

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

Procedure ved uansøgt
afsked af
tjenestemænd

2007

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	HJEMMEL TIL UANSØGT AFSKEDIGELSE/VARSEL	3
2.	UDTALERET	3
3.	FREMGANGSMÅDE VED HØRING AF DEN FORHANDLINGSBERETTIGEDE ORGANISATION.....	4
4.	FRIST FOR AFGIVELSE AF UDTALELSE	4
5.	FORMÅLET MED UDTALERETTEN	4
6.	FORHANDLING MED DEN FORHANDLINGSBERETTIGEDE ORGANISATION.....	5
7.	BEGRUNDELSE.....	5
8.	PENSIONSRET	5

Nedenfor uddybes de i tjenestemandensregulativets § 29 indeholdte procedureforskrifter ved uansøgt afskedigelse af tjenestemænd. Endvidere er indarbejdet den særlige procedure, der blev aftalt ved O.99, om høring af organisationerne i relation til Forvaltnings- og Straffelovens bestemmelser om tavshedspligt samt om forhandling med organisationerne. Se således afsnittet om fremgangsmåde ved høring af den forhandlingsberettigede organisation og afsnittet om forhandling med den forhandlingsberettigede organisation.

1. HJEMMEL TIL UANSØGT AFSKEDIGELSE/VARSEL

Efter tjenestemandensregulativets § 26 kan en tjenestemand afskediges uden ansøgning med 3 måneders varsel. Varslet regnes fra udgangen af den måned, hvori Regionsrådet har truffet beslutning om afskedigelsen. Hvis afskedigelsen er begrundet i, at tjenestemanden som følge af strafbart forhold, tjenesteforseelse eller mislighed er uskikket til at forblive i stillingen, kan afskedigelse dog ske med kortere varsel.

2. UDTALERET

Tjenestemandensregulativets § 29, stk. 1, bestemmer at: "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 der i alle tilfælde af uansøgt afskedigelse af tjenestemænd, bortset fra afsked på grund af alder og afsked efter forudgående tjenstligt forhør, skal gives tjenestemanden og den forhandlingsberettigede organisation adgang til at udtale sig, inden Regionsrådet træffer beslutning i sagen.

Opmærksomheden henledes på, at tjenestemanden og den forhandlingsberettigede organisation også har denne udtaleret ved uansøgt afsked på grund af svagelighed, jf. § 5, stk. 2, i Regulativ om afsked af tjenestemænd på grund af helbredsbetingsbetaget utjenstedygtighed eller alder (ROK-LØN 21.01.2.).

Det fremhæves ligeledes, at udtaleretten også skal tilgodeses, når en prøveansat tjenestemand afskediges, fordi han ikke er egnet til varig ansættelse, jf. § 8 i Regler om prøveansættelse af regionale tjenestemænd og aftale om prøvetidens længde for regionale tjenestemænd. Afskedigelsesproceduren iværksættes ved den nedenfor beskrevne fremgangsmåde:

3. FREMGANGSMÅDE VED HØRING AF DEN FORHANDLINGSBERETTIGEDE ORGANISATION

Samtidig med, at der i henhold til Tjenestemandregulativet fremsendes meddelelse til tjenestemanden om påtænkt uansøgt afskedigelse, vedlægges kopi til brug for den forhandlingsberettigedes organisations eventuelle inddragelse i sagen.

Meddelelsen til den forhandlingsberettigedes organisation om påtænkt uansøgt afskedigelse skal være skriftlig. Meddelelsen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre dette strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold (den vurdering, der skal foretages, er den samme som skal foretages ved opsigelse af overenskomstansatte).

Tilbageholder den afskedigende myndighed oplysninger, der er omfattet af tavshedspligten, skal den forhandlingsberettigede organisation orienteres om, at tjenestemanden har fået kopi af meddelelsen om uansøgt afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Opmærksomheden henledes på, at det ikke er tilstrækkeligt at underrette den forhandlingsberettigede organisations lokale klub eller afdeling, medmindre andet fremgår af den pågældende tjenestemandsaftale. Underretning skal stiles direkte til den forhandlingsberettigede organisations hovedkontor.

4. FRIST FOR AFGIVELSE AF UDTALELSE

Det skal af underretningsskrivelserne (sindetskrivelserne) udtrykkeligt fremgå, at såvel tjenestemanden som den forhandlingsberettigede organisation har adgang til at udtale sig, inden sagen forelægges til beslutning i Regionsrådet. Der bør angives en frist for afgivelse af udtalelsen. Se i den forbindelse nedenfor om frister i forbindelse med forhandling med den forhandlingsberettigede organisation.

5. FORMÅLET MED UDTALERETTEN

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

Såfremt tjenestemanden eller den forhandlingsberettigede organisation ikke har afgivet en udtalelse indenfor den fastsatte frist, kan sagen forelægges til beslutning i Regionsrådet.

6. FORHANDLING MED DEN FORHANDLINGSBERETTIGEDE ORGANISATION

Såfremt den forhandlingsberettigede organisation ikke finder, at afskedigelse bør finde sted eller ikke finder, at sagen er tilstrækkeligt oplyst, kan organisationen kræve sagen forhandlet med den afskedigende myndighed, forinden afskedigelse finder sted. Den afskedigende myndighed kan kræve, at forhandlingen afholdes inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af sindetskrivelsen til den forhandlingsberettigede organisation. Fristen forlænges med eventuelle søgnehellidage.

7. BEGRUNDELSE

I bemærkningerne til tjenestemandensregulativet § 29, stk. 2 fastslås med henvisning til Forvaltningslovens § 22, at alle skriftlige afgørelser skal være ledsaget af en begrundelse, medmindre afgørelsen fuldt ud giver den pågældende part medhold. Således har tjenestemanden i tilfælde af uansøgt afsked krav på at få en skriftlig begrundelse om afskedigelsesgrunden.

8. PENSIONSRET

Tjenestemandensregulativets § 29, stk. 2, bestemmer følgende:

"Forud for hver uansøgt afsked - bortset fra de i § 27 nævnte tilfælde - skal det afklares, hvorvidt tjenestemanden har krav på pension i henhold til kapitlerne 2 og 7 i pensionsregulativet. Det samme gælder ved ansøgt afsked, når afskedigelsen skyldes helbredsmæssige årsager."

Egenpension/ opsat pension

Der ligger heri alene et krav om, at det afklares om tjenestemanden er berettiget til egenpension med begyndende udbetaling fra afskedigelsestidspunktet i medfør af pensionsregulativets § 2 eller til opsat pension i medfør af pensionsregulativets § 22. Den ovenfor omhandlede skrivelse til tjenestemanden og dennes organisation bør indeholde oplysning om tjenestemandens pensionsretlige stilling ved eventuel afskedigelse.

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 Nævnet for helbredsbedømmelser i tjenestemandssager (Helbredsnet) eller et dansk pensionsforsikringsselskab.

Det bemærkes afslutningsvis, at også ved uansøgt afsked af anden utilregnelig årsag end alder og svagelighed, vil en tjenestemand være berettiget til egenpension med begyndende udbetaling fra afskedigelsestidspunktet under forudsætning af, at vedkommende har været ansat i 10 fulde år i en stilling, i hvilken ansættelsen efter pensionsregulativets §§ 4-4a, kan medregnes i pensionsalderen. Pensionen beregnes på grundlag af lønnen og den optjente pensionsalder på afskedigelsestidspunktet.