

Udskriftsdato: 2. januar 2026

FOU nr 2015.27 (Gældende)

2015-27. Afskedigelse af tjenestemand med rådighedsløn frem for omplacering

Ministerium: Folketinget

Opfølgning / Opfølgning til

BEK nr 302 af 26/03/2010 § 4 - LBK nr 488 af 06/05/2010 § 5, § 9, § 12, § 26, § 32

2015-27. Afskedigelse af tjenestemand med rådighedsløn frem for omplacering

Justitsministeriet afskedigede en tjenestemand på grund af besparelser og stillingsnedlæggelser i den politikreds, hvor han gjorde tjeneste. Ved afskedigelsen fik tjenestemanden ret til rådighedsløn i tre år og derefter pension. Tjenestemanden klagede til ombudsmanden, fordi der var ledige stillinger uden for politikredsen, men inden for ansættelsesområdet, som han gerne ville have været omplaceret til.

På baggrund af indhentede udtalelser fra Rigspolitiet, Justitsministeriet, Finansministeriet og Moderniseringsstyrelsen fandt ombudsmanden ikke grundlag for at kritisere, at tjenestemanden var blevet afskediget frem for at blive omplaceret til den ledige stilling.

(Sag nr. 13/02102)

Herunder gengives ombudsmandens udtalelse til den afskedigede tjenestemands advokat:

Ombudsmandens udtalelse

1. Kort om den konkrete sag

Den konkrete sag drejer sig om, at Justitsministeriet har afskediget kontormedarbejder A på grund af besparelser i X Politi.

A blev udnævnt til tjenestemand i 1982, og hans ansættelsesområde var Justitsministeriet med tilhørende institutioner og samtlige andre ministeriers departementer. A's tjenestested havde siden 1994 været X Politi (tidligere Y Politikreds).

I 2011 blev det besluttet, at der skulle ske besparelser i X Politi, og i september 2011 modtog A et høringsbrev fra Rigspolitiet om, at man agtede at indstille ham til afsked.

Efter høringsbrevet – men før den endelige afgørelse om afskedigelse blev truffet i juli 2012 – blev der opslået ledige kontormedarbejderstillinger i andre politikredse (...). Jeg har lagt til grund, at der ikke var ledige kontormedarbejderstillinger i X Politi.

A blev ikke omplaceret til disse ledige kontormedarbejderstillinger, og han fik dem heller ikke tilbudt, selv om han havde indgivet flere ansøgninger.

Justitsministeriet traf ved brev af 3. juli 2012 afgørelse om at afskedige A på grund af besparelser i X Politi. Ministeriet oplyste samtidig, at A i forbindelse med afskedigelsen var berettiget til rådighedsløn i henhold til tjenestemandslovens § 32 om stillingsnedlæggelser.

2. Myndighedernes udtalelser

I din oprindelige klage af 14. maj 2013 skrev du bl.a. følgende:

”Efter almindelige ansættelsesretlige principper vil en opsigelse af en medarbejder, samtidig med ansættelse af andre medarbejdere som altovervejende hovedregel være usaglig. Bedømmes opsigelsen af en tjenestemand i forhold til den almindelige ansættelsesretlige norm for usaglig afskedigelse, vil opsigelsen af tjenestemænd samtidig med at der opslås ledige stillinger som de afskedigede er kvalificerede til og kan overtage, ud fra en almindelig offentligretlig norm, også være usaglig.

Højesteret har fastslået, at en tjenestemandes forpligtigelse til at acceptere forandringer i tjenestestedets geografiske beliggenhed er ganske vidtgående, jf. senest U 2011.2104 H. Som beskrevet ovenfor var A parat til at påtage sig andre arbejdsopgaver, også selv om det indebar, at han fremover skulle udføre arbejde (...) langt væk fra sit hjem. Yderligere var A velkvalificeret og havde relevant erfaring, og havde ikke modtaget kritik for sin arbejdsindsats.

...

Det er ikke rimeligt – og i strid med god forvaltningsskik – hvis den samme retlige norm ikke gælder for spørgsmålet om, hvorvidt en arbejdsgiver skal tilbyde den ansatte, hvad der i øvrigt må antages at være en ’passende stilling’. I den sammenhæng bør ret og pligt følges ad.

...

