

## Faktaark

### Tjenestemandslovens regler om disciplinærforfølgning

#### Tjenesteforseelse

En tjenesteforseelse foreligger i henhold til tjenestemandslovens § 10, hvis tjenestemanden ikke samvittighedsfuldt overholder de regler, der gælder for stillingen, eller ikke – såvel i som uden for tjenesten – viser sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.

Hvis der foreligger mistanke om, at der er begået en tjenesteforseelse, indledes en disciplinærsag.

#### Tjenstligt forhør

Tjenstligt forhør indledes ved, at der udarbejdes en tjenstlig indberetning, der indeholder en fremstilling af sagens faktiske omstændigheder. Tjenestemanden skal have udleveret denne fremstilling og have adgang til at afgive en skriftlig udtalelse herom.

#### Midlertidige foranstaltninger

Ved indledning af tjenstligt forhør tages der stilling til, om der skal træffes midlertidige foranstaltninger. De midlertidige foranstaltninger kan være suspension eller midlertidig overførsel til andet arbejde.

Suspension mv. kan ske, når tjenestemanden har pådraget sig grundet mistanke om et forhold, der betager den pågældende den tillid, som stillingen kræver, eller som i øvrigt gør det betænkeligt, at tjenestemanden vedblivende udfører sit hidtidige arbejde

Under suspension udbetales 2/3 af sædvanlig løn.

Slutter sagen med, at tjenestemanden ikke idømmes en disciplinær straf, eller med at den pågældende idømmes en advarsel, en irettesættelse eller en bøde, skal den indeholdte løn efterbetales.

#### Fritagelse for tjeneste

En tjenestemand kan fritages for tjeneste, hvis der er saglig begrundelse herfor, og forudsat at den pågældende fortsat får udbetalt sin sædvanlige løn.

#### Forhørsledelse

Når der indledes tjenstligt forhør udpeger ministeren en forhørsledelse.

Det er forhørsledelsens opgave at undersøge sagen og afgive en beretning herom.

Hvis ministeren anmoder derom, skal forhørsledelsen endvidere afgive en indstilling om sagens afgørelse.

#### Bisidder

Under sagen kan tjenestemanden møde med bisidder, og tjenestemanden skal ved indkaldelsen til det første forhør gøres bekendt med denne ret.

### Parts- og vidneforklaring

Der er adgang til at indkalde ansatte og andre til at afgive vidneforklaring under den tjenstlige undersøgelse. Hvis et vidne ikke møder op eller vægrer sig ved at afgive forklaring, kan forhørslederen lade vidnet afhøre i retten. Spørgsmål om vidneførsel og om tilvejebringelse af andre bevisligheder afgøres af forhørslederen.

Det antages, at retsstillingen for den tjenestemand, som forhøret drejer sig om, er følgende:

For så vidt angår *ikke-strafbare* forhold, der indgår i det tjenstlige forhør, har tjenestemanden vidnepligt, medmindre disciplinærsagen kan ende med alvorligere sanktioner over for den pågældende. Dette gælder efter ombudsmandens opfattelse i hvert fald, hvor der kan blive tale om disciplinær afskedigelse.

I det omfang tjenestemanden herefter har vidnepligt eller vælger at udtale sig, er der sandhedspligt.

Undladelse af at afgive forklaring eller afgivelse af urigtig forklaring i strid med foranstående vil kunne behandles som en tjenesteforseelse.

Indgår der *strafbare* forhold i forhøret, har tjenestemanden ikke vidnepligt i relation til disse forhold. Hvis tjenestemanden er mistænkt for strafbare forhold, har den pågældende slet ikke vidnepligt. I sådanne tilfælde har tjenestemanden heller ikke sandhedspligt, hvis vedkommende vælger at udtale sig.

Alle ansatte – både tjenestemænd og andre – har som udgangspunkt pligt til at *vidne* under tjenstligt forhør og har pligt til at tale sandhed. En vidnefritagelsesgrund kan dog foreligge efter en analogi af retsplejelovens § 171, stk. 2, nr. 1.

Hvis andre end ansatte afgiver vidneforklaring under forhør, gælder samme regler om pligt til at tale sandhed.

Forhørsledelsen har ved forhørets begyndelse pligt til at vejlede både tjenestemanden og vidnerne om vidnepligts- og sandhedsspørgsmålet.

### Offentlighed

Forhør og retsmøder, der afholdes under sagen, er normalt ikke offentlige, ligesom der ikke må ske offentliggørelse af, hvad der passerer under lukkede forhør. Det samme gælder det skriftlige materiale, der er fremskaffet under forhøret.

Forbuddet mod offentliggørelse gælder også de oplysninger, der udgør det tilgrundliggende materiale for forhøret, uanset om disse foreligger mundtligt eller skriftligt. Forbuddet antages tillige at omfatte forhørslederens beretning, herunder en eventuel indstilling om sagens afgørelse.

### Afslutning af det tjenstlige forhør

Om der skal ske frifindelse eller hvilken sanktion, der i givet fald skal anvendes, afgøres af ministeren.

Ministeren er ikke bundet af en eventuel indstilling fra forhørsledelsen.

Når forhørsledelsens beretning og eventuelle indstilling modtages, skal der ligeledes tages stilling til ophævelse af eventuelle midlertidige foranstaltninger.

### Disciplinære straffe

De disciplinære straffe er følgende:

Advarsel, irrettesættelse, bøde på indtil 1/25 af månedslønnen, bøde på indtil halvdelen af månedslønnen, overførsel til andet arbejde, overførsel til andet arbejdssted eller stilling, degradation, afskedigelse.