



Afskedigelsesvejledning til universiteterne



**Universitets- og
Bygningsstyrelsen**

Ministeriet for Videnskab
Teknologi og Udvikling



**Afskedigelsesvejledning
til universiteterne**

Udgivet af:

**Universitets- og
Bygningsstyrelsen
Bredgade 43
1260 København K
Telefon: 3395 1200
Fax: 3395 1300**

December 2007

**Publikationen udleveres gratis,
så længe lager haves, ved
henvendelse til:**

**Universitets- og Bygningsstyrelsen
Bredgade 43
1260 København K
Telefon: 3395 1200
Fax: 3395 1300
E-post: ubst@ubst.dk**

**Publikationen kan også hentes på
Universitets- og Bygningsstyrelsens
hjemmeside: <http://www.ubst.dk>**

Tryk: Grefta Tryk A/S

Oplag: 250

ISBN: 978-87-920-8142-1

ISBN (internet): 978-87-920-8143-8



Afskedigelsesvejledning til universiteterne

Universitets- og Bygningsstyrelsen
December 2007

Indhold



1.	Indledning	3
2.	Saglige grunde til at overveje uansøgt afskedigelse af en medarbejder	5
3.	Usaglige grunde til at overveje uansøgt afskedigelse af en medarbejder	11
4.	Grupper af medarbejdere, for hvem der gælder særlige regler om saglige og usaglige grunde til at overveje uansøgt afskedigelse	15
5.	Overvejelser, der bør gøres, inden man tager yderligere skridt til uansøgt afskedigelse af en medarbejder	19
6.	Udvælgelsesprocessen, hvis afskedigelsesårsagen er begrundet i institutionens forhold	21
7.	Afskedigelser i større omfang	25
8.	Krav til sagsbehandlingen og afskedigelsesbreve mv.	29
9.	Særlige rettigheder som en medarbejder kan vælge at benytte	35
10.	Ferie og afspadsering i opsigelsesperioden	39
11.	Fritstilling	41
12.	Bortvisning	43
13.	Generelt om løsning af tvister	47
14.	Forhandlinger med den faglige organisation – tillidsrepræsentanter	51
15.	Forhandlinger med den faglige organisation – ikke tillidsrepræsentanter	53
16.	Mægling i Personalestyrelsen	55
17.	Anlæggelse af sag ved domstolene	57
	Stikordsregister	59

1. Indledning



Denne vejledning er tænkt som en kortfattet oversigt over de tanker, man som personaleansvarlig eller -medarbejder på et universitet bør gøre sig, og de regler, man bør følge, inden man skrider til uansøgt afskedigelse af en medarbejder.

Vejledningen er rettet mod afskedigelse af overenskomstansatte. Uansøgt afsked af tjenestemænd foretages af ministeren, jf. tjenestemandslovens § 26. Universiteterne skal derfor i sådanne tilfælde henvende sig til Universitets- og Bygningsstyrelsen.

Vejledningen er ikke udtømmende, og det må derfor tilrådes, at universitetet søger yderligere oplysninger i gældende love, kollektive overenskomster og aftaler. Herudover kan Personaleadministrativ Vejledning (PAV) anbefales. PAV kan findes elektronisk på <http://pav.perst.dk/>.

*** **

Udgangspunktet er, at universitetet står frit med hensyn til at afskedige en eller flere medarbejdere.

Der er dog flere undtagelser, som begrænser den frie adgang til at afskedige medarbejdere.

Undtagelserne følger blandt andet af offentligretlige principper. Universiteterne er underlagt disse, fordi de efter universitetslovens § 1, stk. 2, er selvejende institutioner inden for den offentlige forvaltning.

Som eksempler på relevante principper kan nævnes princippet om saglighed i forvaltningen, lighedsprincippet og proportionalitetsprincippet. Af principperne følger blandt andet, at

- > en afgørelse om uansøgt afsked skal være båret af sagligt vedkommende hensyn,
- > det lige skal behandles lige, og det ulige skal behandles ulige, og



- > afskedigelse som reaktion skal være proportional med den problemstilling, der ligger til grund for afskedigelsen.

Af proportionalitetsprincippet følger også, at mindre vidtgående skridt bør overvejes, før man skrider til afskedigelse.

Disse principper skal overholdes, uanset hvilken grund universitetet måtte have til at overveje afskedigelse af den pågældende medarbejder.

Andre undtagelser kan følge af love, kollektive overenskomster, aftaler og almene retsgrundsætninger. Særligt skal nævnes funktionærlovens beskyttelse mod urimelige afskedigelser. Denne beskyttelse følger også af det fælles regelsæt om afskedigelser.

Undtagelserne behandles i afsnit 3.

2. Saglige grunde til at overveje uansøgt afskedigelse af en medarbejder



Saglige grunde til at overveje afskedigelse af en medarbejder kan opdeles i to hovedgrupper:

- > Grunde, som er relateret til den pågældende medarbejder.
- > Grunde, som er relateret til institutionen.

Der skal altid foretages en vurdering af, om grunden i det konkrete tilfælde er stærk nok til at bære, at medarbejderen afskediges i stedet for f.eks. blot at få en advarsel.

Grunde, som er relateret til den pågældende medarbejder

De grunde, som ofte angives i praksis, behandles i det følgende.

- Faglig uegnethed

Uegnethed kan tage mange former, men viser sig typisk ved en manglende evne til at udfylde stillingens kvalifikationskrav eller manglende pligtopfyldelse.

Hvis medarbejderen ikke på tilstrækkelig vis kan udfylde stillingens faglige krav, kan der efter en konkret, skønsmæssig vurdering være saglig grund til afskedigelse. Det skal dog understreges, at det i nogle tilfælde kan være vanskeligt for universitetet at bevise, at medarbejderen ikke på tilstrækkelig vis kan udfylde stillingens krav. Særligt vanskeligt kan det være, hvis medarbejderen i nogle år har udført sit arbejde, uden at der har været rejst kritik af dette.

Hvis der føres tjenstlige samtaler med medarbejderen om uegnetheden, hvilket klart må anbefales, bør der tages referat af samtalerne. Disse referater kan blive nyttige for universitetet på et senere tidspunkt, f.eks. hvis der opstår strid om afskedigelsens berettigelse. Advarsler kan blive nyttige for universitetet på samme måde.



- Samarbejdsvanskeligheder

Kendetegnende for samarbejdsvanskeligheder er, at de har stået på i en periode – enten konstant eller tilbagevendende – samt at de er belastende for samarbejdet og / eller udførelsen af arbejdsopgaverne.

Tilstedeværelsen af de forhold, der påberåbes som afskedigelsesgrund, må kunne sandsynliggøres, for at afsked kan være berettiget. Det medfører blandt andet, at antagelser om, at medarbejderen mangler evnen til at samarbejde, skal efterprøves. Hvis antagelser ikke efterprøves, vil de kun vanskeligt kunne udgøre saglig grund til afskedigelse.

Folketingets Ombudsmand har i flere sager udtalt sig om samarbejdsvanskeligheder. Han har blandt andet udtalt, at for at samarbejdsvanskeligheder kan udgøre tilstrækkelig stærkt grundlag for en afskedigelse, må det kunne kræves, at samarbejdsvanskelighederne har en betydelig negativ indflydelse på udførelsen af opgaverne på det pågældende ansættelsessted, at der foreligger klar forbindelse mellem samarbejdsvanskelighederne og den person, der ønskes afskediget, og at hovedskylden for problemernes opståen ikke må kunne tilskrives andre personer end den, som søges afskediget.

Herudover har ombudsmanden anført, at han finder, at der skal være udfoldet bestræbelser på at løse samarbejdsvanskelighederne ved mindre vidtgående skridt end afskedigelse. Desuden har han anført, at der ikke må kunne rejses rimelig tvivl om, at der rent faktisk har foreligget (uløselige) samarbejdsvanskeligheder af den ovenfor beskrevne karakter.

- Sygdom

At en medarbejder har en sygdom, er ikke i sig selv en saglig grund til at afskedige den pågældende.

Hvis sygdommen har driftsmæssige følgevirkninger, kan det dog efter en konkret vurdering udgøre en saglig grund til



afskedigelse. Et eksempel kunne være en medarbejder, der ikke kan udføre sit arbejde på forsvarlig vis. Dette kan være tilfældet for en kontorbetjent, der lider af epilepsi eller sukkersyge, som ikke er under kontrol, hvis betjenten som led i sit arbejde kører i bil. Det kan også være tilfældet, hvis sygdommen resulterer i fravær, som er til betydelig gene for virksomhedens drift.

Særligt om alkohol- og / eller narkotikamisbrug kan det nævnes, at hvis misbruget medfører, at den pågældende ikke længere evner at udfylde sin stilling, er det den grund, som overvejelser om afsked skal baseres på, og ikke selve misbruget. I nogle – men formentlig sjældne – tilfælde kan et misbrug og dets følger, herunder den ansattes opførsel, komme i konflikt med kravet om, at ansatte såvel i som uden for tjenesten skal vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver (det såkaldte decorumkrav). Manglende opfyldelse af decorumkravet kan være saglig grund til afskedigelse.

Der skal – som ved alle afskedigelsessager – foretages en konkret vurdering af situationen. I forbindelse med sygdom kan det være relevant at inddrage bl.a. længden af sygefraværet, en vurdering af, hvor længe fraværet kan forventes at vare yderligere, sandsynligheden for, at den pågældende medarbejder vil være i stand til at komme tilbage i stillingen, m.v.

