediger den pågældende, bør det i en vis udstrækning fremgå af begrundelsen, hvilke overvejelser partshøringssvaret har givet anledning til – og hvorfor arbejdsgiver har valgt at se bort fra disse oplysninger eller synspunkter.

Selvejende institutioner er ikke altid omfattet af de forvaltningsretlige regler og dermed ikke af kravet om partshøring før afsked. Kontakt BF hvis du er i tvivl, om du har ret til at blive parts-hørt.

Forbud mod „skøn under regel“

Som tidligere beskrevet er afskedigelse af offentligt ansatte omfattet af de forvaltningsretlige regler. Det indebærer bl.a., at den offentlige arbejdsgiver, når afskedigelser er nødvendige, skal vurdere, hvem der bedst kan undværes. Der skal således foretages et konkret skøn i hvert enkelt tilfælde, og dette er fastslået i ombudsmandspraksis i reglen om forbud mod at sætte „skøn under regel“. Dette forbud indebærer, at arbejdsgiver ikke må opstille nogle interne regler, der afskærer eller kraftigt begrænser dette skøn. Brug af det såkaldte SIFU-princip (Sidst Ind Først Ud) er et eksempel på en sådan ulovlig intern regel. Et andet eksempel kunne være en beslutning forud for en nedskæringsrunde om kun at afskedige overenskomstansatte og ikke tjenestemænd.

Særlig beskyttelse mod afsked

Visse grupper af ansatte har i kraft af lovgivning og aftaler en særlig beskyttelse mod afsked. Fælles for disse grupper er, at lovgiver eller arbejdsmarkedets parter har fundet, at der er et særligt behov for at beskytte disse lønmodtagere mod usaglige afskedigelser.

I det følgende beskrives kort en række af disse særlige regelsæt:

Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentantreglerne indeholder et krav om, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant/suppleant skal være begrundet i *tvungende årsager*, og at det er arbejdsgiver, der skal bevise, at der foreligger sådanne tvingende årsager til at afskedige netop tillidsrepræsentanten. Reglerne gælder også for SU-, sikkerheds- og MEDrepræsentanter samt disses suppleanter.

Afskedigelse af tillidsrepræsentanter m.v. skal ske med et varsel, der ofte vil være længere end det normale varsel for den pågældende. BF skal orienteres om den påtænkte afskedigelse og kan kræve sagen forhandlet, inden den endelige beslutning om afskedigelse træffes.

Afskedigelse under graviditet og barsel

Opsiges en medarbejder under graviditet eller barsel, skal arbejdsgiver efter reglerne i ligebehandlingsloven kunne dokumentere, at afskedigelsen ikke er begrundet i graviditeten/barslen. Kan arbejdsgiver ikke løfte denne bevisbyrde, kan den afskedigede tilkendes en godtgørelse. Sager om overtrædelse af ligebehandlingsloven føres ved domstolene eller Ligestillingsnævnet.

Forbud mod forskelsbehandling

Ifølge *Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.* må en arbejdsgiver ikke forskelsbehandle lønmodtagere ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår. Ved forskelsbehandling forstås i denne forbindelse enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

Sager om forskelsbehandling efter denne lov føres ved domstolene.

Alternativer til afsked?

Inden der skrives til en så drastisk beslutning som afsked, bør det altid være nøje overvejet, om der er andre og mindre vidtgående alternativer. Hvad alternativet kunne være, afhænger naturligvis af baggrunden for den konkrete afsked.

Hvis baggrunden er samarbejdsproblemer, er der forskellige former for konfliktløsningsmuligheder, der kan forsøges. Hvis baggrunden er problemer med det faglige niveau, kan en eller anden form for relevant efteruddannelse eller ændrede arbejdsopgaver være en mulighed. Hvis baggrunden er svigtende kræfter pga. alder eller helbred, kan en seniorstilling i henhold til de eksisterende rammeaftaler om seniorpolitik være en mulighed. Oprettelse af job på særlige vilkår, herunder fleksjob og skånejob, kan ligeledes være en mulighed ved permanente helbredsproblemer.

A-kasse

Ved afskedigelse og efterfølgende ledighed vil a-kassen være en vigtig samarbejdspartner. Reglerne om ret til dagpenge, karantæne m.v. er imidlertid komplicerede, og det må altid anbefales at kontakte a-kassen så tidligt som muligt i forløbet for at få klarhed over konsekvenserne af en evt. afsked. Indgåelse af „frivillige fratrædelsesaftaler“ kan i visse situationer indebære begrænsninger i retten til dagpenge. Kontakt derfor altid BF, hvis arbejdsgiver foreslår en „fratrædelsesaftale“.

BF's tilbud

BF er til rådighed for støtte og vejledning i alle faser af et afskedigelsesforløb, og BF har en forhandlingsadgang i forhold til arbejdsgiver. En sådan forhandling kan resultere i indgåelsen af et forlig, hvor der f.eks. betales en godtgørelse til den afskedigede.

Hvis det ikke lykkes at indgå et forlig i sagen, og BF fortsat vurderer, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet, vurderes det i hvert enkelt tilfælde, om der er grundlag for at videreføre sagen i det fagretlige system eller ved domstolene.

Efter en afskedigelse kan BF's karriererådgivning hjælpe dig med jobsøgning og overvejelser vedrørende dine fremtidige jobmuligheder. Deltagelse i BF's arrangementer og netværk kan ligeledes være en hjælp til at komme videre i arbejdslivet.

OVERENSKOMSTANSATTE

Afskedigelse begrundet i den ansattes forhold

Advarsel først?

En afskedigelse skal være rimeligt/sagligt begrundet. Heri ligger også, at de problemer, der måtte ligge bag opsigelsen, er søgt løst på anden vis først. Det er ikke et egentlig krav, at der skal gives en advarsel først, men en forudgående advarsel er ofte en forudsætning for, at en opsigelse efterfølgende anses for rimeligt begrundet. Formålet med en advarsel er nemlig at gøre den ansatte opmærksom på, at der er forhold, der er utilfredsstillende og skal ændres. Kritikpunkterne skal gøres klart for den ansatte, og han/hun skal have en rimelig frist til at forbedre forholdene. Det skal også fremgå af advarslen, hvad konsekvensen er, hvis kravene i advarslen ikke opfyldes.

