

Tjenestemænd.

Årsmøde den
5. september 2017



Tjenestemænd.



- Disposition

- 1. Ansættelse.
- 2. Afsked.
- 3. Langtidssygdom.
- 4. Handlemuligheder.

1 - Ansættelse.

- Ansættelsesformer.
 - A. Åremålsansættelse.
 - B. Tjenestemænd på prøve
 - C. Tjenestemænd



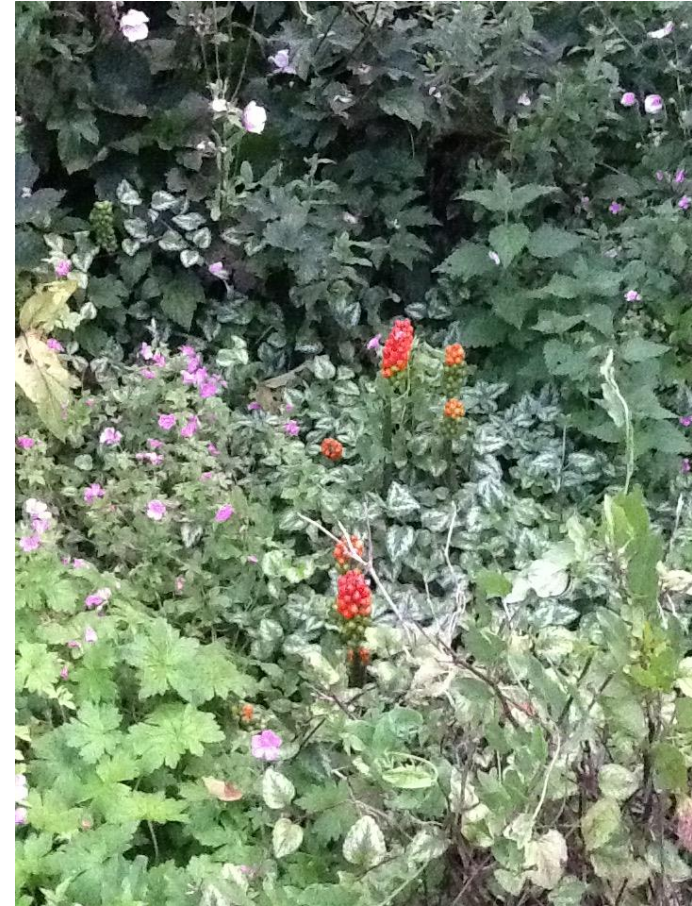
1 - Ansættelse.

- Hovedregler.
 - A. Stillingsopslag er et lovkrav.
 - B. Fx manglende kompetencer kan betyde ugyldighed.
 - C. Helbredsbedømmelse.
 - D. Efter ½ år, prøvetidsbedømmes af nærmeste overordnede og lige inden 1 år og 9 mdr. besluttet varig ansættelse eller afsked.
 - E. Relativt lukrativ pensionsordning.



2 -Afsked

- Afsked kan skyldes
 - Arbejdspladsens forhold (objektiv begrundelse) eller
 - Medarbejderens forhold (subjektiv begrundelse).
- Afskedigelse kan være
 - Saglig eller
 - Usaglig.
- Enhver væsentlig ændring er usaglig



2 - Afsked

- Arbejdspladsens forhold kan fx være:
- Pengemangel
- Omorganisering
- Fusion
- Udlicitering
- Flytning



2 - Afsked

- Medarbejderens forhold kan fx være
- Tjenesteforseelse, fx passivitet i arbejdet (2008)
- Helbred, fx sygdom (jan. 2007)
- Samarbejdsvanskeligheder, som skyldes Tjm.
- Uegnethed, fx efter teknologispring



2 - Afsked

- Afskedigelsen kan være:
- Saglig, når
 - fagforeningen vurderer, at de ikke vil gøre indsigelse eller
 - sagen tabes i fx retten
- Usaglig, når
 - Arbejdsgiver på forhånd indrømmer det,
 - Sagen vindes fx i retten eller
 - Der indgås forlig om fratrædelsesbetingelser.



