

Afskedigelsesretten

Følgende chek-liste er udarbejdet af advokat Steen Frederiksen og er god for TR'eren at have ved hånden, når han eller hun skal være bisidder ved en samtale:

- Pkt. 1. TR bør aftale med ledelsen, at han/hun orienteres om alle tjenstlige samtaler, der måtte komme til at finde sted på arbejdspladsen. Det er en god ide, at indgå en generel aftale om hvordan tjenstlige samtaler tilrettelægges f.eks. hvem skal føre ordet. Typisk vil TR'en kun blande sig, hvis noget går galt: Den ansatte bliver presset urimeligt eller regler i følge gældende love og aftaler brydes.
- Pkt. 2. Inden samtalen bør TR skabe klarhed om samtaleens emne og formål, herunder om der alene vil være tale om en afklaring eller diskussion, eller hvorvidt sanktioner (påtale, advarsel, irettesættelse) eller evt. afsked vil kunne komme på tale. Hvis der lægges op til at bruge den tjenstlige samtale til at formidle en af ovenstående sanktioner, bør TR afvise dette, idet en sanktion kræver at der sker anvendelse af forvaltningslovens regler om partshøring, aktindsigt, begrundelse. Se nærmere under pkt. 5.
- Pkt. 3. TR bør forinden en tjenstlig samtale overveje hvorvidt han/hun bør deltage. Dels er det vigtigt, at den medarbejder, der er indkaldt til samtalen, selv ønsker TR's tilstedeværelse og dels bør TR gøre sig klart om der eksisterer eventuelle interesse modsætninger mellem TR og den pågældende kollega.
- Pkt. 4. Under samtalen skal TR først og fremmest sikre at kollegaen ikke forulempes eller presses urimeligt af lederen. TR skal sikre at gældende regler overholdes jf. pkt. 2 og 5.
- Pkt. 5. Hvis sigtet med samtalen er, at der skal gives en sanktion (advarsel, påtale, irettesættelse m.v.) er der som udgangspunkt tale om en afgørelse i forvaltningsretlig forstand, hvorfor forvaltningsloven finder anvendelse. Det betyder at reglerne om
- aktindsigt
 - partshøring
 - ret til udsættelse af afgørelsen
 - begrundelse
- finder sted. Men det er vigtigt, at TR er opmærksom på, at ledelsen ikke kan indkalde til en tjenstlig samtale og så præsentere den ansatte for en række klagepunkter, hvorefter man anser bestemmelsen om partshøring for opfyldt. Det er den ikke. Ønsker ledelsen at udstede f.eks. en advarsel, kan den højst fremføre sine synspunkter under samtalen og derefter give den ansatte minimum 10-14 dage til at tage stilling til disse. Som nævnt tidligere kan den tjenstlige samtale ikke i sig selv få karakter af en sanktion, man kan højst fungere som et forum, hvori ledelsen meddeler den ansatte om eventuelle problemer, hvorefter den ansatte så skal have et vist (rimeligt) tidsrum til at reagere i. Bruger man den tjenstlige samtale til at udstede en advarsel, har man brudt med de retssikkerhedsgarantier, der ligger i partshøringen, idet en sådan advarsel ikke kan formuleres før den ansatte er hørt.
- Pkt. 6. Hvis der sker brud på reglerne, eller TR er usikker på, om de er overholdt, bør kredskontoret kontaktes.
- Pkt. 7. Opfølgning overfor kollega og/eller leder bør ske for at sikre, at sagen er ordentlig lukket