For ansættelsesforhold uden for tjenestemandsområdet stilles der store krav for arbejdsgiverens bevis for, at en opsigelse af en medarbejder ved samtidig ansættelse af en ny medarbejder er saglig. Selve bevisvurderingen bør heller ikke i en tjenestemandsansættelse baseres på et løst skøn foretaget af en arbejdsgiver. Der er ingen grund til, at arbejdsgiveren foretager skønnet forud for at prøve medarbejderen i de stillinger, der besættes med personale som eksternt personale. Uden for tjenestemand retten er manglende prøvelse af den pågældende i en ledig stilling ofte i sig selv udslagsgivende for, at opsigelsen findes usaglig.

Det forekommer ikke alene urimeligt, at en offentlig myndighed skrider til afskedigelse frem for at omplacere A. Det virker også forkert alt den stund, at afskedigelse med begrundelsen nedskæring notorisk ikke kan være dækkende, når der inden for samme ansættelsesmyndighed og samme arbejdsområde er ledige stillinger.

Det offentlige er forpligtet til at anvende offentlige midler hensigtsmæssigt. Ved at afskedige tjenestemænd udløses en forpligtigelse for det offentlige til at betale livslang pension, og i visse tilfælde også rådighedsløn i 3 år fra fratrædelsestidspunktet. I alt er der tale om ganske betydelige lønbeløb, der skal afsættes i forbindelse med afskedigelsen af tjenestemænd. Det fordrer naturligvis, at sådanne afskedigelser er nødvendige”.

På baggrund af klagen indhentede jeg udtalelser fra Rigspolitiet, Justitsministeriet, Finansministeriet og Moderniseringsstyrelsen.

Rigspolitiet anførte om det generelle klagetema i udtalelsen af 28. marts 2014 bl.a.:

”I lyset af politikredsens selvstændige økonomi- og personaleansvar finder Rigspolitiet, at det har været sagligt og tilstrækkeligt, at vurderingen af, om det var muligt at anvise de pågældende tjenestemænd en anden passende stilling, alene blev foretaget i forhold til politikredsens egne forhold.

Rigspolitiet er således af den opfattelse, at der er forskel på, hvad myndighederne på den ene side kan pålægge den ansatte at tåle med hensyn til omplacering, og hvad den ansatte på den anden side har ret til at kræve at blive omplaceret til.

Ifølge tjenestemandslovens § 12 har en tjenestemand inden for sit ansættelsesområde pligt til at tåle 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 ifølge § 12 pålægges en tjenestemand at overtage en anden stilling.

Efter Rigspolitiets opfattelse gælder der derimod ikke en pligt efter tjenestemandslovens § 12 til at tilbyde en tjenestemand omplacering til en anden passende stilling inden for Justitsministeriets ansættelsesområde. Rigspolitiet henviser i den forbindelse til Moderniseringsstyrelsens nyhedsbrev af 21. december 2004 vedrørende opmandstilkendegivelsen af 5. november 2004 i den faglige voldgiftssag mellem Danmarks Jurist- og Økonomforbund og Erhvervs- og Selskabsstyrelsen og Told og Skat. I sagen havde klager gjort gældende, at det i tilfælde af lønsumsmangel påhviler arbejdsgiveren at inddrage forholdene inden for ansættelsesområdet, og at der skulle gælde en pligt til at søge medarbejderne omplaceret, inden der skrides til afskedigelser. Opmanden tilkendegav, at det formelle ansættelsesområde ikke fandtes at give det fornødne grundlag for den af klageren hævdede omplaceringspligt, og at der heller ikke i øvrigt fandtes at foreligge omstændigheder, der hverken ansættelsesretligt eller forvaltningsretligt kunne begrunde en sådan pligt for arbejdsgiversiden.

Ved afsked på grund af besparelser er Rigspolitiet som offentlig arbejdsgiver forpligtet til at søge at afskedige dem, som bedst kan undværes og i den forbindelse foretage en konkret individuel vurdering af de ansattes kvalifikationer sammenholdt med det fremtidige behov for kompetencer. ”

Justitsministeriet anførte i udtalelsen af 18. august 2014 om spørgsmålet bl.a.:

”Med politireformen blev det forudsat, at der ikke længere ville være centralt fastsatte personalenormativer, der fastlægger størrelsen af og dermed fordelingen mellem de forskellige personalegrupper i politikredsen. Ved lovændringen blev det således politidirektøren, som ansætter kredsens politipersonale

(herunder tjenestemænd), og politidirektøren kan således opslå og besætte kredsens politistillinger (ledige eller nyoprettede stillinger).