Den ansatte skal have mulighed for at kommentere indholdet i den påtænkte advarsel, inden den gives. Der skal med andre ord foretages partshøring. Herved er der mulighed for, at eventuelle misforståelser kan ryddes af vejen, og at ledelsen kan høre medarbejderens syn på kritikken. Partshøringen kan godt foregå mundtligt ved et møde, men i så fald bør der udarbejdes et referat, hvor medarbejderens synspunkter fremgår. Det må dog anbefales, at partshøringen foregår skriftligt.

Ved tjenstlige samtaler/„advarselssamtaler“ har den ansatte ret til at medbringe en bisidder, f.eks. tillidsrepræsentanten.

En advarsel har kun en begrænset levetid. Hvor lang tid der går, inden en advarsel mister sin virkning, afhænger af karakteren af advarslen. Men selv mere alvorlige advarsler forældes efter 1-2 år. En advarsel mister også sin virkning, hvis arbejdsgiver ikke følger advarslen op.

Uegnethed

Hvis medarbejderen er uegnet til at udføre arbejdet, kan en opsigelse være rimeligt begrundet. Arbejdsgiveren kan stille krav til kvaliteten af arbejdet, at det udføres til den aftalte tid osv. Men kravene skal selvfølgelig være rimelige, og arbejdsgiveren er forpligtet til løbende at anvende sin ledelsesret ved at følge op på medarbejderens opgavevaretagelse, hvis der er grund hertil. Heri ligger også, at der skal være mulighed for nødvendig efteruddannelse, tid til omstilling m.v.

Ved utilfredshed med arbejdsindsatsen vil en forudgående advarsel være afgørende, hvis arbejdsgiveren senere skal kunne dokumentere, at medarbejderen har haft mulighed for at rette op på forholdene.

Begrundelse og partshøring

I begrundelsen for afskedigelsen skal arbejdsgiver redegøre for de forhold, der er utilfredsstillende, samt redegøre for vurderingen af betydningen af uegnetheden.

Ved uegnethed gælder den *ulovbestemte videregående partshøringspligt*, hvor der ikke alene skal høres over sagens faktiske omstændigheder, men også over myndighedens skøn og vurderinger.

Samarbejdsvanskeligheder

Samarbejdsproblemer kan være en rimelig grund til afskedigelse, men det forudsætter, at der er tale om alvorligere problemer, der ikke har kunnet løses på lempeligere vis end ved afsked. Samarbejdsproblemer kan dække over en bred vifte af problemer i det daglige samarbejde, der er kendetegnet ved, at de har stået på i en periode, er konstante eller jævnligt tilbagevendende og er belastende for samarbejdet og udførelsen af arbejdsopgaverne. Problemerne kan være i relationen til en eller flere kolleger, til chefen, samarbejdspartnere m.v.

Ombudsmanden har opstillet nogle retningslinier for, hvornår samarbejdsproblemer kan udgøre en saglig afskedigelsesgrund:

- problemerne har en betydelig negativ indflydelse på udførelsen af arbejdsopgaverne
- klar forbindelse mellem samarbejdsproblemerne og den person, der ønskes afskediget
- hovedskylden må ikke kunne tilskrives andre
- proportionalitet – problemerne er søgt løst ved mindre vidtgående skridt
- det bevismæssige grundlag for tilstedeværelsen af samarbejdsproblemerne er sikkert.

Ved samarbejdsproblemer har arbejdsgiver en særlig anledning til at sørge for, at medarbejderen er fuldt ud klar over den utilfredshed, der er, og hvad en manglende forbedring af samarbejdsrelationerne kan have af konsekvenser. Ved vurderingen af en afskedigelses rimelighed vil det derfor have betydning, om der er givet en forudgående advarsel, og om problemerne er søgt løst på anden vis først, f.eks. ved samtaler, ændring af samarbejdsrelationer, inddragelse af eksternt bistand eller lignende.

Ved afskedigelse på grund af samarbejdsvanskeligheder vil a-kassen muligvis bede om en nærmere redegørelse for at vurdere, om der er tale om „selvforskyldt ledighed“. Det kan i denne sammenhæng have betydning, hvad der mere præcist står i begrundelsen, om BF har været inddraget, og hvad der står i et evt. forhandlingsreferat. Det anbefales derfor at kontakte BF tidligt i forløbet.

Begrundelse og partshøring

Begrundelsen skal indeholde en redegørelse for samarbejdsproblemerne samt myndighedens vurdering af betydningen af disse samarbejdsvanskeligheder.

Ved afskedigelse begrundet i samarbejdsvanskeligheder gælder den *ulovbestemte videregående partshøringspligt*, hvor der ikke alene skal høres over sagens faktiske omstændigheder, men også over myndighedens skøn og vurderinger.

Sygdom

Hvornår en afskedigelse på grund af sygefravær er rimeligt begrundet, beror på en konkret vurdering. Et langvarigt sygefravær kan udgøre en rimelig grund, især når det udgør en særlig belastning for arbejdspladsen. Mulighederne for snarlig genoptagelse af arbejdet, den ansattes anciennitet og om sygdommen er forårsaget af arbejdet, er bl.a. omstændigheder, der skal indtages i den konkrete vurdering.

Konstateres det under sygefraværet, at medarbejderen aldrig vil blive arbejdsdygtig igen, kan dette begrunde en opsigelse, også selv om fraværet på dette tidspunkt kun har været kortvarigt. Et markant sygdomsmønster – mange korte og udokumenterede sygeperioder – kan også efter omstændighederne begrunde en opsigelse.

I tilfælde som det sidstnævnte kan en forudgående advarsel være af betydning for den senere vurdering af afskedigelsens berettigelse, men generelt må det siges at savne mening at give advarsler pga. sygefravær.

