



Partshøring i afskedigelsessager pga. besparelser

Forud for en afskedigelse som offentligt ansat skal der efter forvaltningslovens §19 ske en såkaldt partshøring. Som offentligt ansat er du part i en afskedigelsessituation. For at sikre at afgørelsen sker på et korrekt og lovligt grundlag, skal du informeres om, hvad der ligger til grund for afgørelsen, og du skal have mulighed for at give relevante oplysninger, som arbejdsgiver ikke måtte være i besiddelse af, eller for at korrigere oplysningerne og dermed det grundlag, som arbejdsgiver oplyser, ligger til grund for afgørelsen.

Hvis der er tale om en afskedigelse på grund af dine forhold – fx manglende evner, forsømmelser eller lignende, er de forvaltningsretlige krav til grundlaget generelt flere, end hvis en afskedigelse skyldes virksomhedens forhold – fx besparelser.

Særligt når afskedigelsen skyldes besparelser

Når der er tale om afskedigelser på grund af besparelser, skal arbejdsgiver typisk foretage et valg blandt flere ansatte. Hvis en funktion nedlægges på grund af besparelser, kan det naturligvis være begrundelsen for afskedigelsen, men denne begrundelse kan fx ikke stå alene, hvis personen, som varetager funktionen, kan varetage de tilbageværende funktioner lige så vel som de øvrigt ansatte. I så fald skal der også vælges ud fra andre kriterier.

Hvis der skal nedjusteres generelt blandt flere, som varetager samme opgaver, skal arbejdsgiver foretage et skøn, og dette skøn skal fremgå af partshøringsforløbet. Hvis der er fastsat kriterier som fx en vurdering af kompetencer og kvalifikationer, bør man få oplyst, i hvilket omfang det vurderes, at man ikke opfylder disse krav. Med andre ord: hvorfor blev det netop mig, I valgte. Der er efter retspraksis ret vide rammer for det skøn, som arbejdsgiver i denne situation foretager og dermed også kravene til begrundelsen: det må naturligvis ikke være usagligt – dvs. reelt alene være begrundet i helt andre forhold end det, der fremgår af den formulerede begrundelse. Det må heller ikke være ulovligt – fx i



strid med ligestillingslovene (diskriminere pga. fx køn, alder, race eller religiøs overbevisning). Og så skal skønnet selvfølgelig være baseret på korrekte og tilstrækkelige oplysninger. Partshøringssvaret er derfor et vigtigt element i processen.

Du bør normalt have en partshøringsfrist på mindst 14 dage. Hvis du har ferie eller arbejdsgiver på anden måde ved, at du ikke vil være til stede, så du kan læse partshøringsbrevet, bør arbejdsgiver i sin frist tage højde herfor.

Du har mulighed for at få udsættelse af partshøringsfristen, hvis der er gode grunde hertil – fx fordi du har bedt om aktindsigt i (personale)sagen.

Hvad skal der stå i et partshørings svar?

Når du skriver et partshørings svar, er der ikke formelle krav til svaret, men det er en god idé at skrive svaret ud fra de ovenstående formål, der er med partshøringen. Det man derfor altid bør have for øje er:

- at oplyse arbejdsgiver om relevante forhold, som arbejdsgiver ikke synes at være bekendt med
- at korrigere de oplysninger, som arbejdsgiver har givet i partshøringsbrevet, hvis de ikke er tilstrækkelige eller korrekte
- at kommentere det skøn/den vurdering, som arbejdsgiver foretager i partshøringsbrevet, hvis man mener vurderingen/skønnet ikke er lovligt eller sagligt.

Derudover kan der være andre forhold at kommentere/belyse, og det er også helt i orden, at give udtryk for, hvordan man har det med arbejdsgivers beslutning. Såvel at udtrykke, at man er ked af det og skuffet, som at ”smække med døren” er selvfølgelig en mulighed. Du bør dog altid overveje, om det er hensigtsmæssigt i forhold til fremtidige jobmuligheder. Det samme gælder sprogbruget i hørings svaret.



Når du har skrevet partshøringssvaret, kan du bede din tillidsrepræsentant om at læse det igennem, og du eller hun kan også få Jordemoderforeningens jurister til at vurdere, om det er tilstrækkeligt.

I de situationer, hvor der bør kommenteres på mere formelle eller generelle forhold, kan tillidsrepræsentanten eller Jordemoderforeningen vælge også at afgive et høringssvar. Det kan være tilfældet, hvis vi fx mener, at høringsfristen er for kort, at begrundelserne generelt eller konkret er utilstrækkelige eller der er lignende forhold, som har principiel eller formel karakter.

Efter partshøringen

Når du har afgivet dit svar, vil arbejdsgiver skulle forholde sig til det. Giver dit svar anledning til yderligere undersøgelse, må der ikke træffes afgørelse, før sagen så er yderligere oplyst.

Hvis dit svar ikke giver anledning til, at arbejdsgiver ændrer sin påtænkte beslutning, vil du få den egentlige afgørelse i form af opsigelsen. Opsigelsen skal indeholde den endelige begrundelse. Hvis der er tale om et skøn efter fastlagte kriterier, bør det således indgå i afgørelsen, hvad der har ligget til grund for dette skøn. Begrundelsen behøver dog ikke være meget udførlig, når der er tale om afskedigelser, der som udgangspunkt er begrundet i besparelser. Arbejdsgiver skal også i afgørelsen forholde sig til dit høringssvar. Hvis dine kommentarer ikke har givet anledning til at ændre skønnet, vil det være det, som arbejdsgiver skriver. Hvis du i dit høringssvar har oplyst, at der var faktuelle fejl i grundlaget, og arbejdsgiver ikke er enig heri, bør det dog uddybes, hvorfor arbejdsgiver ikke er enig, eller hvorfor arbejdsgiver ikke mener, at det har betydning for afgørelsen.

Opsigelsen skal naturligvis respektere overenskomsten varsler. Opsigelsen meddeles også Jordemoderforeningen. Hvis arbejdsgiver mener, at der er tavshedsbelagte oplysninger i begrundelsen, vil de alene orientere Jordemoderforeningen om, at du er blevet afskediget, mens begrundelsen kun meddeles dig. Du vil i så



fald med afgørelsen få en ekstra kopi, som du kan sende til Jordemoderforeningen, hvis vi skal gå ind i sagen.

Organisationens ret til forhandling af afskedigelsen

Overenskomsten giver Jordemoderforeningen mulighed for at forfølge en afskedigelsessag, hvis vi mener, at den ikke er rimeligt begrundet. Vi kan begære en forhandling afholdt med arbejdsgiver indenfor en måned efter, at du har fået din opsigelse, og findes der ikke en forligsmæssig løsning i disse forhandlinger, vil sagen kunne føres videre i et såkaldt afskedigelsesnævn, hvis vi fortsat mener, at den ikke er rimeligt begrundet. Får Jordemoderforeningen i nævnet medhold i, at sagen ikke var rimeligt begrundet, kan du tilkendes en godtgørelse, som arbejdsgiver skal betale. Godtgørelsen kan udgøre et antal måneders løn, dog maksimal svarende til det dobbelt af dit opsigelsesvarsel.