Justitsministeriet og Rigspolitiet vil i kraft af tjenestemændenes brede ansættelsesområde formelt kunne beslutte, at en tjenestemand skal omplaceres til et andet tjenestested inden for ansættelsesområdet forudsat, at stillingen i den konkrete situation er passende. Som Rigspolitiet også har anført i sin udtalelse til Ombudsmanden vil en sådan beslutning imidlertid harmonere dårligt med politikredsens selvstændige økonomi- og personaleansvar, herunder ansvaret for eget lønbudget og medarbejdersammensætning, ligesom det vil harmonere dårligt med princippet om, at ledige stillinger i politikredsene opslås og besættes af politikredsene selv efter en ren intern proces, som Rigspolitiet kun involveres i, hvis politikredsene efterspørger Rigspolitiets bistand hertil.

4. I det følgende overvejes spørgsmålet, om der efter tjenestemandsløven eksisterer en pligt for ansættelsesmyndigheden til at omplacere tjenestemænd ved stillingsnedlæggelse.

Tjenestemandsløvens § 32, stk. 1, 2 og 4, nr. 1, har følgende ordlyd:

‘§ 32. En tjenestemand, der afskediges, fordi ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform medfører, at stillingen nedlægges, bevarer sin hidtidige løn i 3 år, jf. dog stk. 3 - 5.

Stk. 2. Den, der modtager rådighedsløn efter stk. 1, er omfattet af reglerne i §§ 12 og 13.

Stk. 3...

Stk. 4. Der ydes ikke rådighedsløn til den, der

1) ansættes i eller får anvist en anden stilling, som den pågældende har pligt til at overtage efter §§ 12 og 13,

2) ...’

Tjenestemandsløvens § 12 har følgende ordlyd:

‘§ 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....’

Det følger ikke af ordlyden af tjenestemandsløvens § 32, stk. 4, nr. 1, og heller ikke af § 12, at der skulle være en pligt for ansættelsesmyndigheden til at omplacere en tjenestemand, hvis stilling er nedlagt.

Tjenestemandsløvens § 32 fik sin nuværende ordlyd ved lov nr. 382 af

6. juni 1991 om ændring af lov om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken.

Indtil lovændringen i 1991 havde tjenestemandslovens § 32 følgende ordlyd (som affattet ved lov nr. 291 af 18. juni 1969 om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken):

‘§ 32. Hvis en tjenestemand afskediges, fordi ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform medfører, at hans stilling nedlægges, og det ikke er muligt at anvise ham en anden stilling, som han efter §§ 12-13 har pligt til at overtage, bevarer han sin hidtidige lønning i 3 år....’

Det fremgår af forarbejderne til tjenestemandsloven af 1969, at hvis der opstår tilfælde, hvor ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform medfører, at tjenestemandens stilling nedlægges, og det viser sig umuligt at anvise ham en anden passende stilling inden eller uden for hans hidtidige ansættelsesområde, må han afskediges mod, at han i så fald bevarer sin hidtidige løn i indtil 3 år imod at stå til rådighed i denne periode. Det fremgår endvidere, at forudsætningen for en sådan ydelse må være, at det ikke har været muligt at tilbyde tjenestemanden en passende stilling inden eller uden for hans ansættelsesområde, som han ville være pligtig at overtage, og i den 3-årige periode må pligten til at overtage en stilling, der opfylder disse krav, bestå. Der henvises til spalte 3886 og 3907 i forslag til lov om statens tjenestemænd, Folketingstidende 1968-69, tillæg A.

Ved ændringen af tjenestemandslovens § 32 i 1991 blev det anført i lovbemærkningerne, at rådigheds-lønnen som hidtil altid vil bortfalde, hvis den pågældende bliver anvist eller selv opnår ansættelse i en stilling, som pågældende er pligtig at overtage i henhold til tjenestemandslovens §§ 12 og 13. Der henvises til spalte 6328 i forslag til lov om ændring af lov om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken, Folketingstidende 1990-91, tillæg A.

Forarbejderne til tjenestemandsloven ses ikke direkte at tage stilling til spørgsmålet, om arbejdsgiverens ret til at anvise en passende stilling til en tjenestemand, hvis stilling nedlægges, modsvares af en pligt for arbejdsgiveren til at anvise en passende stilling på ansættelsesområdet.