Den såkaldte „120-dages regel“ (der gav arbejdsgiver mulighed for opsigelse med forkortet varsel efter 120 sygedage) blev i 1999 afskaffet på det offentlige område. Dette indebærer, at der ikke længere er mulighed for at opsiges en medarbejder med *forkortet varsel* efter 120 sygedage, men arbejdsgiver kan godt vælge fortsat at bruge 120 sygedage som en „tommelfingerregel“ for, hvornår afskedigelse efter langvarig sygdom tages op til vurdering.

Begrundelse og partshøring

Begrundelsen skal indeholde de faktiske oplysninger om sygefraværsperioder. Da der indgår et skøn i afgørelsen, skal der derudover angives de hovedhensyn, der ligger bag, herunder vurderingen af hvor generende fraværet er for udførelsen af arbejdsopgaverne, og hvordan udsigten til genoptagelse af arbejdet er (jf. evt. lægeerklæring).

Partshøringen skal give medarbejderen mulighed for at kommentere oplysningerne om sygefraværet og om en eventuel lægeerklærings konklusion.

Alder

Hvis der er fastsat en pligtig afgangsalder for stillingen, f.eks. i overenskomsten eller generelt inden for ansættelsesområdet, vil en afskedigelse på dette tidspunkt være saglig. Afskedigelse før dette tidspunkt begrundet i den pågældendes alder vil derimod ikke være saglig. Hvis arbejdsgiver finder, at vedkommende ikke længere er i stand til at varetage sine arbejdsopgaver, kan dette udgøre en rimelig grund til afskedigelse (se også afsnittet „Uegnethed“ på side 8), men ikke alderen i sig selv.

Grov misligholdelse/bortvisning

Begrebet „misligholdelse“ betyder, at medarbejderen ikke overholder (ansættelses)aftalen og er ansvarlig herfor. Misligholdelse kan således forekomme i mange grader: fra mindre forseelser, som f.eks. at komme for sent en enkelt morgen, til de alvorlige forseelser, som f.eks. at tage af kassen eller udeblive fra arbejdet uden gyldig grund. Konsekvensen af misligholdelsen er tilsva-

rende forskellige: f.eks. påtale, advarsel, afskedigelse eller bortvisning. Konsekvensen skal stå i et passende forhold til misligholdelsens grovhed.

I de groveste misligholdelsestilfælde vil *bortvisning* kunne være konsekvensen. Det vil sige, at arbejdsgiver ophæver ansættelsesforholdet uden varsel, hvilket bl.a. indebærer, at lønnen stopper øjeblikkeligt. Om en misligholdelse er så grov, at den berettiger til bortvisning af medarbejderen, er en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde. Selv om en række forhold generelt vurderes som grove, kan der være situationer hvor der alligevel ikke er grundlag for en bortvisning. Det kan f.eks. være, fordi arbejdsgiver tidligere har accepteret tilsvarende forhold, eller at der ikke er reageret straks over for misligholdelsen. Omvendt kan mindre alvorlige forseelser berettige til bortvisning, hvis f.eks. arbejdsgiver forinden i en advarsel har præciseret, at konsekvensen af en sådan forseelse vil være bortvisning.

En forudgående advarsel vil generelt have betydning ved vurdering af en bortvisnings berettigelse, men i særligt grove misligholdelsestilfælde vil en forudgående advarsel ikke være en betingelse for bortvisning.

Det bevismæssige grundlag skal selvsagt være sikkert, inden der skrives til bortvisning. Viser det sig efterfølgende, at der ikke var grundlag for bortvisningen, skal arbejdsgiver betale en erstatning til den pågældende. Hvis en afskedigelse med normalt varsel ville have været berettiget, vil erstatningen for uberettiget bortvisning normalt svare til lønnen i den pågældendes opsigelsesperiode. Er der heller ikke grundlag for en afskedigelse med normalt varsel, kan der derudover rejses krav om godtgørelse for usaglig afsked, jf. overenskomstens regler herom.

Også forud for en bortvisning skal der foretages partshøring af medarbejderen. Selv om en situation umiddelbart fremstår som en klar grov misligholdelse, kan det ikke udelukkes, at sagen forholder sig anderledes, end det umiddelbart ser ud til. En partshøring, inden den endelige beslutning om bortvisning, har til formål at sikre, at sagen er ordentligt belyst, inden der skrives til en så alvorlig sanktion som bortvisning. Betingelsen om, at en bortvisning skal ske *straks*, er opfyldt, hvis partshøringen er iværksat hurtigst muligt efter misligholdelsen, selv om selve bortvisningen først sker senere efter høringen.

Partshøringen vil evt. kunne foretages mundtligt eller, hvis den foretages skriftligt, med en ganske kort frist.

Begrundelse og partshøring

Begrundelsen skal indeholde en redegørelse for de faktiske forhold, der ligger til grund for den påtænkte bortvisning, samt en redegørelse for at forholdet gør den pågældende uegnet til fortsat ansættelse. Der skal også henvises til de relevante retsregler og redegøres for det bevismæssige grundlag.

Partshøringen skal give medarbejderen mulighed for at kommentere de faktisk forhold, der ligger til grund for den påtænkte bortvisning og myndighedens vurdering heraf. I en bortvisningssag kan svarfristen være kort.

En berettiget bortvisning vil normalt medføre karantæne i forhold til a-kassen, da der i så fald er tale om „selvforskyldt ledighed“. Kontakt altid BF straks, hvis du skulle komme i den ubehagelige situation at blive bortvist.

Afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold

Arbejdsmangel

Den typiske årsag til afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold er „arbejdsmangel“. Med dette begreb menes, at en eller flere stillinger nedlægges eller beskæres pga. besparelser, omstruktureringer, ændret organisering af arbejdet og lign. Arbejdsmanglen kan således både være forårsaget af ydre omstændigheder som pålagte besparelser og nedskæringer og af interne beslutninger om ændringer i organisationen m.v.

En afskedigelse begrundet i arbejdsmangel skal være sagligt begrundet. Det vil sige, at det skal kunne begrundes/dokumenteres, at de pålagte eller trufne beslutninger har den konsekvens, at der er opstået arbejdsmangel.

