

Procedure ved uansøgt afskedigelse af tjenestemænd

Denne procedure uddyber de procedureforskrifter, som fremgår af tjenestemandensregulativets § 29 om uansøgt afskedigelse af tjenestemænd.

Afskedsmyndigheden efter tjenestemandensregulativet er kommunalbestyrelsen, men da kompetencedelegation er almindelig i kommunerne, kan kompetencen i den enkelte kommune være delegeret til økonomiudvalget eller administrationen. Der er dog delegationsforbud for så vidt angår kommunaldirektører og direktører.

Hjemmel til uansøgt afskedigelse/varsel

Efter tjenestemandensregulativets § 26 kan en tjenestemand afskediges uden ansøgning med 3 måneders varsel. Varslet regnes fra den 1. i måneden efter, at kommunalbestyrelsen har truffet endelig beslutning om afskedigelsen og til udgangen af en måned.

Hvis afskedigelsen er begrundet med, at tjenestemanden som følge af strafbart forhold, tjenesteforseelse eller mislighed er uskikket til at forblive i stillingen, kan afskedigelse dog ske med kortere varsel. Afsked med forkortet varsel forudsætter, at der enten er afholdt et tjenstligt forhør eller, at der er afsagt en straffedom.

Udtaleret

Tjenestemandensregulativets § 29, stk. 1, har følgende ordlyd: "Inden en tjenestemand afskediges uden ansøgning, skal der - bortset fra de i § 27 nævnte tilfælde - gives såvel pågældendes forhandlingsberettigede organisation som tjenestemanden selv adgang til at udtale sig, medmindre forhør har været afholdt efter §§ 18-20".

Bestemmelsen indebærer, at tjenestemanden og den forhandlingsberettigede organisation i alle tilfælde af uansøgt diskretionær afskedigelse skal have mulighed for at udtale sig, inden kommunalbestyrelsen træffer beslutning i sagen.

Tjenestemanden og den forhandlingsberettigede organisation har også denne udtaleret

ved uansøgt afskedigelse på grund af sva gelighed, jf. § 6, stk. 2, i Regulativ om afsked af kommunale tjenestemænd på grund af helbreds betinget utjenstdygtighed (21.81).

Udtaleretten gælder også, når en prøveansat tjenestemand afskediges, fordi den pågældende ikke er egnet til varig ansættelse, jf. § 7 i Regler om prøveansættelse af og aftale om prøvetidens længde for kommunale tjenestemænd.

Fremgangsmåde ved høring af den forhandlingsberettigede organisation

Samtidig med, at kommunalbestyrelsen i henhold til tjenestemandensregulativets § 29 sender meddelelse til tjenestemanden om påtænkt afskedigelse, orienteres tjenestemanden om, at den forhandlingsberettigede organisation har en selvstændig udtaleret, og at organisationen derfor er orienteret.

Meddelelsen til den forhandlingsberettigede organisation om påtænkt uansøgt afskedigelse skal være skriftlig. Meddelelsen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre dette strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold. Den vurdering, som skal foretages i forhold til om oplysninger er tavshedsbelagte, er den samme, som foretages i forhold til en overenskomstansat.

Tilbageholder kommunalbestyrelsen oplysninger, der er omfattet af tavshedspligten, skal den forhandlingsberettigede organisation orienteres om, at tjenestemanden kan videresende meddelelsen om den påtænkte afskedigelse digitalt/kopi af brev til organisationen.

Kommunalbestyrelsen skal sende meddelelsen til den forhandlingsberettigede organisations hovedkontor, medmindre andet fremgår af den pågældende tjenestemandensaf-tale.

Frist for afgivelse af udtalelse

Det skal af det påtænkte afskedigelsesbrev til tjenestemanden og til den forhandlingsberettigede organisation udtrykkeligt fremgå, at både tjenestemanden og organisationen har mulighed for at udtale sig, inden sagen afgøres endeligt af kommunalbestyrelsen. Der bør angives en frist for afgivelse af udtalelsen, som efter administrativ praksis normalt ikke er over 3 uger.

Formålet med udtaleretten

Formålet med udtaleretten er at sikre, at kommunalbestyrelsen ved sagens behandling har kendskab til tjenstemandens og den forhandlingsberettigede organisations eventuelle bemærkninger. Tjenstemandens og/eller organisationens eventuelle skriftlige bemærkninger eller referat fra et afholdt møde i sagen skal derfor indgå i kommunalbestyrelsens beslutningsgrundlag.

Hvis tjenestemanden eller den forhandlingsberettigede organisation ikke har afgivet en udtalelse indenfor den fastsatte frist, kan kommunalbestyrelsen afgøre sagen på det foreliggende grundlag.

Forhandling med den forhandlingsberettigede organisation

Hvis den forhandlingsberettigede organisation ikke finder, at afskedigelse bør finde sted eller ikke finder, at sagen er tilstrækkelig oplyst, kan organisationen kræve sagen forhandlet, inden kommunalbestyrelsen træffer endelig beslutning, om tjenestemanden skal afskediges eller ej. Kommunalbestyrelsen kan kræve, at forhandlingen afholdes inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af meddelelsen om påtænkt afskedigelse til den forhandlingsberettigede organisation. Fristen forlænges med eventuelle søgnehellidage.

Begrundelse

Det følger af forvaltningslovens § 22, at alle skriftlige afgørelser skal være ledsaget af en begrundelse, medmindre afgørelsen fuldt ud giver den pågældende part medhold.

Tjenestemanden har derfor i tilfælde af uansøgt afsked krav på at få en skriftlig begrundelse.

Pensionsret

Tjenestemandensregulativets § 29, stk. 2 fastslår, at kommunen forud for hver uansøgt afsked skal afklare, om tjenestemanden har krav på egenpension eller opsat pension i henhold til kapitlerne 2 og 7 i pensionsregulativet.

Der ligger heri alene et krav om, at det afklares, om tjenestemanden er berettiget til egenpension med begyndende udbetaling fra fratrædelsestidspunktet i medfør af pensionsregulativets § 2 eller til opsat pension i medfør af pensionsregulativets § 22. Både det påtænkte afskedigelsesbrev til tjenestemanden og underretningsbrevet til den forhandlingsberettigede organisation bør derfor indeholde oplysning om tjenestemandens pensionsretlige stilling ved eventuel afskedigelse.

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

Kvalificeret svagelighedspension

Tjenestemandensregulativets § 29, stk. 2, indebærer ikke, at der forud for afskedigelsen skal være klarhed over, om pågældende vil være berettiget til kvalificeret svagelighedspension i medfør af pensionsregulativets § 7. En tjenestemand, der afskediges uansøgt på grund af svagelighed, skal gøres bekendt med muligheden for at få kvalificeret svagelighedspension i henhold til pensionsregulativets § 7. Efter denne bestemmelse er retten til at få kvalificeret svagelighedspension betinget af, at den pågældende har et erhvervsevnetab på mindst 2/3. Afgørelsen af om erhvervsevnetabskriteriet er opfyldt kan træffes efter indhentet udtalelse fra et dansk pensionsforsikringssselskab eller, såfremt en sådan forsikringsmæssig ordning ikke er truffet, fra Nævnet for Helbredsbedømmelser i Tjenestemandssager (Helbredsnet).

Ferie

Forhold vedrørende tjenestemandens afvikling af ferie er fastsat i Aftale om ferie for kommunalt ansatte.