Før lovændringen af tjenestemandslovens § 32 i 1991 var det en forudsætning for at yde rådighedsløn, at det ikke ‘var muligt’ at anvise tjenestemanden en anden stilling, som han ville have pligt til at overtage.

Det ses ikke at være beskrevet i forarbejderne, om der heri lå en forudsætning om, at arbejdsgiveren havde en egentlig forpligtelse til at afsøge hele ansættelsesområdet for en ledig passende stilling.

Med den ændrede ordlyd af tjenestemandslovens § 32 er det afgørende for spørgsmålet om, hvorvidt tjenestemanden ved stillingsnedlæggelse bevarer sin hidtidige løn i 3 år (rådighedsløn), om tjenestemanden ‘får anvist’ en anden stilling, som den pågældende har pligt til at overtage.

Den ændrede ordlyd synes herved at hvile på en forudsætning om, at arbejdsgiveren har ret til at anvise en passende stilling, og at arbejdsgiveren på den anden side ikke har en forpligtelse til at konstatere, om det er umuligt at anvise en passende stilling, før der kan anvises rådighedsløn.

I betænkning nr. 483/1969 afgivet af Tjenestemandskommissionen af 1965, 1. del, tjenestemandsloven, side 22-25, beskrives baggrunden for indførelsen af tjenestemandslovens § 12. Det fremgår heraf bl.a., at det var hensigten at give ansættelsesmyndighederne bedre mulighed for at kunne tilpasse og effektivisere den offentlige administration ved at overføre arbejdskraft fra en tjenestegren til en anden. Beskyttelsen af

tjenestemanden ved stillingsnedlæggelse ligger bl.a. i, at den pågældende ikke har pligt til at overtage en stilling, der ikke er passende, og at den pågældende anvises rådighedsløn i 3 år og herefter pension.

Det er på denne baggrund Justitsministeriets opfattelse, at der af tjenestemandsløven ikke kan udledes et krav om, at arbejdsgiveren ved stillingsnedlæggelse har en forpligtelse til at anvise en passende stilling.

5. Det må herefter overvejes, om der i øvrigt eksisterer en forpligtelse til inden for ansættelsesområdet at omplacere en tjenestemand, hvis stilling er nedlagt.

Justitsministeriet er enig med Rigspolitiet i, at tjenestestedet (politikredsen) skal overveje, om der kan tilbydes anden beskæftigelse til en tjenestemand, hvis funktioner bortfalder. Der henvises til Rigspolitiets udtalelse af 4. januar 2012.

Overvejelserne om, hvorvidt der kan tilbydes anden beskæftigelse til en tjenestemand, udspringer efter Justitsministeriets opfattelse af sagligheds- og proportionalitetsprincipperne, ligesom der også er et hensyn at tage til, at det offentliges midler anvendes på en økonomisk hensigtsmæssig måde.

Som beskrevet under pkt. 4 er overvejelserne om, hvorvidt der kan tilbydes anden beskæftigelse, efter Justitsministeriets opfattelse derimod ikke udtryk for en forpligtelse til at anvise en passende stilling i tjenestemandsløvens forstand. I det omfang det er muligt at tilbyde tjenestemanden tilsvarende beskæftigelse i politikredsen, vil der efter Justitsministeriets opfattelse som udgangspunkt ikke være tale om stillingsnedlæggelse. Dette var da også baggrunden for, at Justitsministeriet i to af de dengang forelagte afskedigelsessager ikke fulgte Rigspolitiets indstilling om, at der skulle ske afskedigelse på grund af stillingsnedlæggelse.

Saglige driftsmæssige begrundelser og økonomiske hensyn kan dog efter Justitsministeriets opfattelse samtidig tale for, at der kan opslås ledige stillinger i tilknytning til en opsigelsesperiode.

Det bemærkes i den forbindelse, at alle afskedigede frem til deres afsked var berettigede til at søge på internt opslåede stillinger. For så vidt angår eksterne opslag har ansættelsesmyndigheden pligt til at besætte stillingen med den bedst kvalificerede kandidat. Det er Justitsministeriets opfattelse, at ansættelsesmyndigheden også ved interne opslag har ret til at besætte stillingen med den bedst kvalificerede kandidat, uanset at der er ansøgere, hvis stilling er nedlagt.