Derudover skal afskedigelsen normalt også indeholde en mere individuel begrundelse. Hvis der er flere ansatte, der udfører eller kan udføre den funktion, der nedlægges, skal det begrundes, hvorfor det netop er den pågældende person, der påtænkes afskediget. Arbejdsgiver skal i den situation vurdere, hvem der „bedst kan undværes“, og dette skøn skal foretages ud fra saglige/lovlige kriterier. Det er f.eks. ikke lovligt at afskedige den sidst ansatte, alene fordi denne er den sidst ansatte („SIFU-princippet“) eller at begrunde afskedigelsen med køn, alder m.v.

Begrundelse og partshøring

Begrundelsen skal indeholde oplysninger om årsagen til arbejdsmanglen, og hvori arbejdsmanglen konkret består.

Hvor der er tale om valg mellem flere medarbejdere, skal der i begrundelsen redegøres for de kriterier, der er lagt til grund for valget og årsagen til, at det så netop er den pågældende medarbejder, der påtænkes afskediget.

Partshøringen skal give medarbejderen mulighed for at kommentere det skøn og de vurderinger, der er redegjort for i begrundelsen. Partshøringen kan også bruges til at komme med forslag og ideer til f.eks. „alternative besparelser“.

Væsentlige vilkårsændringer

En anden konsekvens af besparelser, omstruktureringer og lign. kan være, at der opstår behov for at ændre en stilling på forskellige måder. Det kan være nedsættelse af timetal, ændrede arbejdsopgaver, ændret arbejdssted, ændret arbejdstid m.v.

Mindre ændringer i en stillings vilkår vil kunne foretages af arbejdsgiver i henhold til ledelsesretten, men er der tale om „væsentlige vilkårsændringer“, skal reglerne for afskedigelse følges. Det vil bl.a. sige, at der skal partshøres, gives begrundelse, og at der skal gives et overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel. Samtidig med varslingen af opsigelsen fra den hidtidige stilling frem-

sættes så tilbud om ansættelse på de nye vilkår. Medarbejderen kan derefter vælge, om vedkommende vil fortsætte i den ændrede stilling.

Hvornår en ændring er en *væsentlig vilkårsændring*, er en konkret vurdering. Lønnedgang, ændring af timetal (også i opadgående retning) og fratagelse af ledelsesansvar er dog eksempler på ændringer, der altid vil være væsentlige. Ændringer i arbejdstidens placering og ændringer af arbejdsstedet er eksempler på vilkårsændringer, der må vurderes konkret i hvert enkelt tilfælde. Der findes en omfattende retspraksis på dette område.

Begrundelse og partshøring

Begrundelsen skal indeholde oplysninger om de forhold, der ligger til grund for behovet for vilkårsændringen. Hvor der er tale om valg mellem flere, f.eks. hvilken stilling der skal beskæres, skal der redegøres for de kriterier, der ligger til grund for valget, og hvorfor det netop er den pågældendes stilling, der påtænkes ændret.

Partshøringen skal give medarbejderen mulighed for at kommentere de skøn og vurderinger, der er redegjort for i begrundelse.

Før den endelige afgørelse er truffet, kan medarbejderen ikke afkræves svar på, om vedkommende ønsker at fortsætte i den tilbudte stilling.

Virksomhedsoverdragelse

Ifølge *Lov om lønmodtagernes retstilling ved virksomhedsoverdragelse* må en arbejdsgiver ikke afskedige en lønmodtager, fordi virksomheden eller dele heraf overdrages til en anden ejer.

Hvis økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen medfører beskæftigelsesmæssige ændringer, kan disse forhold imidlertid godt være en saglig grund til afskedigelse.

Opsigelsesvarsel

I de offentlige overenskomster henvises til opsigelsesvarslerne i Funktionærloven. Det betyder, at varslet ved afskedigelse af en medarbejder afhænger af, hvor længe den pågældende har været ansat hos arbejdsgiveren. Afskedigelse skal ske til udgangen af en kalendermåned.

Ansættelsestid	Opsigelsesvarsel	Opsigelse afgivet inden
0 - 6 måneder	1 måned	5 måneders ansættelse
6 måneder - 3 år	3 måneder	2 år og 9 måneders ansættelse
3 - 6 år	4 måneder	5 år og 8 måneders ansættelse
6 - 9 år	5 måneder	8 år og 7 måneders ansættelse
over 9 år	6 måneder	

Prøvetid

Det er ikke ualmindeligt, at der i ansættelseskontrakten aftales *prøvetid*. Det indebærer, at arbejdsgiver inden for de første 3 måneder kan afskedige medarbejderen med 14 dages varsel. Varslet skal kunne ligge inden for 3 måneders perioden, dvs. at afskedigelse skal ske senest efter 2½ måneds ansættelse. Også ved afskedigelse i prøvetiden skal afskedigelsen være sagligt begrundet, og der skal foretages partshøring forud for den endelige afsked.

I en evt. prøvetid kan den ansatte opsiges sin stilling uden varsel. Der ses dog af og til kontrakter, hvor der er aftalt et varsel på „gensidigt 14 dage“.

Hvis der ikke udtrykkeligt er aftalt prøvetid (normalt i ansættelseskontrakten), gælder de almindelige opsigelsesvarsler (se skemaet på forrige side) fra starten af ansættelsen.

Tidsbegrænset ansættelse

En tidsbegrænset ansættelse vil sige, at fratrædelsestidspunktet er aftalt allerede ved ansættelsen. Der skal derfor ikke afgives yderligere varsel inden fratræden. Selv om der således på forhånd er aftalt et fratrædelsestidspunkt, kan medarbejderen godt afskediges på et tidligere tidspunkt, hvis der er en saglig grund hertil. Afskedigelsen skal i så fald følge de almindelige regler om afsked.

Der ses også af og til midlertidige ansættelsesforhold, hvor ophørstidspunktet knyttes op på en bestemt begivenheds indtræden eller en bestemt opgaves færdiggørelse. I disse situationer vil den ansatte eventuelt efter de konkrete omstændigheder have krav på et opsigelsesvarsel.