2 - Afsked



- Hvad er væsentlige ændringer ?
 - Tjenestemandslovens § 11.
 - Inden for sit ansættelsesområde, har tjenestemanden pligt til at gøre midlertidigt tjeneste i en stilling der er sideordnet med eller højere end hans egen.

2 - Afsked

Hvad er væsentlige ændringer ?

- Tjenestemandslovens § 12.
- **Inden for sit ansættelsesområde har en tjenestemand pligt til at underkaste sig sådanne forandringer i sine tjenesteforretningers omfang og beskaffenhed, der ikke ændrer tjenestens karakter, og som ikke medfører, at stillingen ikke længere kan anses for passende for ham. I samme omfang kan det pålægges ham at overtage en anden stilling.**
- **Stk. 2. Såfremt ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform gør det nødvendigt, kan det med tilslutning af det i § 13 omhandlede nævn pålægges en tjenestemand at overtage en stilling uden for sit hidtidige ansættelsesområde, i hvilken tjenesten efter sin karakter svarer til hans hidtidige stilling, og som må anses for passende for ham.**

2 - Afsked.

Hvad er væsentlige ændringer ?

- Generelt skal TM finde sig i mere end ikke TM.
- TM må tåle endog betydelige ændringer ved omstruktureringer.
- Stillingsbetegnelsen i ansættelsesbeviset er retningsgivende.
- Det er ok, hvis ændringen er led i en større omstrukturering.
- Placering i lavere lønramme, hvis compensation.
- Ændringen skal være passende i henseende til alder, helbred, uddannelse og status.
- Elektrofører ej pligtig at være håndværker.
- Forpligtiget til at lade sig låne ud til "private" så længe arbejdet har karakter af offentligt arbejde.

2 - Afsked

- Hvad kan begrunde ventepenge ?
 - A. Væsentlige faglige ændringer.
 - B. Væsentlige transportændringer.
 - C. Væsentlige ledelsesændringer



2 - Afsked.

Hvad er væsentlige ændringer ?

Afgørelser:

- U1972.550 H Faksesagen. Nødvendig sammenlægning, kommunen
- U1980/13 H. Stationsforstanderen på Hareskovbanen.



2 – Afsked af ledere.

- Hvad er væsentlige ændringer ?

- Ændret løn
- Ændret status i ledelseshieraki
- Pålæg om at udføre ulovligheder

Der er dog pligt til at tåle vide grænser for ændring i arbejdsindhold og geografi – se SKAT-afgørelserne.



2 - Afsked

- Sagens gang kan fx være:
- Evt. forhistorie – sagen ”bygges op”
- Menighedsråd undersøger pensionsrettigheder
- Menighedsråd afsender sindetskrivelse, høring
- Fagforening forsøger forlig og udtaler sig (s2002,020)
- Afsendelse til Kirkeministeriet
- Kirkeministeriet hører fagforening og evt. tjenestemand
- Fagforening udtaler sig
- Udtalelsen sendes i høring til menighedsråd
- Menighedsråd udtaler sig
- Kirkeministeriet forsøger evt. forlig undervejs og træffer så afgørelse om fx sanktion, afskedigelse, tjenestemandssretten

2 - Afsked



- Sagsgangen om
- Afskedigelse på grund af uegnethed kan tage fx 1 år
- Afskedigelse på grund af tjenesteforseelse, flere år hvis retssag,
- Afskedigelse på grund af helbred varierer efter klarhed og diagnose
- Imens er der løn og pensionsoptjening.