Som beskrevet ovenfor i pkt. 4 ligger beskyttelsen af tjenestemanden ved stillingsnedlæggelse bl.a. i, at den pågældende ikke har pligt til at overtage en stilling, der ikke er passende, og at den pågældende anvises rådighedsløn i 3 år og herefter pension.

6. Det er på denne baggrund Justitsministeriets opfattelse, at der hverken tjenestemandsmæssigt- eller forvaltningsretligt var en forpligtelse til at omplacere de afskedigede tjenestemænd, herunder A, til andre stillinger inden for ansættelsesområdet.

For så vidt angår den konkrete afskedigelse af A henvises i øvrigt til Rigspolitiets udtalelse til Ombudsmanden. ”

Finansministeriet har tilsluttet sig en udtalelse af 20. marts 2015 fra Moderniseringsstyrelsen, hvori der bl.a. er anført:

”Tjenestemandens pligt og ret til omplacering ved stillingsnedlæggelse

Hverken ordlyden af eller forarbejderne til tjenestemandenslovens § 12, der står i kapitel 3 om tjenestemandens pligter, § 26, stk. 2, eller § 32 omhandler efter Moderniseringsstyrelsens opfattelse udtrykkeligt en ret for tjenestemanden til at blive omplaceret til en anden stilling forud for en afskedigelse på grund af stillingsnedlæggelse.

Specielt om tjenestemandenslovens § 26, stk. 2, hvorefter uansøgt afsked af en tjenestemand kun kan foretages af ministeren, bemærkes, at bestemmelsen i et vist omfang må antages at skyldes hensynet til forsvarlig økonomisk forvaltning. Det fremgår således af forarbejderne til den tilsvarende bestemmelse i § 6, stk. 2, i lov om statens tjenestemænd (1919), at bestemmelsen i det væsentligste havde til formål at henlægge afgørelsen af et spørgsmål, der medførte økonomisk forpligtelse for statskassen, til ministeren (Lønningsskommissionen af 1917, 2. bind, lovforslag siden 195).

Heller ikke tjenestemandenslovens § 32 om rådighedsløn, herunder ændringen ved lov nr. 382 af 6. juni 1991, findes at give tjenestemanden sådan ret. Som tilfældet er med § 26, stk. 2, må det antages, at også det anførte i forarbejderne til § 32 om at undgå udbetaling af rådighedsløn ved stillingsnedlæggelse, skyldes hensynet til forsvarlig økonomisk forvaltning.

Det er på den anførte baggrund Moderniseringsstyrelsens opfattelse, at tjenestemandens pligt til at tåle at blive omplaceret til en anden passende stilling ikke modsvarer af en ret for tjenestemanden til at blive omplaceret til en sådan stilling forud for en afskedigelse på grund af stillingsnedlæggelse.

Moderniseringsstyrelsen er således enig i det af Justitsministeriet i brev af 18. august 2014 anførte om, at der ikke af tjenestemandensloven kan udledes et krav om, at arbejdsgiveren ved stillingsnedlæggelse skal anvise tjenestemanden en passende stilling. Moderniseringsstyrelsen er ligeledes enig i det anførte om sagligheds- og proportionalitetsprincipper og hensynet til, at offentlige midler anvendes på en økonomisk hensigtsmæssig måde.

Moderniseringsstyrelsen kan ud over det, som Justitsministeriet har anført, henvise til den sag, der er nævnt i Folketingets Ombudsmands beretning, 1981, side 117. Sagen angik spørgsmålet om, hvorvidt der i medfør af to bestemmelser i Københavns Kommunes vedtægt for tjenestemænd, der havde lighed med tjenestemandenslovens §§ 12 og 32, gjaldt en retlig forpligtelse for kommunen til at *genansætte* en kommunal tjenestemand, der var afskediget med rådighedsløn, i en anden passende stilling, som den pågældende ønskede at overtage. Ombudsmanden udtalte blandt andet følgende:

’Disse bestemmelser indebærer alene en forpligtelse for den tjenestemand, hvis stilling er inddraget til at overtage en anden passende stilling efter ansættelsesmyndighedens nærmere bestemmelse; og jeg må være enig med Indenrigsministeriet i, at kommunen ikke – hverken efter disse eller andre bestemmelser i tjenestemandensvedtægten – kan anses for retligt forpligtet til at genansætte en tjenestemand, der er afskediget med ventepenge, i en anden (passende) stilling, som den pågældende ønsker at overtage. Hvis en tjenestemand på ventepenge ikke af ansættelsesmyndigheden får tilbudt en ledigbleven stilling, som

den pågældende ønsker at overtage, må han søge stillingen, og hans søgning må principielt bedømmes på lige fod med andre ansøgere. ’