Frigørelsesattest

Typisk i vikariater udsteder arbejdsgiver af og til en *frigørelsesattest* til en deltidsansat medarbejder, da dette er en forudsætning for, at vedkommende kan oppebære supplerende dagpenge fra a-kassen. Hvis en arbejdsgiver har udstedt en sådan attest, indebærer dette, at arbejdsgiveren har givet afkald på et opsigelsesvarsel fra den ansattes side, således at medarbejderen kan tiltræde en fuldtidsstilling øjeblikkeligt. En frigørelsesattest ændrer ikke på arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte.

Fratrædelsesgodtgørelse

En overenskomstansat medarbejder, der afskediges efter at have været ansat hos arbejdsgiveren i en uafbrudt periode på 12, 15 eller 18 år, har efter reglerne i funktionærloven krav på en fratrædelsesgodtgørelse på henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn. Det er ansættelsesperioden på *fratrædelsestidspunktet*, der er afgørende. Godtgørelsen udbetales også, selv om medarbejderen måtte vælge at kontraopsige i opsigelsesperioden, forudsat at kravet til ansættelsesperiodens længde er opfyldt på fratrædelsestidspunktet.

I beregningen af godtgørelsen indgår både eget og arbejdsgivers pensionsbidrag. Godtgørelsen udbetales ved fratræden og beskattes lidt lempeligere end almindelig løn. Fratrædelsesgodtgørelsen har ikke betydning for retten til arbejdsløshedsdagpenge.

Hvis medarbejderen ved fratræden vil være berettiget til at få *folkepension*, skal der ikke udbetales fratrædelsesgodtgørelse. Det samme kan være tilfældet, hvis medarbejderen ved fratræden har ret til at få pension fra arbejdsgiveren.

Opsigelsesperioden

Jobsøgning

I opsigelsesperioden har den opsagte efter reglerne i funktionærloven ret til at søge andet arbejde, herunder gå til jobsamtale, uden træk i lønnen. Medarbejderen skal dog tage „tilbørligt hensyn“ til arbejdets udførelse.

Fritstilling

Udgangspunktet er, at den afskedigede i opsigelsesperioden fortsætter med at arbejde som hidtil. Arbejdsgiver kan dog vælge at *fritstille* medarbejderen i hele eller i en del af opsigelsesperioden. Fritstilling indebærer, at den opsagte fortsat er ansat, men at vedkommende ikke længere har nogen arbejdsforpligtigelse over for arbejdsgiveren, men f.eks. kan påtage sig andet arbejde i opsigelsesperioden. Hvis fritstillingsperioden ikke er over 3 måneder, vil indtægten fra det nye job ikke kunne modregnes i lønnen i opsigelsesperioden. Der kan dog være konsekvenser af „dobbelt løn“ i forhold til retten til dagpenge (kontakt a-kassen).

Loyalitetspligten overfor arbejdsgiver gælder fortsat i fritstillingsperiode.

Fritstilling kan også være et element, der indgår i en forhandling mellem BF og arbejdsgiver om vilkårene i forbindelse med fratrædelsen. Det kan også være et led i aftalen, at der ikke modregnes for anden indtægt, uanset hvor langt opsigelsesvarslet er.

Af og til ses, at arbejdsgiver meddeler den opsagte, at vedkommende „indtil videre ikke skal møde på arbejde“ eller lignende formuleringer. I så fald er der ikke tale om en fritstilling, idet medarbejderen fortsat skal stå til rådighed for arbejdsgiveren. Er der tvivl om, hvad der er aftalt, eller hvad der menes med formuleringen, er det vigtigt at afklare evt. tvivlsspørgsmål og få præciseret aftalen.

Ferie

Af reglerne i ferieloven og ferieaftalerne fremgår, at hovedferien (3 uger) kun kan placeres i opsigelsesperioden, hvis denne er længere end 3 måneder. Restferien kan placeres i opsigelsesperioden, hvis det almindelige varsel af restferie på 1 måned før feriens begyndelse er overholdt.

Arbejdsgiver kan ikke pålægge den ansatte at afholde „den 6. ferieuge“ i opsigelsesperioden. Om ferie overført fra tidligere ferieår gælder særlige regler.

Hvis medarbejderen er fritstillet i opsigelsesperioden, ligger det implicit i fritstillingen, at tilgodehavende ferie, der kunne have været varslet til afholdelse i fritstillingsperioden, betragtes som afholdt. Det behøver således ikke at være udtrykkeligt aftalt.

„Den 6. ferieuge“ kan dog ikke anses for afholdt i fritstillingsperioden.

Om ferie overført fra tidligere år gælder særlige regler.

Tillidsrepræsentantens og BF's rolle

Tillidsrepræsentanten skal ifølge TR-reglerne ved forestående afskedigelser „holdes bedst muligt orienteret“. Ved problemer må det dog altid anbefales at kontakte tillidsrepræsentanten (eller

BF) så tidligt som muligt, således at TR kan bistå med at få problemerne taget op og dermed forhåbentlig forhindre, at de bliver så alvorlige, at afsked bliver konsekvensen.

BF skal efter overenskomsterne orienteres om afskedigelser. Det er dog kun den endelige afsked, BF skal orienteres om, så BF er normalt ikke bekendt med, at der afgives en påtænkt afskedigelse/partshøring. Hvis du ønsker vejledning i forbindelse med udfærdigelse af partshørings-svar, bør du derfor selv tage kontakt til BF.

Urimelig/usaglig afsked

Om en afskedigelse er rimeligt begrundet i enten den ansattes eller arbejdsgivers forhold, vil altid være en konkret vurdering. Hvis BF finder, at en afskedigelse ikke er rimeligt begrundet, er der ifølge overenskomsten mulighed for at kræve sagen forhandlet med arbejdsgiveren. En sådan forhandling kan afsluttes med et forlig, hvor parterne aftaler de nærmere vilkår for fratrædelsen, f.eks. en godtgørelse for urimelig afsked. Hvis parterne ikke kan opnå enighed, kan BF derefter kræve sagen behandlet i en faglig voldgift. Hvis voldgiftsretten finder, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet, kan den afskedigede tilkendes en godtgørelse.