3 - Langtidssygdom

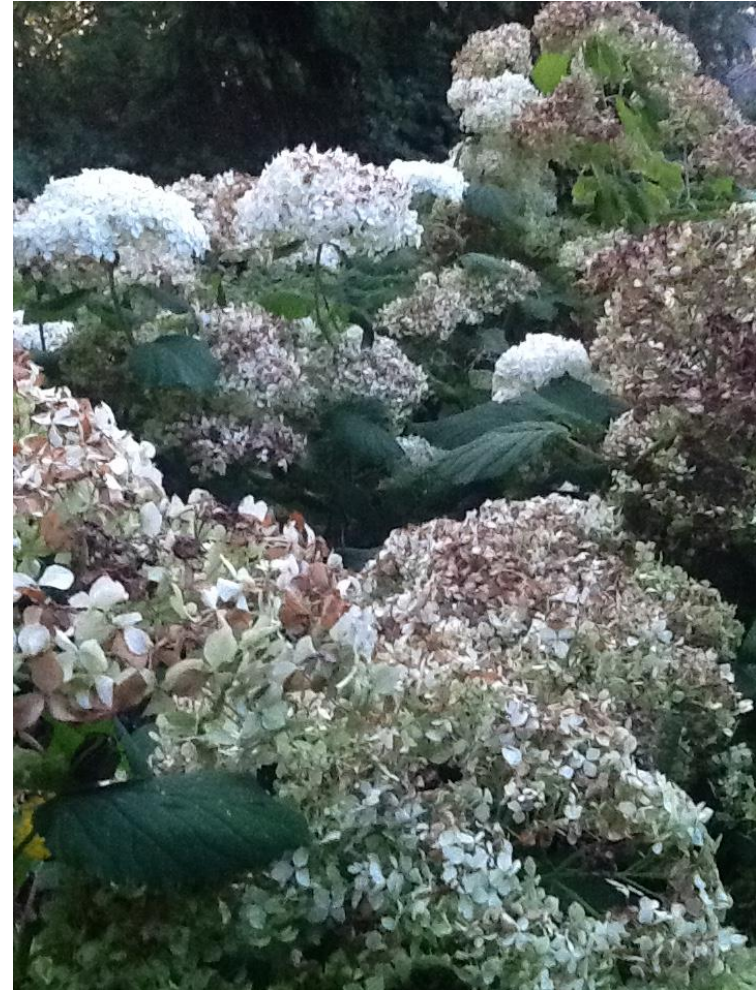
- Sygdom er lovligt forfald både i følge funktionærloven, tjenestemandsløven og overenskomster.
- Ved kontrakt med et firma i skattekontrollovens forstand, kun ret til sygdomsforfald, hvis aftalt.
- Sygdom skal skyldes uarbejdsdygtighed.
- Sygdom ud over gennemsnittet på den pågældende arbejdsplads kan sanktioneres efter advarsel.
- Stigende antal sygdomsdage/perioder eller "klatdage" kan begrunde saglig afskedigelse, helbredsuegnethed, helbredsbetings svagelighedspensionering og kvalificeret svagelighedspensionering.
- Sygdom kan være begrundet i egen skyld, og derfor ingen pligt til lønudbetaling.

3 - Langtidssygdom

- En sygemeldt har ikke krav på løn, hvis han bliver anholdt, varetægtsfængslet eller dømt, mens han er syg. Det ændrer ikke sagen, hvis han er sindssyg i gerningsøjeblikket.
- Hvis han blot udebliver uden lovligt forfald, har han derfor heller ikke krav på løn. K2004.009, 2007.
- Ca. 4 mdr. "effektiv" sygdom var saglig afskedigelsesgrund, at det var uafklaret, hvornår medarbejderen kunne genoptage arbejdet i stabilt omfang og arbejdsgiver havde opfyldt sin undersøgelsespligt (FV2016.106).
- Det er saglig at afskedige på samme tid som arbejdspladsen konsoliderer eller ansætter nye folk med andre kompetencer – fx (FV2016.0127)

4. Handlemuligheder.

- Fx god kontakt med fagforeningen, strategi
- Netværk
- God kontakt med menighedsrådet og fx særligt kontaktpersonen
- Obs på arbejdsgivers undersøgelsespligt fx mht. sygefraværspolitik, -samtale, mulighedserklæring, varighedserklæring, tilpasningsforpligtelse m.v.
- Faglig opdatering både med hensyn til
- Gartnerarbejdet
- Teknologi og
- disruption



Tak for i dag