Ansættelsesområdets betydning

Tjenestemandskommissionen af 1965 fandt, at det såvel af hensyn til tjenesten som den enkelte tjenestemand burde gøres så klart som muligt, hvilke stillingsændringer en tjenestemand bør forudse, således at tjenestemanden kan indrette sig derefter. I Tjenestemandskommissionens betænkning nr. 483/1969, 1. del, er der herom anført blandt andet følgende:

’For at nå dette resultatet foreslås det, at der i opslag og ansættelsesbreve angives fire momenter, som er af afgørende betydning for tjenestemandsstillingens art og beskaffenhed. To af disse momenter tillægges vægt som grænse for de ændringer, som en tjenestemand må finde sig i: to andre har derimod ingen betydning i denne forbindelse. De to førstnævnte momenter er ansættelsesområde og stillingsbetegnelse. ...’ (a.st. side 23).

’Hensigten med den foreslåede nyordning er alene at fjerne hidtidige retlige hindringer for omflytning af personale inden for statsadministrationen. ...

Som nævnt må man forudse, at ansættelsesområderne for fremtiden bliver større end de nuværende. Dette vil kunne resultere i, at ændringer i en stilling – både inden for og uden for ansættelsesområdet – medfører, at tjenestemanden kommer under en anden udnævnelsesmyndighed. De regler, som her er omtalt, medfører naturligvis ingen pligt for den nye udnævnelsesmyndighed til at modtage vedkommende. Pligten til at finde sig i de omtalte ændringer indtræder først, når ændringen for at kunne gennemføres kun mangler tjenestemandens samtykke. Forudsætningen for at anvende reglerne er således, at der er enighed mellem udnævnelsesmyndighederne om, at stillingsændringen skal ske. Kommissionen går imidlertid ud fra, at en sådan enighed tilvejebringes i praksis eller ved af regeringen fastsatte regler. ’ (a.st. side 25).

Efter tjenestemandslovens § 5, stk. 2, og § 9, stk. 1, skal ansættelsesområdet fremgå af opslag og ansættelsesbrev. Det fremgår af forarbejderne til disse bestemmelser, at hensigten hermed er, at ansøgere allerede før ansættelsen bliver bekendt med, at visse ændringer er påregnelige og må tåles af tjenestemanden (a.st. side 114 og 116).

Det er på denne baggrund Moderniseringsstyrelsens vurdering, at det formelle ansættelsesområde har betydning for tjenestemandens pligt til at tåle ændringer i sin stilling eller til at overtage en anden stilling, men ikke giver tjenestemanden ret til omplacering forud for en eventuel afskedigelse.

Ansættelsesområderne er fastlagt i aftale af 30. juni 2008 mellem finansministeren og tjenestemændenes centralorganisationer, jf. cirkulære nr. 9291 af 30. juni 2008 om ansættelsesområder og ansættelsesbreve for tjenestemænd.

Som opfølgning på indførelsen af nye ansættelsesområder i 1975 udsendte Finansministeriet cirkulære nr. 237 af 28. november 1977 vedrørende styringen af omflytninger af tjenestemænd. Cirkulæret, der blev ophævet ved cirkulære nr. 123 af 10. juli 1991, gav ikke en tjenestemand ret til at blive anvist en anden stilling.

Opslag i forbindelse med omplacering

I medfør af tjenestemandslovens § 5, stk. 8, har finansministeren udstedt bekendtgørelse nr. 302 af 26. marts 2010 om opslag af tjenestemandstillinger i staten (opslagsbekendtgørelsen).

Opslagsbekendtgørelsens § 4, stk. 1, nr. 1, der vedrører opslag i forbindelse med omplaceringer, har følgende ordlyd:

’Ansættelse sker uden opslag, når stillingen besættes med

- 1) En tjenestemand, der i medfør af tjenestemandslovens § 12 eller af anden utilregnelig årsag, pålægges at overtage en anden stilling’

En tjenestemand med et ansættelsesområde, der omfatter ’Justitsministeriet med tilhørende institutioner (og samtlige andre ministeriers departementer)’, kan således uden opslag omplaceres for eksempel fra en politikreds til en anden eller til tjeneste hos Rigspolitiet, hvis tjenestemandens arbejdsopgaver er bortfaldet på det hidtidige tjenestested.