Sager om overtrædelse af *lovgivning*, f.eks. forvaltningsloven eller ligebehandlingsloven, behandles ved de almindelige domstole. Sager om forvaltningsretlige emner kan endvidere indbringes for Folketingets Ombudsmand, og sager om ligebehandlingsspørgsmål kan indbringes for Ligestillingsnævnet.

TJENESTEMÆND

Det er en ret udbredt misforståelse, at det er svært eller næsten umuligt at afskedige en tjenestemand, hvis vedkommende ikke har gjort noget forkert. Kendsgerningen er imidlertid, at det generelt ikke er sværere at afskedige tjenestemænd end overenskomstansatte, men der er en afgørende forskel på de økonomiske konsekvenser for arbejdsgiver. Dette hænger sammen med de særlige pensionsrettigheder for tjenestemænd.

Ved afskedigelse af tjenestemænd er *årsagen* til den påtænkte afsked afgørende for, hvilke regler og procedurer der gælder for afskedigelsen. Årsagen til afskedigelsen er ligeledes afgørende for tjenestemandens efterfølgende pensionsmæssige rettigheder.

Årsagen til afsked kan være begrundet i enten *disciplinære eller diskretionære forhold, i helbredsforhold eller i stillingsnedlæggelse*.

Disciplinær eller diskretionær afsked?

Når en arbejdsgiver overvejer at indlede en afskedigelsessag mod en tjenestemand, fordi denne ikke lever op til kravene, skal arbejdsgiver gøre sig klart, om den påtænkte afskedigelse er begrundet i *disciplinære forhold* (tjenesteforseelse) eller om afskedigelsen er *diskretionært* (skønsmæssigt) begrundet. Procedurene for de 2 typer af afskedigelser er nemlig væsentligt forskellige. For tjenestemanden er der også afgørende forskel på de pensionsmæssige rettigheder i de 2 situationer.

Det skal dog allerede her fremhæves, at afskedigelse begrundet i disciplinære forhold er yderst sjældne.

Disciplinær afsked

Afsked er den alvorligste disciplinære sanktion, der kan anvendes, hvis en tjenestemand har begået en „tjenesteforseelse“. Brug af denne sanktion forudsætter (medmindre forholdet er fastslået ved dom), at der har været afholdt *tjenstligt forhør*. (Udførlige regler om dette findes i Tjenestemandsløven/Tjenestemandregulativet).

Der er tale om en „tjenesteforseelse“, hvis tjenestemanden ikke „samvittighedsfuldt overholder de regler, der gælder for stillingen“ eller „ikke – såvel i som uden for tjenesten – viser sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver“. Der skal derudover være tale om en tjenesteforseelse, der kan tilregnes tjenestemanden. At en tjenestemand f.eks. ikke længere evner at opfylde de krav, der stilles til arbejdets udførelse eller til vedkommendes samarbejdsevner, er således ikke en tjenesteforseelse.

Samarbejdsvanskeligheder betragtes ikke som en tjenesteforseelse.

Som eksempler på tjenesteforseelser, der kan føre til afsked, kan nævnes:

- Strafbare forhold, f.eks. bedrageri/tyveri af betroede midler
- Nægtelse af at udføre (rimelige) tjenestebefalinger
- Tilsidesættelse af (væsentlige) ordensforskrifter.

Hvis der er begrundet mistanke om en tjenesteforseelse, der gør det betænkeligt, at den pågældende udfører sit hidtidige arbejde, kan tjenestemanden suspenderes, mens sagen undersøges. I suspensionsperioden har tjenestemanden kun krav på 2/3 løn.

Ved en afskedigelse af disciplinære årsager vil tjenestemanden ikke have ret til aktuel egenpension, men alene ret til *opsat pension*, forudsat en pensionsalder på mindst 3 år. Opsat pension vil sige, at pensionen „hviler“ indtil pensioneringstidspunktet og normalt tidligst kan udbetales efter det fyldte 60. år.

Diskretionær (skønsmæssig) afsked

De typiske diskretionære afskedigelsesgrunde er:

- At tjenestemanden ikke evner eller magter at udføre sine opgaver tilfredsstillende („uegnethed“)
- Samarbejdsproblemer.

Hvis en påtænkt afsked er begrundet i sådanne forhold, kan afskedigelse ske diskretionært – uden tjenstligt forhør – med et varsel på 3 måneder.

Som ved enhver anden afsked af offentligt ansatte skal de forvaltningsretlige regler om begrundelse og partshøring overholdes (se også afsnittet om partshøring og læs evt. nærmere om krav til begrundelse og partshøring under de enkelte afskedigelsesgrunde i afsnittet for overenskomstansatte).

Derudover skal BF orienteres om den påtænkte afsked og have lejlighed til at udtale sig, inden den endelige afgørelse om afsked træffes. BF har også mulighed for at begære en forhandling om sagen.

Begrundelsen skal være saglig. Ved afskedigelse pga. „uegnethed“ må det kunne dokumenteres, at den pågældende ikke er egnet til at udføre arbejdsopgaverne, og det må kunne dokumenteres, at vedkommende har haft rimelig mulighed for at opkvalificere sig og lign.