- Hyppigt fravær af kort varighed

Hvis sygefraværet er hyppigt, men af kort varighed (evt. i tilknytning til weekender), kan det i nogle situationer give anledning til tvivl om, hvorvidt der reelt er tale om sygdom. Ved en samtale med medarbejderen bør det søges afdækket, om der er særlige grunde til fraværet, f.eks. dårligt psykisk arbejdsmiljø. Der bør tages referat af samtalen. En medarbejder, der ofte har sådant hyppigt, men kortvarigt fravær, kan afskediges, men universiteterne skal være opmærksomme på, at det ofte vil være meget vanskeligt at bevise, at der reelt ikke er tale om sygdom.



Universiteterne kan inden for reglerne i blandt andet lov om sygedagpenge kræve en skriftlig erklæring om sygdom fra medarbejderen (f.eks. en tro- og loveerklæring) og tidligst på 4. sygedag kræve en egentlig lægeerklæring. Hvis universitetet kan dokumentere et særligt behov for at få udstedt en lægeerklæring inden 4. sygedag, kan det dog ske mod skriftligt at begrunde ønsket herom over for lægen. Det kan være i form af en henvisning til, hvilke konkrete sygefravær inden for en bestemt periode, der er årsag til ønsket. For en nærmere gennemgang af reglerne om dokumentation af sygefravær henvises blandt andet til §§ 36 og 37 i lov om sygedagpenge.

- Pligtforsømmelse, misligholdelse eller tjenesteforseelse

Som begreber dækker pligtforsømmelse, misligholdelse og tjenesteforseelse over, at en medarbejder tilsidesætter lovlige tjenesteplichter. En sådan tilsidesættelse kan være saglig grund til afskedigelse. Universiteterne skal dog være opmærksomme på, at der skal være tale om lovlige tjenesteplichter. Hvis der er tale om arbejde, som den pågældende medarbejder ikke har pligt til at udføre, er arbejdsvægningen i det konkrete tilfælde berettiget. Det betyder, at hverken afsked eller mildere sanktioner kan komme på tale. Der skal desuden gøres opmærksom på, at der eksisterer en bagatelgrænse, således at ikke enhver tilsidesættelse af lovlige tjenesteplichter vil kunne udgøre en saglig grund til afskedigelse. Med andre ord skal pligtforsømmelsen m.v. være væsentlig for at kunne udgøre et tilstrækkeligt stærkt afskedigelsesgrundlag.

Pligtforsømmelse m.v. kan vise sig på mange måder. Eksempler herpå kan være arbejdsvægning, hvilket normalt vil være at anse for så grov en pligtforsømmelse, at bortvisning kan komme på tale. Under mildere former kan det dog alene komme på tale at afskedige med sædvanligt opsigelsesvarsel.



Et andet eksempel på pligtforsømmelse m.v. kan være ulovlig udeblivelse fra arbejdet. Eksempler herpå kan være at møde for sent, at forlade universitetet i arbejdstiden, at udeblive en eller flere dage, herunder definitivt, medmindre dette er efter aftale med universitetet.

Årsagen til udeblivelsen bør undersøges, bl.a. for at finde ud af, om der er undskyldelige grunde til udeblivelsen.

I den forbindelse bør længden af udeblivelsen inddrages, ligesom medarbejderens eventuelle orientering af universitetet og udeblivelsens konsekvenser for driften bør inddrages.

Ved vurderingen af, om afsked er berettiget i det konkrete tilfælde, lægges der betydelig vægt på, om medarbejderen har fået en advarsel eller eventuelt flere. Den præcise udformning af eventuelle advarsler og især angivelse af, hvad sanktionen ved uændret opførsel kan eller vil blive, er ligeledes vigtig. En advarsel er en afgørelse i forvaltningsmæssig henseende, og medarbejderen skal derfor partshøres herom.

Grunde, som er relateret til institutionen

De grunde, som ofte angives i praksis, behandles i det følgende.

- Arbejdsmangel

Arbejdsmangel af ikke ganske kortvarig karakter kan være saglig grund til at afskedige en eller flere medarbejdere. Universiteterne skal dog være opmærksomme på, at der vil kunne rejses tvivl om sagligheden, såfremt stillingen f.eks. besættes på ny med uændret indhold inden for en kort periode efter afskedigelsen.

Universiteterne skal desuden være opmærksomme på, at selve udvælgelsen af den eller de konkrete medarbejdere, der påtænkes afskediget, også skal foregå på et sagligt grundlag. Dette spørgsmål behandles i afsnit 6.



- Nedgang i indtægter, svigtende økonomi eller generel ubalance mellem indtægter og udgifter m.v.

For nedgang i indtægter m.v. gør samme overvejelser sig gældende som for arbejdsmangel. Det skal dog nævnes, at det er en forudsætning for, at man sagligt kan anføre en nedgang i indtægterne som grundlag for en afskedigelse, at der er et rimeligt forhold mellem nedgangen i indtægter og den økonomiske virkning, som den/de påtænkte afskedigelse(r) reelt vil få.

Alternativer, det vil sige mindre vidtgående skridt, bør overvejes, inden universitetet skrider til afskedigelse. Emnet behandles i afsnit 5.

- Sagligt begrundet omorganisering

Sagligt begrundet omorganisering kan være saglig grund til at afskedige en eller flere medarbejdere. Det kan dog få betydning ved vurdering af, om grunden var saglig eller ej, om den pågældende medarbejder kunne omplaceres til en anden ledig stilling.

Fælles for de ovennævnte grunde er, at de skal være reelle. Universitetet kan efter omstændighederne pålægges at bevise, at den angivne grund faktisk foreligger.

3. Usaglige grunde til at overveje uansøgt afskedigelse af en medarbejder



Visse afskedigelsesgrunde er usaglige og kan derfor ikke benyttes. I det følgende skal nævnes de væsentligste lovfæstede usaglige grunde til at overveje uansøgt afskedigelse af en medarbejder.

- Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse

Efter loven skal enhver arbejdsgiver, der beskæftiger både mænd og kvinder, behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Det gælder også ved afskedigelse.

Efter loven er det udtrykkeligt forbudt at afskedige en medarbejder, alene fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter barselslovens §§ 6-14 eller i øvrigt med henvisning til graviditet, barsel eller adoption.

Hvis den afskedigede kan påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at forskelsbehandling har fundet sted, er det universitetet, der skal bevise, at det ikke er tilfældet.

- Lov om lige løn til mænd og kvinder

Efter denne lov må der ikke finde lønmæssig forskelsbehandling sted, hvis forskelsbehandlingen er baseret på køn.

En arbejdsgiver må ikke afskedige en medarbejder, fordi denne har fremsat krav om lige løn. Det påhviler universitetet at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med loven.

- Lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet

Lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet medfører, at universitetet ikke må afskedige en medarbejder alene med den begrundelse, at medarbejderen enten er eller ikke er medlem af en (bestemt) forening, herunder også fagforeninger.



- Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (diskriminationsloven)

Efter diskriminationsloven må en arbejdsgiver ikke forskelsbehandle medarbejdere baseret på race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Dette gælder også i forbindelse med afskedigelser. Der må derfor ikke lægges vægt på sådanne aspekter i en afskedigelsessag.

- Lov om børnepasningsorlov

En arbejdsgiver må ikke afskedige en medarbejder, blot fordi medarbejderen har fremsat krav om udnyttelse af retten til børnepasningsorlov, udnytter retten til orlov eller har været fraværende på grund af orloven.

Sker afskedigelse alligevel – også selv hvis den først finder sted i umiddelbar tilknytning til medarbejderens tilbagevenden efter orlov, vil det påhvile universitetet at bevise, at afskedigelsen ikke er begrundet i orloven.

Sket afskedigelse på et senere tidspunkt end i umiddelbar tilknytning til tilbagevenden, og medarbejderen kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelse er relateret til orloven, skal universitetet bevise, at det ikke er tilfældet.

- Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager

Loven giver ret til fravær f.eks. i forbindelse med sygdom eller ulykke i familien, der gør medarbejderens tilstedeværelse hjemme påtrængende nødvendig. Medarbejdere, der har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, udnytter retten til fravær eller har været fraværende efter lovens bestemmelser, er beskyttet mod afsked, hvis grunden til den påtænkte afsked er fravær efter loven.



- Lov om værnepligtsorlov og om orlov til FN-tjeneste m.v.

Loven forbyder en arbejdsgiver at afskedige en medarbejder, fordi han eller hun vil udnytte retten til fravær på grund af aftjening af værnepligt eller allerede har været fraværende af denne grund. Det samme gælder for FN-tjeneste m.v. efter kontrakt med forsvaret.

- Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse

Endelig indeholder lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse et forbud mod afskedigelse alene som følge af overdragelse af virksomheden eller en del heraf. Kun hvis det kan godtgøres, at afskedigelsen skyldes økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer, vil afskedigelse kunne finde sted i forbindelse med virksomhedsoverdragelse.

Det vil i givet fald være universitetet, der har bevisbyrden for, at den årsag, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer, foreligger i det konkrete tilfælde.

>

4. Grupper af medarbejdere, for hvem der gælder særlige regler om saglige og usaglige grunde til at overveje uansøgt afskedigelse >

- Tillidsrepræsentanter m.v.

Finansministeriet og Statsansattes Kartel, statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Overenskomstansattes Centralorganisation og Lærernes Centralorganisation har indgået aftale om tillidsrepræsentanter i staten m.v. (cirkulære af 27. juni 2003). Efter aftalen er tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og de nævnte organisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse, omfattet af aftalens bestemmelser. Bestemmelserne gennemgås i det følgende.

For nemheds skyld omtales alene tillidsrepræsentanter, men reglerne gælder også for følgende personer:

- > suppleanter for tillidsrepræsentanter,
- > medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg,
- > suppleanter for medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg og
- > sikkerhedsrepræsentanter (men ikke deres suppleanter).