Forsvarlig økonomisk forvaltning

Efter Moderniseringsstyrelsens opfattelse skal ansættelsesmyndighederne overveje mulighederne for omplacering af en tjenestemand, inden en tjenestemand afskediges med rådighedsløn på grund af stillingsnedlæggelser, jf. herved også s. 9 i Personalestyrelsens publikation ’Personaletilpasninger i staten – gennemgang af gældende regler’, juni 2011.

Dette skal ses på baggrund af kravet om, at der skal tages skyldige økonomiske hensyn ved forvaltningen af offentlige midler, og ud fra de forvaltningsretlige sagligheds- og proportionalitetsprincipper, der er nævnt ovenfor.

Moderniseringsstyrelsen kan i den forbindelse henvise til en undersøgelse, som Personalestyrelsen gennemførte i 2008. Det hedder herom i rigsrevisors opfølgende notat fra december 2012 på statsrevisorernes beretning nr. 5/06 om ansættelsesformer i staten (januar 2007) blandt andet:

’Undersøgelsen viste, at stillingsnedlæggelser ofte sker i forbindelse med omstruktureringer, reformer eller større besparelsesrunder. Det er i disse tilfælde almindelig praksis, at ministerierne bestræber sig på at omplacere tjenestemænd, så afsked med rådighedsløn kan undgås. I det omfang det ikke er muligt at omplacere tjenestemænd, vurderer ministerierne, om det i den konkrete situation vil være formålstjenligt at henvende sig til andre ministerier. Moderniseringsstyrelsens undersøgelse viste, at genplacering af tjenestemænd ikke altid er ligetil af flere årsager. I det omfang stillingsnedlæggelsen sker som følge af ønske om at gennemføre besparelser, vil en genplacering kunne modvirke besparelserne på langt sigt, ligesom der i disse tilfælde også kan være tale om indførelse af ansættelsesstop. Et andet forhold er medarbejdernes kompetencer, som skal matche mulige genplaceringsstillinger.’

Det fremgår videre af rigsrevisors opfølgende notat fra 2012, at rigsrevisor er enig i, at:

'genplacering af tjenestemænd forudsætter forhold, som ministerierne ikke selv er herre over – fx at der er en ledig stilling, og at kompetencer matcher – og at det derfor kan være vanskeligt at genplacere tjenestemænd på rådighedsløn. '''

Du har i breve af 19. september 2014, 5. november 2014 og 13. maj 2015 kommenteret de indhentede udtalelser.

Du har bl.a. fastholdt din klage over afskedigelsen af A, herunder dine synspunkter om, at tjenestemænds vidtgående pligt til at tåle omplaceringer bør modsvares af en tilsvarende ret til omplacering, og at hensyn til forsvarlig økonomisk forvaltning støtter dine synspunkter.

3. Min vurdering

På baggrund af det, der er anført i Rigspolitiets, Justitsministeriets og Moderniseringsstyrelsens udtalelser, har jeg ikke grundlag for at kritisere myndighedernes opfattelse af, at pligten efter § 12 i tjenestemandsløven til at overtage en passende stilling ikke modsvares af en lignende forpligtelse til at tilbyde en tjenestemand en passende stilling.

På den baggrund – og efter min gennemgang af sagen – har jeg heller ikke grundlag for at kritisere, at A blev afskediget frem for at blive omplaceret til en af de ledige stillinger uden for X Politi. Jeg har i den forbindelse ikke grundlag for at antage, at beslutningen er i strid med sagligheds- og proportionalitetsprincipper.

For god ordens skyld skal jeg bemærke, at jeg ikke har taget stilling til X Politis konkrete udvælgelse af A som den medarbejder, der bedst kunne undværes. Jeg henviser til, at jeg ikke har bedre forudsætninger end X Politi for at foretage en sådan konkret vurdering.

Jeg har gjort Rigspolitiet, Justitsministeriet og Finansministeriet bekendt med resultatet af min undersøgelse.

Jeg foretager mig herefter ikke mere i anledning af klagen. Jeg beklager den lange sagsbehandlingstid.