Ved afskedigelse pga. *samarbejdsproblemer* må det kræves, at samarbejdsproblemerne har en betydelig negativ indflydelse på arbejdets udførelse, og at der er en klar forbindelse mellem samarbejdsproblemerne og den person, der ønskes afskediget. Det må også være et krav, at problemerne er søgt løst på anden vis, inden der skrives til afsked. (Se også afsnittet for overenskomstansatte om samarbejdsvanskeligheder side 9)

Hvis BF ikke finder afskedigelsen sagligt begrundet, kan BF som nævnt ovenfor bede om en forhandling af sagen og forhåbentlig opnå en forligsmæssig løsning. Der er herudover ingen steder, man kan klage over en diskretionær afsked, men hvis man mener, afskedigelsen er usaglig, kan sagen indbringes for domstolene. Når der er tale om en skønsmæssig afgørelse – som der jo er ved en diskretionær afsked – er domstolene imidlertid meget tilbageholdende med at underkende det skøn, arbejdsgiver har foretaget. Domstolene tager således ikke stilling til, om den

ville skønne på en anden måde end arbejdsgiver, og kun hvis der er tale om, at arbejdsgivers skøn er åbenbart usagligt, vil domstolene tilsidesætte skønnet. Beskyttelsen af tjenestemanden ligger i den omstændighed, at afskedigelse i disse sager kun kan ske med pension. Når en tjenestemand afskediges af sådanne *utilregnelige årsager*, har pågældende ret til *aktuel egenpension*, forudsat mindst 10 års tjenestemandsansættelse. Aktuel egenpension vil sige, at der fra fratrædelsestidspunktet udbetales en løbende livsvarig pension beregnet ud fra den pågældendes løntrin og opnåede pensionsalder på dette tidspunkt. Ud over egenpension vil der være ret til *børnepensionstillæg*, hvis tjenestemanden har børn under 21 år.

Afskedigelse pga. helbredsforhold

Hvis en tjenestemand på grund af helbredsmæssige årsager ikke længere er i stand til at varetage jobbet, vil en afskedigelse normalt være sagligt begrundet.

Når der er tale om en tjenestemandsansat, afhænger de pensionsmæssige rettigheder af sygdommens karakter og årsag. Der skelnes nemlig mellem kvalificeret *svagelighedspension*, *almindelig svagelighedspension* og *tilskadekomstpension*.

Kvalificeret svagelighedspension

En tjenestemand, der er under 60 år og hvis erhvervsevne er nedsat til 1/3 eller derunder, har ved afsked af denne årsag ret til *kvalificeret svagelighedspension*. Denne fastsættes på grundlag af den pensionsalder, den pågældende ville have opnået ved forbliven i stillingen indtil afsked pga. alder (normalt 70 år).

Ud over egenpension vil der være ret til *børnepensionstillæg*, hvis tjenestemanden har børn under 21 år.

Almindelig svagelighedspension

En tjenestemand, der afskediges pga. helbredsforhold/sygdom, der ikke berettiger til kvalificeret svagelighedspension, har – som ved afsked af andre utilregnelige årsager – ret til *aktuel egenpension*, forudsat mindst 10 års tjenestemandsansættelse.

Aktuel egenpension vil sige, at der fra fratrædelsestidspunktet udbetales en løbende livsvarig pension beregnet ud fra den pågældendes løntrin og opnåede pensionsalder på dette tidspunkt.

Ud over egenpension vil der være ret til *børnepensionstillæg*, hvis tjenestemanden har børn under 21 år.

Tilskadekomstpension

En tjenestemand har ret til *tilskadekomstpension*, hvis han afskediges på grund af utjenstedygtighed, som er forårsaget af en arbejdsskade/ulykke, der berettiger vedkommende til erstatning for tab af erhvervsevne efter arbejdsskadeforsikringsloven.

Tilskadekomstpension er en løbende livslang pension, og størrelsen fastsættes ud fra den maksimale pensionsalder på 37 år og den pågældendes løntrin.

Udover egenpension vil der være ret til *børnepensionstillæg*, hvis tjenestemanden har børn under 21 år.

Stillingsnedlæggelse

En tjenestemand, hvis stilling nedlægges, har pligt til at overtage en anden „passende stilling.“ Hvis stillingen nedlægges, og der ikke kan tilbydes en sådan passende stilling, har tjenestemanden ret til *rådighedsløn* (svarende til hidtidig løn) i 3 år.

Tjenestemænd ansat før september 1970 (kommuner) og før 1. juli 1969 (stat) er i stedet omfattet af reglerne om *ventepenge*. Ventepenge udbetales i 5 år og udgør i de første 3 måneder et beløb svarende til fuld løn og derefter 2/3 løn. En periode på rådighedsløn/ventepenge medregnes i pensionsalderen.

Tjenestemænd på rådighedsløn/ventepenge har pligt til i perioden at overtage en anden passende stilling. (Det er dog yderst sjældent, at dette er set i praksis).

Får vedkommende i perioden anden ansættelse inden for det offentlige, vil denne indtægt blive modregnet i rådighedslønnen/ventepengene. Indtægt fra privat ansættelse vil ikke blive modregnet.

Stillingsændringer

En tjenestemand kan pålægges ændringer i stillingen, forudsat at der fortsat er tale om en *passende stilling*. Hvornår en stilling ændres så meget, at den ikke længere er passende, er en konkret vurdering, og der er efterhånden en del retspraksis på området. Følgende elementer indgår bl.a. i vurderingen:

- *Lønnedgang* – vil altid være et vilkår, der gør, at stillingen ikke længere anses for passende.
- *Ændring af titel* – er ikke i sig selv afgørende, men som udgangspunkt skal tjenestemanden ikke tåle stillingsskift, der indebærer titelændringer, der tyder på degradering.
- *Indskrænkning af ledelsesansvar* – må tjenestemanden som udgangspunkt tåle, men ikke fuldstændig fratagelse af ledelsesbeføjelser.
- *Indskrænkning af selvstændig kompetence* – må tjenestemanden som udgangspunkt tåle, men ikke fuldstændig fratagelse af selvstændig beslutningskompetence.
- *Ændrede arbejdsopgaver* – må tjenestemanden som udgangspunkt tåle, så længe der er tale om opgaver inden for samme fag.

Sager om fortolkning af begrebet „passende stilling“ behandles ved de almindelige domstole.

Hvis en stillingsændring sker i forbindelse med en større og generel omlægning af den offentlige sektor, vil den enkelte tjenestemand sandsynligvis skulle tåle større ændringer end i andre situationer. Sådanne udvidede pligter vil også fremgå af lovgrundlaget for den kommende strukturreform.

Hvis en tjenestemands stilling ændres så meget, at der ikke længere er tale om en passende stilling, kan tjenestemanden betragte sig som opsagt med ret til at fratæde med *aktuel egenpension* (forudsat mindst 10 års tjenestemandsansættelse).