Der kræves såkaldte tvingende årsager, for at det kan være berettiget at afskedige en tillidsrepræsentant. Det betyder, at universitetet skal godtgøre (har bevisbyrden for), at afskedigelse ikke blot er hensigtsmæssig eller nødvendig, men er *tvingende* nødvendig. Der skal meget til, for at man kan sige, at dette krav er opfyldt. Sager, hvor kravet har været opfyldt, har blandt andet drejet sig om tillidsrepræsentanter, der har opfordret til overenskomststridig strejke eller groft har overtrådt reglementariske bestemmelser. Hvis der er tale om grunde, som er relateret til institutionen, f.eks. driftsmæssig begrundet arbejdsmandgel, skal der være tale om tvingende årsager til at afskedige netop tillidsrepræsentanten. Heri ligger, at der ikke må være mere arbejde i pågældendes stilling, og at den pågældende er så meget ringere end anden mulig arbejdskraft i tilsvarende stillinger, som den pågældende ville kunne overflyttes til. Sagt på en anden måde: Tillidsrepræsentanten skal være den sidste blandt lige kvalificerede.



Sager om berettigelse af afskedigelse af en tillidsrepræsentant behandles efter aftalen ved faglig voldgift. Der skal gøres opmærksom på, at der i tilfælde af afskedigelse af en tillidsrepræsentant er pligt til forhandling inden afskedigelsen, jf. afsnit 14. Hvis voldgiftsretten finder, at der ikke har været tvingende årsager, kan voldgiftsretten pålægge universitetet at opretholde ansættelsesforholdet (under forudsætning af at parterne er enige herom), eller betale en godtgørelse til den afskedigede. Det blev i 2005 pålagt et universitet at betale en sådan godtgørelse.

Den særlige beskyttelse, som tillidsrepræsentanten er omfattet af, indebærer desuden, at der skal iagttages en særlig procedure for afskedigelse, herunder inddragelse af den faglige organisation inden for særlige frister. For en udførlig beskrivelse af proceduren henvises til aftalens §§ 11, 12 og 14.

Beskyttelsen omfatter desuden særlige regler om opsigelsesvarsler, når en tillidsrepræsentant afskediges.

For overenskomstansatte og tjenestemandslignende ansatte tillidsrepræsentanter gælder sædvanligt varsel, dog mindst fem måneder. Hvis den pågældende har været tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst fem år, er varslet dog mindst seks måneder. Hvis der er tale om afskedigelse på grund af arbejdsmangel, gælder sædvanligt varsel, dog mindst 35 dage.

For tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter er varslet fem måneder til udgangen af en måned. Hvis pågældende har været tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst fem år, er varslet dog seks måneder til udgangen af en måned. Hvis der er tale om stillingsnedlæggelse, er varslet dog tre måneder til udgangen af en måned.



I den forbindelse skal universiteterne være opmærksomme på, at en overenskomstansat tillidsrepræsentants arbejdsforhold ikke, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, kan afbrydes, før vedkommendes faglige organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Hvis der er tale om arbejdsmangel, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, før vedkommendes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen. For tjenestemænd gælder det samme, medmindre opsigelsen skyldes stillingsnedlæggelse – blot prøves berettigelsen i Tjenestemand retten. Ved stillingsnedlæggelse kan arbejdsforholdet for tjenestemænd ikke afbrydes i varselsperioden, før vedkommendes centralorganisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved Tjenestemand retten.

Den ovennævnte beskyttelse indtræder fra det øjeblik, hvor universitetet får kendskab til, at pågældende er valgt til tillidsrepræsentant. Dette gælder også i tilfælde, hvor funktionsperioden som tillidsrepræsentant endnu ikke er begyndt.

Beskyttelsen ophører, når hvervet som tillidsrepræsentant ophører, dog således at det for overenskomstansatte tillidsrepræsentanter gælder, at hvis pågældende har været tillidsrepræsentant i mindst et år, gælder reglerne om opsigelsesvarsel inden for et år efter hvervets ophør (dvs. sædvanligt varsel, dog mindst fem måneder, og hvis pågældende har været tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst fem år, er varslet mindst seks måneder).

- Medlemmer af universitetsbestyrelser

Repræsentanter for universitetets videnskabelige personale, herunder ansatte phd.studerende, og for det teknisk-administrative personale, der er valgt til universitetets bestyrelse, er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende område, jf. universitetslovens § 12, stk. 4.



- Gravide medarbejdere og medarbejdere, der får foretaget graviditetsfremmende foranstaltninger (kunstig befrugtning)

For gravide medarbejdere og medarbejdere, der får foretaget graviditetsfremmende foranstaltninger (kunstig befrugtning), gælder der særlige regler om uansøgt afskedigelse.

Gravide medarbejdere er beskyttet mod afskedigelse baseret på graviditeten. Beskyttelsen omfatter også ret til fravær fra arbejde i forbindelse med graviditetsundersøgelser. Undersøgelser må varsles over for arbejdsgiveren efter de almindelige, udfyldende regler om underretningspligten, det vil sige snarest muligt efter, at den ansatte er blevet bekendt med tidspunktet for undersøgelsen. Hvis den ansatte til en vis grad har indflydelse på undersøgelsens tidsmæssige placering, skal den ansatte søge at lægge fraværet under hensyntagen til universitetets behov. Hvis den ansatte overholder dette, er der ikke hjemmel til arbejdsretlige sanktioner som følge af fraværet.

Efter en højesteretsdom fra 2002 beskytter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse også mod afskedigelser, som er begrundet i, at den afskedigede forsøger at blive gravid ved hjælp af kunstig befrugtning. Den ansatte er med dommens præmisser beskyttet på samme vis som gravide medarbejdere og medarbejdere på barselsorlov. Som følge heraf må den ansatte også have ret til fravær fra arbejde i forbindelse med behandlingen. Spørgsmålet om, hvorvidt mænd, der gennemgår lægelig behandling for at kunne blive fædre, er omfattet af bestemmelsen eller ej, ses endnu ikke at være afklaret i retspraksis. Efter højesteretsdommen følger beskyttelsen af lovens § 9, og der kan derfor med hjemmel i § 16 tilkendes godtgørelse for afskedigelse i strid hermed.

5. Overvejelser, der bør gøres, inden man tager yderligere skridt til uansøgt afskedigelse af en medarbejder >

Som udgangspunkt bør en afskedigelse ikke komme som et lyn fra en klar himmel.

Afskedigelse er, for den medarbejder, der berøres heraf, en så indgribende foranstaltning, at arbejdsgiveren, inden det kommer så vidt, bør overveje, om en mindre alvorlig foranstaltning kan bringes i anvendelse. Det er i den forbindelse vigtigt, at ledelsen i det daglige har fingeren på pulsen og så tidligt som muligt konsekvent reagerer på utilfredsstillende forhold.

Hvis en medarbejder ikke varetager stillingen tilfredsstillende, kan ledelsen i den indledende fase benytte sig af muligheden for uformelt at tilrettevise medarbejderen eller med andre ord uformelt påtale de forhold, som arbejdsgiveren ønsker, at medarbejderen skal ændre på. Påtalen kan siges at være et ”vink med en vognstang” til medarbejderen. Påtalen har ingen sanktionsvirkning. Der bør dog gøres et notat på personalemappen om påtalen, og medarbejderen bør have en kopi af notatet.

Såfremt den uformelle påtale ikke medfører en bedring af forholdene, bør medarbejderen indkaldes til en egentlig tjenstlig samtale. Indkaldelse til denne samtale bør ske skriftligt, og medarbejderen skal have mulighed for at medtage en bisidder til samtalen. Under samtalen skal det klart præciseres over for medarbejderen, hvad det er, man fra ledelsens side er utilfreds med, og hvad konsekvensen vil blive, såfremt der ikke sker ændringer i medarbejderens adfærd inden for en given tidsramme, f.eks. tre måneder.

Der bør tages skriftligt referat af samtalen, og medarbejderen bør tiltræde referatet, alternativt have udleveret en kopi.

Det bør i forbindelse med den tjenstlige samtale overvejes, om medarbejderen på dette tidspunkt skal have en egentlig skriftlig advarsel, som vil være et klart signal til medarbejderen om sagens alvor. Advarslen skal være sagligt begrundet, og der skal foretages partshøring, inden advarslen gives.



Inden for den givne tidsramme følges medarbejderens varetæelse af tjenesten og ved periodens udløb indkaldes til en ny samtale, hvor forløbet evalueres. Såfremt der ikke er sket nogen bedring af forholdene, eller såfremt forbedringen ikke er tilstrækkelig, kan der efter en konkret vurdering fastsættes en ny tidsramme, eller der kan indledes en egentlig sag om uansøgt afsked.

Ovenstående forløb tjener to formål:

- > Medarbejderen får en reel mulighed for at rette op på forholdene og dermed afværge en uansøgt afsked.
- > Arbejdsgiveren har efterfølgende nemmere ved at sandsynliggøre, at afskedigelsen er sagligt begrundet, og at man har gjort et reelt forsøg på at løse problemerne med henblik på at undgå afsked af medarbejderen.

Følgende forhold i tiden umiddelbart op til iværksættelse af afskedigelsesprocessen kan vanskeliggøre arbejdsgiverens stilling:

- > Indstilling af vedkommende medarbejder til tillæg.
- > Valg af vedkommende medarbejder til tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant eller lignende.
- > Positiv udtalelse om en endnu ansat medarbejder, som man ønsker at komme af med. Disse erklæringer fremkommer typisk, fordi medarbejderen, når arbejdsgiverens utilfredshed afdækkes, tilkendegiver at ville søge væk, hvorefter det ofte ikke lykkes for medarbejderen at få andet arbejde.

Afsluttende bemærkes, at såfremt der er tale om ældre medarbejdere, som efter måske mange års veludført tjeneste på arbejdspladsen ikke længere fungerer optimalt, bør arbejdsgiveren i stedet for en afskedigelse overveje at drøfte en overflytning af vedkommende til en mindre belastende arbejdsfunktion, alternativt drøfte mulighederne for efteruddannelse eller for indgåelse af en senioraftale.

