

## INTERNT NOTAT



### Koncern-HR

Dato: 24. marts 2014  
Enhed: Koncern-HR  
Sagsbeh.: TRBR  
Sags nr.:

### Til Folketingets Sundheds- og Forebyggelsesudvalg

I forlængelse af ministeren for sundhed- og forebyggelses brev af 15. januar 2014 til Folketingets Sundhedsudvalg har udvalget bedt om en skriftlig redegørelse med en beskrivelse af de generelle regler, der regulerer, hvilke ansættelsesretlige sanktioner, der kan iværksættes begrundet i en medarbejders forhold.

På den baggrund redegøres nedenfor for de ovennævnte ansættelsesretlige sanktioner.

Regler om ansættelsesretlige sanktioner, herunder afsked, findes dels i lovgivningen, dels i kollektive overenskomster og aftaler m.v. og følger dels af retspraksis.

Idisciplinærsager vedrørende ansatte i staten skal reglerne i forvaltningsloven endvidere anvendes. Især bestemmelserne om partshøring og begrundelse er relevante.

Desuden gælder den forvaltningsretlige grundsætning om proportionalitet. Denne indebærer, at der skal være et rimeligt forhold mellem det passede og sagens udfald. Fx skal en sanktion over for en medarbejder stå i et rimeligt forhold til forseelsen. Der gælder således et almindeligt forbud mod, at forvaltningen anvender mere indgribende foranstaltninger, hvis en mindre indgribende er tilstrækkelig.

Derudover gælder varierende procedurer og regler for gennemførelsen af en disciplinærsag, afhængig af hvad årsagen hertil er, og afhængig af bl.a. om der er tale om en tjenestemand eller en overenskomstansat.

I staten generelt og ligeledes i Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse er størstedelen af medarbejderne overenskomstansatte.

I det følgende redegøres derfor for reglerne om ansættelsesretlige sanktioner begrundet i medarbejderens forhold i relation til overenskomstansatte.

En række forseelser kan efter en konkret vurdering føre til disciplinære sanktioner herunder:

- o **Uegnethed**

I begrebet ligger, at en medarbejder ikke er i stand til at levere en arbejdsindsats, der i kvantitativ og/eller kvalitativ henseende er på højde med, hvad man i almindelighed kan forvente af en medarbejder i en stilling med det pågældende indhold.

---

HR i Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse er placeret på Statens Serum Institut og varetager HR-opgaver for Departementet, Statens Serum Institut, Sundhedsstyrelsen, Patientombuddet og Sekretariatet for Det Ethiske Råd og Den Nationale Videnskabetiske Komité.

o **Misbrugsproblemer**

En problemtype, der kan påvirke en medarbejders opgavevaretagelse og f.eks. medføre manglende stabilitet i opgaveløsningen og et stort fravær fra arbejdspladsen.

o **Samarbejdsvanskeligheder**

Begrebet dækker ofte over en lang række problemtyper i det daglige arbejde, som har det til fælles, at de har stået på i en periode – konstant eller tilbagevendende, og at de udgør en belastning for samarbejdet, ofte med direkte konsekvenser i forhold til opgaveløsningen.

o **Arbejdsvægring**

Herved forstås, at en medarbejder vægrer sig mod at udføre opgaver, som en arbejdsgiver kan pålægge den pågældende at udføre.

o **Ulovlig udeblivelse**

Heri ligger, at medarbejderen uden – lovlig – grund ikke møder på arbejde.

o **Brud på deorum**

Udgangspunktet for kravet om deorum findes i tjenestemandslovens § 10, hvorefter tjenestemanden skal overholde de regler, der gælder for hans tjeneste, og såvel i tjenesten som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver. Det er antaget, at et lignende krav på ulovbestemt grundlag er gældende for overenskomstansatte.

De disciplinære sanktioner, der kan være tale om er:

1. Irettesættelse
2. Skriftlig advarsel
3. Afskedigelse
4. Bortvisning

Valget af sanktion vil altid kræve en konkret vurdering af sagens samlede omstændigheder, og skal altid ske i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet. Det betyder, at et typisk forløb vil indebære, at der ved overnævnte forseelser, afhængig af en forseelsens karakter og grovhed først gives f.eks. en irettesættelse, hvor det søges at rette op på forholdet, ved gentagelse advarsel, og så afskedigelse/bortvisning.

Der kan dog være tilfælde, hvor problemets karakter eller sagens forløb i øvrigt gør det muligt at skride til afskedigelse eller bortvisning uden forudgående advarsel. Det kan efter en konkret vurdering fx være relevant i sager om den ansattes strafbare forhold, hvor forholdet må vurderes at være uforeneligt med stillingen, eller hvor forholdet gentagne gange er påpeget over for den ansatte i irettesættelser/problemsamtaler o.l., uden at der er rettet op på forholdet.