Tjenestemanden kan selvfølgelig også vælge at fortsætte på de ændrede vilkår. I en sådan situation kan BF evt. indgå i en forhandling med arbejdsgiver om omfanget af ændringerne.

BF eller TR bør ligeledes kontaktes, hvis der er tvivl om, hvorvidt en tilbudt stilling er „passende“.

Klarhed over pensionsrettighederne

Inden en afskedigelse skal tjenestemandens pensionsrettigheder være afklaret. Dette indebærer i praksis, at den påtænkte afskedigelse/„sindetskrivelse“ skal indeholde en udtalelse om tjenestemandens krav på pension.

Opsigelsesvarsel

Ifølge tjenestemandsløven/-regulativet kan afskedigelse af en tjenestemand ske med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. (Indenfor prøvetiden på 2 år gælder dog særlige regler). Varslet regnes fra modtagelsen af den endelig afskedigelse, altså ikke fra modtagelsen af parts-høringsskrivelsen/„sindetskrivelsen“.

Opsigelsesperioden

Fritstilling

Udgangspunktet er, at den afskedigede i opsigelsesperioden fortsætter med at arbejde som hidtil. Arbejdsgiver kan dog vælge at *fritstille* medarbejderen i hele eller dele af opsigelsesperioden. Fritstilling indebærer, at den opsagte fortsat er ansat, men at vedkommende ikke længere har nogen arbejdsforpligtigelse over for arbejdsgiveren. Den opsagte kan således påtage sig andet arbejde og fortsat modtage normal løn i opsigelsesperioden. (Der kan dog være konsekvenser af „dobbelt løn“ i forhold til retten til dagpenge – kontakt a-kassen).

Loyalitetspligten over for arbejdsgiver gælder fortsat i fritstillingsperioden.

Fritstilling kan også være et element, der indgår i en forhandling mellem BF og arbejdsgiver om vilkårene i forbindelse med fratædelsen.

Ferie

Af reglerne i ferieloven og ferieaftalerne fremgår, at hovedferien (3 uger) kun kan placeres i opsigelsesperioden, hvis denne er længere end 3 måneder. Restferien kan placeres i opsigelsesperioden, hvis det almindelige varsel af restferie på 1 måned før feriens begyndelse er overholdt.

For en tjenestemand vil det således normalt kun være restferien, der omfattes heraf, da opsigelsesperioden sjældent vil være længere end 3 måneder.

Arbejdsgiver kan ikke pålægge den ansatte at afholde „den 6. ferieuge“ i opsigelsesperioden. Om ferie overført fra tidligere ferieår gælder særlige regler.

Hvis medarbejderen er fritillet i opsigelsesperioden, ligger det implicit i fritstillingen, at tilgodehavende ferie, der kunne have været varslet til afholdelse i fritstillingsperioden, betragtes som afholdt. Det behøver således ikke at være udtrykkeligt aftalt.

„Den 6. ferieuge“ kan dog ikke anses for afholdt i fritstillingsperioden.

Om ferie overført fra tidligere år gælder særlige regler.

Tillidsrepræsentantens og BF's rolle

Tillidsrepræsentanten skal ifølge TR-reglerne holdes „bedst muligt orienteret om afsked“.

Ved problemer må det dog altid anbefales at kontakte tillidsrepræsentanten (eller BF) så tidligt som muligt, således at TR/BF evt. kan bistå med at få problemerne taget op og dermed forhåbentlig forhindre, at de bliver så alvorlige, at afsked bliver konsekvensen.

Når der er tale om en påtænkt afskedigelse af en tjenestemand, skal BF orienteres om den *påtænkte* afskedigelse, og BF har ret til en forhandling, *inden* den endelige beslutning tages. På det statslige område modtager AC høringsskrivelsen og videresender denne til høring i BF. Denne høring af organisationen foregår således normalt sideløbende med partshøringen af tjenestemanden. BF kan naturligvis vejlede i udfærdigelsen af partshøringssvaret.

STIKORDSREGISTER

Overenskomstansatte

Advarsel	8
A-kasse	7
Alder	10
Arbejds-mangel	12
Begrundelse	4
Besparelser	12
BF's tilbud	7
Bortvisning	10
Ferie	15
Forskelsbehandling	6
Fratrædelsesgodtgørelse	14
Frigørelsesattest	14
Fritstilling	15
Forvaltningsloven	4
Graviditet/barsel	6
Jobsøgning	15
Misligholdelse	10
Nedskæringer	12
Opsigelsesperioden	15
Opsigelsesvarsel	13
Partshøring	5
Prøvetid	14
Samarbejds-vanskeligheder	9
Sygdom	10
Tidsbegrænset ansættelse	14
Tillidsrepræsentanter	6, 15
Tjenstlig samtale	8
Uegnethed	8
Urimelig afsked	16
Usaglig afsked	16
Vilkårsændringer	12
Virksomhedsoverdragelse	13

Tjenestemænd

Advarsel	8
A-kasse	7
Begrundelse	4
Besparelser	20
BF's tilbud	7
Disciplinær afsked	17
Diskretionær afsked	17
Egenpension	19
Ferie	21
Forskelsbehandling	6
Fritstilling	21
Forvaltningsloven	4
Graviditet/barsel	6
Helbredsforhold	19
Opsat pension	18
Opsigelsesvarsel	21
Partshøring	5
Rådighedsløn	20
Samarbejds-vanskeligheder	18
Stillingsnedlæggelse	20
Stillingsændringer	20
Svagelighedspension, almindelig	19
Svagelighedspension, kvalificeret	19
Sygdom	19
Tillidsrepræsentanter	6, 22
Tilskadekomstpension	19
Tjenstligt forhør	17
Uegnethed	18
Ventepenge	20

BIBLIOTEKARFORBUNDET

Forbundet for informationsspecialister
og kulturformidlere

Lindevangs Allé 2, 2000 Frederiksberg

Telefon 38 88 22 33 Fax 38 88 32 01

bf@bf.dk www.bf.dk