6. Udvælgelsesprocessen, hvis afskedigelsesårsagen er begrundet i institutionens forhold >

Hvis et universitet befinder sig i en situation med f.eks. arbejdsmangel eller har en saglig grund til at omorganisere eller lignende og af den grund finder det nødvendigt at afskedige en eller flere medarbejdere, er der særlige overvejelser, som universitetet skal gøre sig i løbet af den proces, hvor universitetet udvælger, hvilken eller hvilke ansatte der skal afskediges.¹

Universiteterne skal være opmærksomme på, at Personalestyrelsen normalt beder om en beskrivelse af udvælgelsesprocessen i forbindelse med en eventuel forhandling eller mægling. Ombudsmanden, domstolene og de faglige voldgifter lægger ligeledes vægt på dette aspekt. Der er derfor al mulig grund til at prioritere de forskellige led i udvælgelsesprocessen og beskrivelsen heraf højt.

Universitetet skal kunne give en generel begrundelse for, hvorfor det er nødvendigt at afskedige en eller flere medarbejdere (f.eks. arbejdsmangel og årsagen hertil, f.eks. dårlige regnskabsresultater eller omstrukturering). Derudover skal universitetet give en individuel begrundelse for, hvad der har ført til, at man har valgt at afskedige lige netop den givne medarbejder (dvs. redegøre for, hvilke kriterier der er lagt til grund, jf. blandt andet en Højesteretsdom fra 2007 (U2007.537H)). Den generelle begrundelse er sædvanligvis ikke vanskelig. Det kan den individuelle begrundelse derimod ofte være.

¹ Selve proceduren med inddragelse af samarbejdsudvalg osv. beskrives ikke i det følgende. Der skal blot gøres opmærksom på, at der for nogle personalegrupper kan gælde særlige regler for proceduren, ud over de generelle regler i samarbejdsaftalen og tillidsrepræsentantaftalen. Et eksempel herpå er organisationsaftalen for rengøringsassistenter.

For så vidt angår samarbejdsaftalen skal der alene gøres opmærksom på, at ledelsen har en særlig pligt til at informere samarbejdsudvalget, når det drejer sig om institutionens økonomiske situation, beskæftigelsesforhold, alle væsentlige forhold, der kan få betydning for de ansattes position osv.



Den konkrete og den individuelle vurdering skal sammenholdes med universitetets fremtidige behov for kompetencer. Dette kan i nogle tilfælde føre til, at universitetet må overveje, om det er de ansatte, hvis opgaver, der falder væk, eller hvis arbejdsområder berøres, der skal afskediges, eller om der er andre ansatte, som universitetet samlet set bedre kan undvære. Folketingets Ombudsmand har udtrykt dette synspunkt meget klart i en sag på undervisningsområdet: ”En institution ... må i en besparelsessituation således først beslutte hvilke undervisnings- og/eller forskningsområder der skal nedprioriteres eller eventuelt helt ophøre. Når det herefter skal afgøres hvem der skal afskediges, vil de der i væsentligt omfang aktuelt er beskæftiget inden for de områder som det er besluttet at nedprioritere, umiddelbart komme i søgelyset. En fyldestgørende undersøgelse af hvem man bedst kan undvære i en afskedigelsessituation, må imidlertid efter min opfattelse også indebære en vurdering af om de personer der umiddelbart er i søgelyset, inden for deres ansættelsesområde kan gøre god fyldest på (fag)områder som bevares, og måske ligefrem er mere kvalificerede end nogle af de ansatte på disse fagområder. En sådan vurdering kan bevirke at søgelyset skal rettes mod flere personer inden for ansættelsesområdet.” (Udtalelse nr. 2001.322).

I hele processen skal saglighed og lighedsprincippet iagttages. Det medfører, at der skal kunne påvises en saglig grund til – f.eks. i en besparelsessituation – at vælge at afskedige en ansat frem for en anden, og at lige kvalifikationer skal behandles lige. Herudover må der naturligvis ikke udøves magtfordrejning i forbindelse med udvælgelsesprocessen. Det betyder, at der f.eks. ikke må lægges vægt på partipolitiske hensyn eller lægges vægt på, hvilken fagforening den enkelte ansatte er medlem af.



Når den individuelle vurdering af de enkelte ansattes kvalifikationer foretages, bør universitetet blandt andet overveje følgende:

- > den ansattes faglige kvalifikationer,
- > den måde, som den ansatte varetager/udfører sine opgaver på og
- > den ansattes personlige kvalifikationer.

En nærmere redegørelse herfor kan findes i PAV, bilag 31.4.3 (kapitel 31).

Det er afgørende, at vurderingens enkelte dele er underbyggede og ikke fremstår som rene postulater. Hvis universitetet fremfører, at en ansat er mindre kvalificeret end sine kolleger, skal universitetet kunne redegøre for, hvorfor dette er korrekt, og på hvilke områder det gør sig gældende.

I forbindelse med den individuelle begrundelse er det vigtigt at understrege, at der skal foretages en helt konkret og individuel vurdering af medarbejderne. Kravet om en individuel vurdering medfører, at universitetets skøn ikke må sættes under regel. En regel som ”Sidst Ind – Først Ud” (det såkaldte SIFU-princip) må derfor ikke anvendes. Det betyder naturligvis ikke, at man ikke må vælge at afskedige den sidst ansatte. Man skal blot kunne argumentere for, hvorfor det efter en konkret og individuel vurdering er det rette valg.

Domstolene har udtalt sig om SIFU-princippet og inddragelse af de enkelte medarbejders alder i forbindelse med udvælgelse af den eller de medarbejdere, der skal afskediges. Domstolene har blandt andet udtalt, at myndigheder ved masseafskedigelser skal søge at beholde de bedst kvalificerede medarbejdere og ikke lade f.eks. anciennitet alene være afgørende.

Universiteterne er således forpligtet til at foretage en konkret vurdering af medarbejdernes kvalifikationer for at vurdere, hvem der under de givne omstændigheder bedst kan undværes.



Hensynet til anciennitet skal indgå som et hensyn i den samlede vurdering, men må ikke tillægges afgørende vægt frem for andre nødvendige kriterier.

Endelig skal det nævnes, at den der påtænkes afskediget skal partshøres over både den generelle begrundelse (f.eks. arbejdsmangel) og den individuelle begrundelse. Partshøring behandles i afsnit 8.

7. Afskedigelser i større omfang



Reglerne i lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang har to hovedformål:

- > At man så tidligt som muligt før de påtænkte afskedigelser kan indlede forhandlinger om, hvordan afskedigelserne kan undgås, begrænses eller hvordan følgerne heraf kan afbødes (jf. lovens kap. 2: ”*Pligt til forhandling*”).
- > At det regionale beskæftigelsesråd og dermed arbejdsformidlingen gives mulighed for på et tidligt tidspunkt at finde løsninger på de problemer, som afskedigelserne medfører (jf. lovens kap. 3: ”*Varsling m.v.*”).

Hvornår finder varslingsloven anvendelse

Loven finder anvendelse ved afskedigelser af større omfang. Det antal medarbejdere, der skal være omfattet af afskedigelsen, for at loven finder anvendelse, fremgår af lovens § 1, stk. 1. Loven kan ikke fraviges til skade for den ansatte.

Loven finder anvendelse i forbindelse med påtænkte afskedigelser, som ikke kan tilregnes medarbejderen selv.

Udgangspunktet er, at loven kun finder anvendelse, når afskedigelserne skyldes virksomhedens generelle forhold og ikke den individuelle medarbejders forhold. Ved afgørelsen af, om der foreligger en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes medarbejderen selv, må man foretage en helhedsvurdering i overensstemmelse med sædvanlige arbejdsretlige regler for herved at vurdere, om afskedigelsen skyldes forhold hos medarbejderen.

Når man skal beregne, om antallet af afskedigelser overstiger den grænse, der udløser varslingsreglerne, skal man medregne alle ophør af arbejdsforhold, der ikke skyldes personlige forhold hos medarbejderen. Med egentlige afskedigelser sidestilles mindelige ophør i form af eksempelvis private førtidspensioneringer og særlige fratrædelsesgodtgørelser, f.eks. i forbindelse med omstrukturering af universitetet. Endvidere skal man medregne andre former for opsigelse af arbejdskontrakten, som sker på arbejdsgiverens initiativ. Her tænkes på situationer, hvor en



arbejdsgiver, f.eks. ved at tilbyde enkelte medarbejdere en aftrædelsesgodtgørelse, kan formå disse til selv at sige op og herved bringe antallet af afskedigelser ned under den grænse, der udløser varslingsreglerne.

Hvis den ansatte selv opsiger arbejdsaftalen, f.eks. på grund af arbejdsskifte, tilregnes arbejdsophøret den ansatte, og fratrædelsen skal ikke medregnes ved optællingen.

Hvornår finder loven ikke anvendelse

Som udgangspunkt skal der ikke gås frem efter reglerne om kollektive afskedigelser, når der er tale om større antal af indgåede tids- og opgavebegrænsede kontrakter, som udløber samtidigt. Hvis virksomheden derimod, i den udstrækning det overhovedet er muligt at opsiges tids- og opgavebegrænsede kontrakter undervejs, foretager opsigelse af et større antal kontrakter, skal de almindelige regler om kollektive afskedigelser følges.

Loven finder ikke anvendelse, såfremt de ansattes rettigheder er sikret i en kollektiv overenskomst.

Afgrænsning af begrebet virksomhed

Det følger af lovens § 1, stk. 1, at den finder anvendelse ved afskedigelser, som påtænkes foretaget af en arbejdsgiver, når antallet af påtænkte afskedigelser i virksomheden overstiger nærmere angivne tærskelværdier. Det er derfor væsentligt at afgrænse, hvornår der foreligger ”en virksomhed”, og herunder om der er tale om én eller flere virksomheder i situationer, hvor der f.eks. er flere arbejdssteder, flere divisioner, et koncernforhold eller flere offentlige institutioner.

Et universitet med dertil hørende institutter, fakulteter, sektorforskningsinstitutioner m.v. betragtes som én enhed (virksomhed).



Universitetets pligt til forhandling

Et universitet, der har i sinde at foretage afskedigelser, der er omfattet af loven, skal ”så tidligt som muligt indlede forhandlinger” med de ansatte eller disses repræsentanter, jf. lovens § 5.

Oplysningspligten påhviler universitetet

Universitetet skal til brug ved forhandlingerne give de ansatte – eller disses repræsentanter – alle relevante oplysninger af betydning for sagen, jf. lovens § 6.

Meddelelsespligten påhviler universitetet

Såfremt afskedigelserne fortsat vil finde sted, efter at forhandlingerne er indledt, har universitetet pligt til skriftligt at meddele det regionale beskæftigelsesråd herom, jf. lovens § 7.

>

8. Krav til sagsbehandlingen og afskedigelsesbreve mv.



Offentlighedsloven (OFL) gælder for al virksomhed, der udøves af den offentlige forvaltning, jf. § 1.

Forvaltningsloven (FVL) gælder for alle dele af den offentlige forvaltning, jf. § 1. Loven gælder for behandlingen af sager, hvori der er eller vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed, jf. § 2. En advarsel og en beslutning om afskedigelse anses for at være en afgørelse i forvaltningslovens forstand, og afskedigelsesreglerne, som findes i en række love, overenskomster m.v., suppleres derfor af FVL og forvaltningsretlige regler og principper.

Universiteterne er selvejende institutioner inden for den offentlige forvaltning, jf. universitetslovens § 1, stk. 2, og de skal derfor iagttage reglerne i bl.a. OFL og FVL i deres daglige virke.

Skriftlighed

Der er ikke i FVL krav om, at en afgørelse skal være udformet skriftligt. Det kan dog følge af god forvaltningsskik eller særegler (som det f.eks. er tilfældet i funktionærloven), at myndigheden skal udarbejde en skriftlig afgørelse med begrundelse. En afgørelse i en afskedigelsessag er af særligt indgribende karakter, og det følger af det fælles regelsæt om afskedigelser, at en sådan altid skal udformes skriftligt. Det anbefales endvidere, at skriftlige henvendelser undervejs i personalesagens behandling besvares skriftligt.

Afgørelsen skal være indholdsmæssig klar, og den skal være formuleret i et let forståeligt og hensynsfuldt sprog. Risikoen for uklarhed pålægges myndigheden, og uklarhed kan få betydning for afgørelsens retsvirkninger. Afgørelsen skal endvidere være angivet med myndighedens betegnelse, adresse og telefonnummer, og den udstedende myndighedspersons navn med tilhørende underskrift. Underskriften skal være læselig og/eller gentaget med maskinskrift.



Endelig kan det nævnes, at ombudsmanden lægger stor vægt på, at den offentlige forvaltning (og dermed også universiteterne) optræder høfligt og hensynsfuldt. Det er en del af god forvaltningsskik. Det medfører blandt andet, at universiteterne hverken mundtligt eller skriftligt bør anvende unødigt krænken- de sprogbrug over for den, der påtænkes afskediget, men bør forholde sig sobert og nøgternt til sagen. Dette skal naturligvis også ud fra et menneskeligt synspunkt tilrådes.

Notatpligt

I afgørelsessager skal en myndighed, der mundtligt modtager oplysninger om sagens faktiske omstændigheder af betydning for afgørelsen, notere oplysningerne, jf. OFL § 6. Tilsvarende gælder, hvis myndigheden på anden måde er bekendt med sådanne oplysninger. Reglen gælder dog ikke, hvis oplysningerne allerede fremgår af sagens øvrige dokumenter.

Bestemmelsen suppleres af en almindelig retsgrundsætning om, at offentlige myndigheder har pligt til at notere alle nye væsentlige oplysninger til sagens behandling – herunder f.eks. ved at tage referat af telefonsamtaler (telefonnotater).

Da notatpligten omfatter alle oplysninger vedrørende en sags faktiske omstændigheder, uanset hvordan de er tilgået sagen, vil notatpligten også kunne omfatte oplysninger, der udveksles mundtligt inden for samme universitet, f.eks. mellem de ansatte. Tilsvarende skal oplysninger fra andre myndigheder noteres på sagen, eventuelt i form af en henvisning.

Hvis der er indgået materiale til sagen, som siden hen tilbagele- veres, uden at der er taget kopi, skal dette noteres på sagen.

Vurderinger af sagens afgørelse, som er foregået internt, samt oplysninger om gældende ret er ikke omfattet af notatpligten.



Sagens oplysning

Et universitet har ansvaret for, at alle nødvendige oplysninger er indsamlet, inden der træffes afgørelse. Der findes ikke præcise regler for, hvor langt universitetets undersøgelser skal strækkes, men en sag skal undersøges i så tilstrækkelig en grad, at der kan træffes en forsvarlig og materielt rigtig afgørelse.

Hvornår er der pligt til at foretage partshøring?

Hvis en part i en sag ikke kan antages at være klar over, at et universitet er i besiddelse af bestemte oplysninger om sagens faktiske omstændigheder, må der ikke træffes afgørelse, før universitetet har gjort den ansatte bekendt med oplysningerne og givet ham eller hende lejlighed til at udtale sig. Dette gælder dog kun, såfremt oplysningerne er til ugunst for den ansatte, og såfremt der vil blive lagt vægt på dem ved sagens afgørelse.

Hvis det ikke er muligt at afgøre, om oplysningen er til ugunst for den ansatte, skal der foretages partshøring.

Den ansatte skal, uanset om han eller hun kender til oplysningen i forvejen, gives mulighed for at kommentere eller korrigere oplysninger, som pågældende måske ikke var klar over ville få betydning for universitetets beslutning i sagen. Et universitet må som udgangspunkt formode, at den ansatte ikke har kendskab til, at en oplysning indgår i en sag, medmindre den ansatte selv har afgivet oplysningen i forbindelse med sagen, eller det i øvrigt klart fremgår af omstændighederne, at oplysningerne indgår i beslutningsgrundlaget (f.eks. ved den ansattes samtykke til, at der må indhentes oplysninger fra andre myndigheder).

Hvis et universitet overvejer at afskedige en medarbejder i prøvetiden, skal universitetet være opmærksom på, at der skal være tid til at partshøre medarbejderen inden prøvetidens udløb. Med en sædvanlig frist på to-tre uger bliver den ”reelle” prøvetid på ca. to måneder.



Udvidet partshøring i sager om afskedigelse

Af FVL §§ 19-21 fremgår reglerne om myndighedens pligt til at foretage partshøring.

Partshøringen skal sikre, at den, der er part i en sag, får mulighed for at gøre sig bekendt med og kommentere myndighedens beslutningsgrundlag, inden der træffes afgørelse. Reglerne i §§ 19-21 går alene på myndighedens pligt til at foretage partshøring over faktiske omstændigheder af væsentlig betydning for sagen. Det er i praksis fast antaget, at der er pligt til at foretage en udvidet partshøring i sager om sanktioner over for og afskedigelse af ansatte inden for den offentlige forvaltning. En sådan udvidet partshøring omfatter ikke alene sagens faktiske omstændigheder, men ligeledes universitetets foreløbige vurdering af sagens retlige grundlag og eventuelt bevismæssige spørgsmål. Universitetet skal således give den ansatte en redegørelse, der efter omstændighederne bør være skriftlig, for universitetets egen opfattelse af sagen og herefter give den pågældende lejlighed til at udtale sig herom.

Høringsfrister

Universitetet kan fastsætte en frist for afgivelse af udtalelse. Der kan samtidig hermed gøres opmærksom på, at der kan blive truffet afgørelse, hvis fristen overskrides, uden at svaret er modtaget. Den sædvanlige er frist er to-tre uger.

Hvis der sættes en frist, skal denne være tilstrækkelig lang til, at den ansatte kan nå at sætte sig ind i alle oplysningerne og overveje sin udtalelse. Det skal her overvejes, om sagens karakter f.eks. kan betyde, at der vil være behov for sagkyndig hjælp til at udfærdige udtalelsen. Endvidere skal det tages med i betragtning, om den ansatte tidligere har været hørt i sagen.

Hvis den ansatte ønsker en frist forlænget, bør dette imødekommes, medmindre det væsentligt strider mod de hensyn, universitetet tog ved fastsættelse af fristen.



Begrundelse

Advarsler, afgørelser om uansøgt afsked og bortvisning skal meddeles den ansatte skriftligt. En sådan afgørelse, der meddeles skriftligt, skal være ledsaget af en begrundelse, jf. FVL § 22. Begrundelsen skal være en forklaring på, hvorfor afgørelsen har fået det indhold, den har.

Meddeles en afgørelse alligevel mundtligt, kan den ansatte forlange at få begrundelsen meddelt skriftligt, jf. FVL § 23. Anmodningen skal imødekommes inden 14 dage efter fremsættelsen. Hvis dette ikke kan overholdes, skal universitetet informere den ansatte om årsagen hertil, samt om hvornår anmodningen kan forventes imødekommet.

I begrundelsen skal der henvises til den lovregel eller administrativt fastsatte bestemmelse, som afgørelsen er truffet ud fra. Der skal henvises til nr. og dato i Lovtidende og præcis henvisning til paragraf, stk., nummer, litra, punktum og led. Er loven blevet ændret flere gange, bør der endvidere henvises til relevante ændringsloves nr. og dato i Lovtidende samt relevante overgangsbestemmelser. Hvis den ansatte er omfattet af en kollektiv overenskomst, skal der desuden henvises til overenskomstens afskedsbestemmelse.

Er der truffet en skønsmæssig afgørelse, skal der i begrundelsen – ud over en henvisning til de retsregler, der giver hjemmel til at træffe afgørelsen – fremgå en redegørelse for de hovedhensyn, der har været afgørende for skønsudøvelsen. De faktiske omstændigheder, der har været af væsentlig betydning ved sagens afgørelse, skal i et vist omfang henføres under de relevante hensyn.

Begrundelsen skal indeholde en sagsfremstilling med oplysninger om de faktiske omstændigheder, der er blevet tillagt væsentlig betydning ved afgørelsen. Er der uenighed om disse



faktiske omstændigheder, skal de modstridende versioner refereres, og det skal tydeligt fremgå, hvilken version myndigheden har lagt vægt på.

Der skal endelig tages stilling til de argumenter, som den ansatte er fremkommet med under sagens forløb. Finder universitetet, at et argument ikke er relevant, bør det kort fremgå af begrundelsen, at det ikke er blevet tillagt betydning. På den måde ved den ansatte, at universitetet har været opmærksom på argumentet.

9. Særlige rettigheder som en medarbejder kan vælge at benytte



Partsrepræsentation

Det er et grundlæggende princip i dansk forvaltningsret, at den, der er part i en sag i den offentlige forvaltning, når som helst undervejs kan lade sig repræsentere eller bistå af andre. Når det drejer sig om afgørelsessager, er princippet blevet fastsat i FVL § 8, stk. 1. Den ansatte skal gives mulighed for at varetage sine interesser. Herudover er der hensynet til sagens oplysning og forberedelsen i det hele taget.

Universitetet må ikke vilkårligt fratage den ansatte retten til bistand eller repræsentation og må heller ikke, uden at der er hjemmel hertil i FVL § 8, stk. 2, eller anden lovgivning, over for den ansatte give udtryk for, at denne ikke må eller kan lade sig repræsentere.

Hvis den valgte repræsentant er ude af stand til at varetage den ansattes tarv, og dette er til direkte skade for den ansattes interesser, kan partsrepræsentanten nægtes adgang, jf. FVL § 8, stk. 2.

Universitetet skal endvidere være opmærksom på, at dets henvendelser til den ansatte ikke må fremstå som en begrænsning i den ansattes repræsentationsret. Universitetet må derfor f.eks. ikke sætte en frist for, hvornår der skal gives besked om, hvorvidt den ansatte ønsker at lade sig repræsentere af en anden. Universitetet må heller ikke begrænse den ansattes adgang til at vælge, hvem en eventuel repræsentant skal være.

Hvornår kan partsrepræsentation nægtes

Reglen i FVL § 8, stk. 1, kan fraviges, såfremt særlige hensyn til offentlige eller private interesser afgørende taler imod, eller hvis den på særlige områder er fraveget ved lov, jf. FVL § 8, stk. 2. (Det kræves her, at fravigelse i lov udtrykkeligt fremgår i den pågældende lovs ordlyd og forarbejder).



Som nævnt ovenfor kan partsrepræsentation nægtes, hvis den valgte repræsentant er ude af stand til at varetage den ansattes tarv, således at dette er til direkte skade for den ansattes interesser, jf. FVL § 8, stk. 2.

Repræsentationens omfang

Den ansatte kan selv afgøre, i hvor stort eller lille omfang han eller hun ønsker at lade sig repræsentere under sagens forløb.

Hvorvidt repræsentanten kan træffe beslutninger på den ansattes vegne i sagen, må afhænge af fuldmagtens omfang. Her må man se på ordlyden, og hvad der fra den ansattes side har været hensigten med fuldmagten.

Aktindsigt

Den, der er part i en sag, hvori der er eller vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed, har ret til aktindsigt, jf. FVL § 9. En forhandlingsberettiget organisation, som ikke berøres væsentligt og individuelt af afgørelsen, er i almindelighed ikke part i sagen, selv om den i øvrigt måtte have en væsentlig interesse i sagens udfald.

En ansat kan give andre bemyndigelse til at få aktindsigt i egen sag.

Omfanget af aktindsigt

Aktindsigten omfatter – med de undtagelser, der er nævnt i FVL §§ 12-15 – alle dokumenter, der vedrører sagen, herunder genpart af de skrivelser, der er udgået fra universitetet, når skrivelserne må antages at være kommet frem til adressaten. Endvidere omfatter retten til aktindsigt indførelser i journaler, registre og andre fortegnelser vedrørende den pågældendes sags dokumenter, jf. FVL § 10, stk. 1, nr. 1 og 2.

Retten til aktindsigt gælder, uanset på hvilken måde universitetet opbevarer dokumenterne. Er den pågældende skrivelse f.eks.



i digital form, skal universitetet gøre skrivelsen teknisk tilgængelig for den, der skal have aktindsigt. Afgørende er således ikke skrivelsens form, men om den opbevares således, at universitetet råder over den.

Udsættelse af sagen

Hvis en ansat anmoder om aktindsigt, og anmodningen imødekommes, skal sagens afgørelse udsættes, til den ansatte har haft mulighed for at gøre sig bekendt med dokumenterne. Hvis den ansatte ikke herefter har anmodet om yderligere udsættelse, vil der efter en rimelig tid uden videre kunne træffes afgørelse i sagen. Ved afgørelse af, hvad der må anses for rimelig tid, kan der bl.a. lægges vægt på omfanget af dokumenterne, samt hvor meget den ansatte kender til sagen i forvejen. Den ansatte bør, samtidig med at aktindsigten imødekommes, gøres opmærksom på, at universitetet vil træffe afgørelse i sagen inden for en given frist, såfremt den ansatte ikke kommer med yderligere bemærkninger.

Generelle undtagelser fra aktindsigten

Retten til aktindsigt omfatter ikke et universitets interne arbejdsdokumenter, jf. FVL § 12. Det er ikke muligt udtømmende at nævne, hvilke dokumenttyper ”interne arbejdsdokumenter” dækker over. Ved tvivl vil et afgørende kriterium være, om det pågældende dokument hovedsageligt indeholder universitetets egne interne overvejelser om sagens videre behandling eller afgørelse.

Hvis et internt dokument i forbindelse med sagens behandling oversendes til anden myndighed eller anden udenforstående, vil det i vidt omfang miste sin interne karakter og herefter være undergivet aktindsigten efter de almindelige regler.

Det fremgår af FVL § 13, at bestemte interne arbejdsdokumenter, der foreligger i endelig form, ikke er undtaget aktindsigten.



Det drejer sig om:

- > universitetets endelige beslutning vedrørende en sags afgørelse,
- > oplysninger som universitetet i henhold til OFL § 6 har haft pligt til at notere,
- > dokumenter som universitetet har udarbejdet for at skaffe bevismæssig eller anden klarhed omkring sagens faktiske omstændigheder.

Generelle retningslinjer for behandling af en bestemt sagstype kan heller ikke undtages.

Oplysninger om sagens faktiske omstændigheder i interne dokumenter, der har væsentlig betydning for sagens afgørelse, er ikke undtaget retten til aktindsigt, jf. FVL § 12, stk. 2. Sådanne oplysninger skal således udleveres eventuelt med overstregning af de interne oplysninger, som måtte være undtaget aktindsigten.

Behandling af anmodning om aktindsigt

En anmodning om aktindsigt skal behandles senest 10 dage efter, at den er modtaget hos universitetet. Hvis det ikke ud fra saglige hensyn er muligt at overholde fristen, skal den ansatte underrettes om årsagen hertil, samt om hvornår anmodningen forventes færdigbehandlet.

Andre end den ansattes ret til aktindsigt

Hovedreglen er, at der ikke gives aktindsigt i enkeltpersoners personalesager som ansat i det offentlige tjeneste. Det gælder dog ikke for oplysninger om den ansattes navn, stilling, uddannelse, arbejdsopgaver, lønmæssige forhold og tjenesterejser. For ansatte i chefstillinger gælder hovedreglen endvidere ikke for oplysninger om disciplinære reaktioner af advarsel eller derover i et tidsrum af to år efter, at den endelige beslutning herom er truffet, jf. OFL § 2, stk. 2 og 3.

10. Ferie og afspadsering i opsigelsesperioden



Universitetet skal som arbejdsgiver varsle hovedferie senest tre måneder før afholdelse, og øvrig ferie skal varsles senest en måned før afholdelse, jf. ferielovens § 15, stk. 2. Er en medarbejder blevet afskediget, kan hovedferien som udgangspunkt lægges i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er mere end tre måneder. Er opsigelsesvarslet tre måneder eller mindre, kan hovedferien ikke lægges i opsigelsesperioden, jf. ferielovens § 16, stk. 1. Hvis universitetet forlænger opsigelsesperioden med det antal feriedage, der er til gode, kan hovedferien dog godt holdes i opsigelsesperioden.

Hvis medarbejderen udelukkende mangler at afvikle øvrig ferie, skal fritstillingsperioden være på mindst en måned plus det antal feriedage, som medarbejderen har til gode.

Det skal bemærkes, at fratrædelsestidspunktet efter funktionærloven er ved en måneds udgang. Dette ændres ikke som følge af ferielovens § 16, stk. 1. Hvis universitetet således ikke når at opsiges en funktionær i tide forud for en måneds udgang, finder fratrædelsen sted en fuld måned senere end ellers beregnet, såfremt det ønskes, at ferien lægges i opsigelsesperioden.

Ovennævnte må formentlig også gælde for afspadseringsdage, som medarbejderen har til gode på opsigelsestidspunktet.

Reglerne om forlængelse af opsigelsesvarslet og ferievarsel kan fraviges ved aftale, jf. ferielovens § 21.

>

I visse situationer kan der være grund til at fritstille en opsagt medarbejder for dennes arbejdsfunktioner. Fritstilling betyder, at den pågældende medarbejder fritages for sine arbejdsopgaver i den lønnede opsigelsesperiode og således ikke længere står til rådighed for universitetet. Fritstilling bør dog være en undtagelse, og beslutningen herom må bero på en nærmere vurdering af de konkrete forhold, herunder årsagen til opsigelsen. Hvis det besluttes at pågældende skal fritstilles, kan der i aftalen herom tages forbehold for, at såfremt pågældende i fritstillingsperioden finder nyt arbejde, vil lønudbetalingen fra universitetet blive reduceret med et beløb, som svarer til lønudbetalingen fra det nye arbejde.

En medarbejder med tillidsrepræsentantbeskyttelse kan ikke fritstilles mod sin vilje, da pågældende skal have mulighed for at varetage sin funktion. Der henvises i øvrigt til afsnit 4.

Mht. afholdelse af ferie for en medarbejder, der er blevet fritstillet, er det antaget, at ferien betragtes for afholdt i opsigelsesperioden, forudsat

- > at medarbejderen ikke står til rådighed for arbejdspladsen (ubetinget fritstilling),
- > at ferievarslet er overholdt, jf. § ferielovens § 15, stk. 2 (varslet ligger her i selve fritstillingen),
- > at ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden, jf. ferielovens § 16, stk. 2, og
- > at der ikke foreligger feriehindringer (f.eks. sygdom eller barsel).

Fritstilling kan være meddelt direkte, men det kan også følge af situationen, at medarbejderen ikke skal møde på arbejde mere. Den periode, hvor medarbejderen i henhold til situationen klart har været fritstillet, anses for arbejdsfri i relation til ferievarslingsspørgsmålet. Afgørende er, at friheden er reel.

Ovennævnte må formentlig også gælde for afspadseringsdage, som medarbejderen har til gode på fritstillingstidspunktet.

>

12. Bortvisning



Hvis en medarbejder groft krænker vilkårene for ansættelsesforholdet, kan universitetet bortvise medarbejderen.

Bortvisning finder typisk anvendelse i arbejdsvægringssituationer, hvis medarbejderen udebliver fra arbejdet, gør sig skyldig i alvorlig pligtforsømmelse eller optræder stærkt fornærmeligt.

Ved bortvisning af medarbejderen ophæves ansættelsesforholdet med øjeblikkeligt varsel. Medarbejderen skal forlade arbejdspladsen, og samtidig ophører arbejdsgiverens lønforpligtelse.

Bortvisning er således en meget alvorlig sanktion.

Det beror på en konkret individuel vurdering, om medarbejderens opførsel er af en så grov karakter, at bortvisning kan finde sted. I vurderingen heraf bør universitetet inddrage forhold såsom medarbejderens anciennitet og hidtidige varetagelse af ansættelsesforholdet, om der foreligger brud på værdighedskravet (*decorum*), ligesom det bør vurderes, om misligholdelsen skyldes en forsætlig tilsidesættelse af pligterne, eller om der foreligger omstændigheder, der kan undskylde medarbejderens handling.

I den forbindelse bør det indgå i vurderingen, om universitetet tidligere har accepteret lignende forhold.

Eksempelvis kan universitetet som udgangspunkt ikke pludseligt skride til bortvisning af en medarbejder, der gentagne gange møder for sent, såfremt det sene fremmøde ikke tidligere har givet anledning til påtale eller advarsel.

En arbejdsgiver må derfor være konsekvent i sin påtale af pligtforsømmelser, idet der indtræder en skærpende i forhold til medarbejderens adfærd, såfremt denne tidligere har modtaget



en alvorlig påtale for et tilsvarende forhold og en advarsel om, at en gentagelse vil kunne få de alvorligste konsekvenser for ansættelsesforholdet.

Afgørelse om bortvisning skal træffes i umiddelbar tilknytning til misligholdelsen, men i lighed med sager om uansøgt afsked har universitetet pligt til, *inden afgørelse om bortvisning træffes*, at foretage udvidet partshøring. Universitetet skal således i disse sager partshøre den berørte medarbejder ikke blot om sagens faktiske omstændigheder, men også om universitetets retlige og bevismæssige vurdering i forhold til de foreliggende oplysninger i sagen.

Universitetet kan, såfremt der er saglig grund til det, fritage medarbejderen for tjeneste (med løn) i høringsperioden og indtil det tidspunkt, hvor der kan træffes afgørelse i sagen om bortvisning. Sagens konkrete omstændigheder kan begrunde, at der gives en kortere frist end almindeligt. Den forhandlingsberettigede organisation skal have meddelelse om bortvisningen.

Regler om voldgiftsbehandling af bortvisningens berettigelse findes i det fælles regelsæt om afskedigelsesprocedure for overenskomstansatte, der indgår i fællesoverenskomsterne og AC-overenskomsten. Der henvises til PAV kapitel 31.3.2.1.

Specielt for så vidt angår bortvisning af tillidsrepræsentanter henvises til tillidsrepræsentantcirkulærets § 11, stk. 16, hvoraf det fremgår, at i de tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet bortvisning, kan afsked ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i cirkulærets § 11, stk. 2 og 3 om, at lokal forhandling og forhandling mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter forinden skal finde sted. Ansættelsesmyndigheden skal samtidig give skriftlig meddelelse om bortvisningen til den organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af. Endvidere skal ansættelsesmyn-



digheden snarest muligt tage skridt til at afholde forhandling med organisationen, som, såfremt denne skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, inden for en frist af 14 dage efter forhandlingen skriftligt kan kræve sagen forhandlet imellem parterne i vedkommende overenskomst/organisationsaftale. Såfremt der ikke opnås enighed ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved voldgift, jf. cirkulærets § 11, stk. 6-15. Inden afgørelse om bortvisning af en tillidsrepræsentant træffes, er der i lighed med øvrige bortvisningssager pligt til at foretage udvidet partshøring.

>

13. Generelt om løsning af tvister



De følgende afsnit vil alene behandle scenarierne for løsning af tvister på et helt overordnet og generelt plan. En komplet gennemgang er ikke mulig, bl.a. på grund af det store antal overenskomster og deres forskellige bestemmelser om løsning af tvister. Det skal dog nævnes, at for medarbejdere, der ikke er organiserede eller er organiserede i en anden organisation end den, der er forhandlingsberettiget efter overenskomsten, vil der i højere grad, end det der nævnes i det følgende, være adgang til at anlægge sag ved de almindelige domstole.

I det fælles regelsæt om afskedigelser er der fastsat pligt til efter afskedigelsen af en medarbejder at forhandle med den relevante faglige organisation.

Der tales om den overenskomstmæssige forhandlingspligt, hvorefter enhver uenighed af faglig karakter efter gældende regler skal søges bilagt ved organisationsforhandling og mægling, hvilket behandles i afsnit 14-16. Kan der ikke opnås enighed ad forhandlingsvejen, kan sagen gå videre til faglig voldgift, hvis sagen drejer sig om fortolkning eller uddybning af en overenskomst, eller til Arbejdsretten, hvis sagen drejer sig om brud på en overenskomst.

Det kan siges meget kort om faglig voldgift, at sagen skal dreje sig om, hvordan overenskomstens bestemmelser om f.eks. fremgangsmåden ved afskedigelse skal forstås eller fortolkes, så bestemmelserne kan anvendes korrekt i praksis.

Arbejdsretten tager sig derimod af sager om generelle, overordnede overenskomstanliggørelser, primært sanktioner ved overenskomstbrud. For en mere udførlig gennemgang af Arbejdsrettens kompetenceområde henvises til arbejdsretsloven. Arbejdsrettens procedurer med klageskrifter og domsforhandling minder meget om de almindelige domstole, men har det særlige kendetegn, at der i de enkelte sager sædvanligvis ud



over en juridisk dommer deltager tre dommere fra henholdsvis arbejdsgiverside og lønmodtagerside. Hvis den ansatte ikke er tilknyttet en af de organisationer, der er nævnt i lovens § 3, stk. 1, kan han eller hun kræve, at sagen behandles og pådømmes uden deltagelse fra arbejdsgiver- og lønmodtagerside.

De almindelige domstole afgør tvister om arbejdsforhold på alle områder, hvor der ikke er udtrykkelig hjemmel til, at afgørelse skal træffes af særlige afgørelsesorganer, som f.eks. dem der er nævnt ovenfor. Det medfører, at de almindelige domstole principielt træffer afgørelse om alle tvister om fortolkning og anvendelse af lovgivning, individuelle ansættelsesaftaler og uskrevne retsgrundsætninger.

De implicerede parter kan aftale, at sagen skal behandles ved privat voldgift, jf. voldgiftsloven, men det står dem frit for.

Drejer en given sag sig om f.eks. berettigelse af afskedigelsen (efter kollektiv overenskomst), men også om manglende partshøring, er der flere eksempler på, at sagen splittes op, således at berettigelsen vurderes af en faglig voldgift, hvorefter den manglende partshøring vurderes af de almindelige domstole.

Opsplitning af en sag kan også forekomme, hvis en sag har aspekter, som involverer både en faglig voldgift og Arbejdsretten. Her vil Arbejdsretten oftest udsætte sin behandling af sagen, indtil den faglige voldgift har afsluttet sit arbejde.

Det skal tilføjes, at hvis den faglige organisation f.eks. via overenskomsten har bundet sig til fagretlig løsning af tvister (f.eks. om godtgørelse for urimelig afsked), kan den afskedsede medarbejder ikke vælge frit mellem det fagretlige system og domstolene – det fagretlige system skal i givet fald benyttes.



Kun hvis den faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet eller opgiver at føre en påbegyndt sag til afslutning, kan medarbejderen anlægge sag ved de almindelige domstole. At en sag har dele, der skal behandles af faglig voldgift, og andre dele, der kan behandles af de almindelige domstole, giver ikke valgfrihed mellem det fagretlige system og de almindelige domstole. Sagen skal i givet fald splittes op til behandling i de to fora.

Endelig skal det nævnes, at det også sker, at afskedigede medarbejdere klager til Folketingets Ombudsmand. Ombudsmanden vil – hvis han vælger at behandle klagen² – bedømme, om universitetet har handlet i overensstemmelse med gældende ret og god forvaltningsskik. Ombudsmanden kan alene fremsætte kritik, afgive henstillinger samt i øvrigt fremsætte sin opfattelse af sagen. Han kan altså ikke beslutte, at den afskedigede skal genindsættes i sit tidligere job eller tilkendes compensation. Universiteterne skal dog være opmærksomme på, at ombudsmanden kan henstille til Procesbevillingsnævnet, at der meddeles fri proces til anlæggelse af sag ved domstolene for den afskedigede medarbejder. Hvis ombudsmanden henstiller, at der bevilges fri proces, vil henstillingen som altovervejende hovedregel blive fulgt. Det betyder, at der ydes offentlig hjælp til betaling af advokatbistand og sagsomkostninger i forbindelse med sagen.

² Ombudsmanden har ikke pligt til at behandle klager, men afgør selv, om en klage giver tilstrækkelig anledning til at tage sagen op. Hvis sagen allerede behandles af domstolene eller i det fagretlige system, vil ombudsmanden ikke tage sagen op, fordi ombudsmandens virksomhed ikke omfatter domstolene og nævn, der i betryggende former træffer afgørelse om tvister, hvilket f.eks. faglige voldgifter anses at gøre.

>

14. Forhandlinger med den faglige organisation – tillidsrepræsentanter



Lokal forhandling

Inden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes, skal ansættelsesmyndigheden anmode den lokale afdeling af den organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af, om forhandling. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodningen herom er fremsat, jf. tillidsrepræsentantcirkulæret § 11, stk. 2, 1).

Forhandling mellem overenskomstens/ organisationsaftalens parter

Hvis organisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse/ forflyttelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen inden for en frist på 14 dage efter den i § 11, stk. 2, nr. 1 nævnte forhandling, jf. ovenfor, skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodningen herom er fremsat, jf. tillidsrepræsentantcirkulærets § 11, stk. 2, 2).

Om videre fagretlig behandling af sager vedrørende afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises i det hele til den udførlige beskrivelse af proceduren i forbindelse hermed i cirkulærets § 11, stk. 5-15.

>

15. Forhandlinger med den faglige organisation

– ikke tillidsrepræsentanter



Lokal forhandling

Det følger af fællesoverenskomsterne og af AC-overenskomsten, at såfremt en medarbejder har været beskæftiget uafbrudt i mere end seks måneder, skal der samtidig med opsigelsen gives skriftlig meddelelse om opsigelsen til det forbunds eller den forenings hovedkontor, som er part i overenskomsten eller i organisationsaftalen. Bemærk, at der også skal gives meddelelse, selv om den ansatte ikke er medlem. Manglende eller for sen underretning udløser en bod på 20.000-25.000 kr.

Organisationen har herefter mulighed for inden for en frist af 14 dage efter opsigelsen (for månedslønnede en måned) at kræve lokal forhandling, hvis den ikke mener, at opsigelsen er rimeligt begrundet.

Lokal forhandling afholdes senest 14 dage efter anmodningens fremsættelse. Under den lokale forhandling kan ledelsen redegøre nærmere for baggrunden for beslutningen, herunder regelgrundlaget, drøfte omplaceringsmuligheder/pligter, det videre forløb, herunder eventuelt fremkomme med tilbud om fritstilling eller finansiering af relevant efteruddannelse, som kan hjælpe til videre jobsøgning.

>

16. Mægling i Personalestyrelsen



Hvis der efter den lokale forhandling fortsat er uenighed mellem parterne, kan organisationen senest 14 dage efter den lokale forhandling (for månedslønnede en måned) skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens eller organisationsaftalens parter. Forhandlingen afholdes senest en måned efter anmodningens fremsættelse.

Proceduren er følgende:

Mæglingsmøde

Personalestyrelsen indkalder Universitets- og Bygningsstyrelsen, universitetet og organisationen til et møde i Personalestyrelsen. Inden mødets afholdelse indhenter Universitets- og Bygningsstyrelsen en redegørelse vedrørende sagen fra universitetet. Denne redegørelse sendes forud for mødet sammen med Universitets- og Bygningsstyrelsens foreløbige vurdering af sagen til Personalestyrelsen.

Sagen forhandles herefter på et mæglingsmøde i Personalestyrelsen, og her kan der indgås forlig.

Forlig indgås i sådanne tilfælde til fuld og endelig afgørelse af sagen ved ydelse af en økonomisk godtgørelse til den afskedsede medarbejder eller ved aftale om særlige forhold i forbindelse med fratræden (f.eks. fritstilling i opsigelsesperioden, frihed til jobsøgning i opsigelsesperioden m.v.).

Faglig voldgift

Hvis der under mæglingsmødet i Personalestyrelsen ikke opnås enighed mellem parterne, kan organisationen kræve sagen behandlet ved en voldgiftsret. Krav om voldgiftsbehandling skal fremsættes inden for en frist på otte uger fra forhandlingen i Personalestyrelsen.

Reglerne er uddybende beskrevet i PAV kapitel 31.3.2.1., hvortil der henvises.

>

17. Anlæggelse af sag ved domstolene



Som nævnt afgør de almindelige domstole bl.a. sager om fortolkning og anvendelse af lovgivning. En sag om f.eks. manglende partshøring i forbindelse med en afskedigelse kan derfor anlægges ved de almindelige domstole. Den afskedigede anlægger i givet fald sagen mod det pågældende universitet, dvs. at Finansministeriet/Personalestyrelsen ikke er part i sagen.

Domstolene kan, såfremt de finder det berettiget, tilkende den afskedigede en kompensation for den manglende partshøring. Det vil som udgangspunkt kun ske, hvis afskedigelsen har været usaglig.

Også tilsidesættelse af den uskrevne retsgrundsætning om proportionalitet kan føre til, at domstolene tilkender den afskedigede kompensation. Det kan være tilfældet, hvis domstolen vurderer, at den pågældende medarbejder i videst muligt omfang skulle have været søgt omplaceret til anden stilling, men arbejdsgiveren ikke har udfoldet bestræbelser herpå.

>

Stikordsregister



Adoption	11	Høringsfrister	32
Advarsler	9	Individual begrundelse.....	21
Afskedigelser i større omfang	25	Kunstig befrugtning	18
Afspadsering i opsigelsesperioden	39	Lighed	3, 22
Aktindsigt.....	36, 37	Lokal forhandling	51, 53
Alkohol- og/eller narkotikamisbrug.....	7	Lov om børnepasningsorlov	12
Arbejds-mangel	9	Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.	12
Arbejdsretsloven	47	Lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet	11
Arbejdsretten	47	Lov om lige løn til mænd og kvinder ..	11
Barsel	11	Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse ..	11
Begrundelse	33	Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager	12
Bisidder	19	Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse	13
Bortvisning	8, 33, 43	Lov om værnepligtsorlov og om orlov til FN-tjeneste m.v.	13
De almindelige domstole.....	47, 48, 57	Manglende pligttopfyldelse	5
Diskriminationsloven	12	Masseafskedigelser	25
Efteruddannelse	20	Medarbejdere, der får foretaget graviditetsfremmende foranstaltninger	18
Faglig uegnet-hed	5	Medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg.....	15
Faglig voldgift	16, 47	Meddelelsespligt	27
Ferie i opsigelsesperioden	39	Misligholdelse	8
Folketingets Ombudsmand	49	Mægling	55
Forhandlinger med den faglige organisation.....	51, 53		
Forhandlingspligt	47		
Forvaltningsloven.....	29		
Fritstilling	39, 41, 53		
Generel begrundelse	21		
Gravide medarbejdere	11, 18		
Graviditet	11, 18		



Notatpligt	30	Sikkerhedsrepræsentanter	15, 20
Offentlighedsloven.....	29, 30, 38	Skriftlig advarsel	19
Ombudsmanden.....	21, 22, 30, 49	Skriftlighed	29
Omorganisering	10	Suppleanter for medarbejder repræsentanter i samarbejdsudvalg	15
Omplacering.....	10	Suppleanter for tillidsrepræsentanter	15
Oplysningspligt	27	Svigtende økonomi	10
Overenskomststridig strejke.....	15	Sygdom	6, 7
Overflytning	20	Tillidsrepræsentanter m.v.	15, 16, 17, 20, 21, 44, 45, 51
Partipolitiske hensyn	22	Tilrettevise	19
Partshøring..	19, 24, 31, 32, 44, 45, 48, 57	Tjenesteforseeelse	8
Partsrepræsentation	35	Tjenstlig samtale	19
Pligtforsømmelse	8	Tvingende årsager	15, 16
Princippet om lighed	3, 22	Ubalance mellem indtægter og udgifter	10
Privat voldgift	48	Udsættelse	37
Proportionalitetsprincippet	3, 4, 57	Udvidet partshøring.....	32, 44, 45
Påtale af pligtforsømmelser	43	Udvælgelsesproces.....	21
Saglige grunde	5	Uformel påtale	19
Saglighed.....	3, 5, 9, 10, 21, 22	Ulovlig udeblivelse	9
Samarbejdsudvalg	15, 21	Undtagelser fra aktindsigt	37
Samarbejdsvanskeligheder.....	6	Usaglige grunde.....	11
Senioraftale	20		
Sidst Ind – Først Ud (SIFU-princippet).....	23		

>
