

# Tjenstlige samtaler

En arbejdsgiver har mulighed for at indkalde en ansat til tjenstlig samtale, hvis arbejdsgiveren oplever, at en ansat ikke lever op til lederens krav, men det er langt fra hvad lederen i praksis gør.

## Faglig vejledning

- I langt de fleste tilfælde vil der være tale om almindelig ledelsesudøvelse, hvor der lederen indkalder en ansat til samtale, hvor lederen vejleder den ansatte fagligt. Her er der normalt ikke behov for en bisidder. Hvis der er usikkerhed om karakteren af samtalen kan det derimod være klogt at invitere en bisidder.

Indkalder lederen derimod til en tjenstlig samtale, hvilket bør fremgå af indkaldelsen, så er der en række punkter, man som ansat bør være opmærksom på.

## Tjenstlige samtaler.

- Tjenstlige samtaler er afgørelsessager, der kan have konsekvenser for den ansatte.
- Der bør altid være bisidder med ved afgørelsessager. Inddrag derfor din tillidsrepræsentant.
- Undersøg skolens retningslinjer for tjenstlige samtaler aftalt i MED-udvalg.

## Eksempler på problemstillinger der kan medføre indkaldelse til en tjenstlig samtale.

- Strafbare forhold.
- Tjenstforseelser.
- Samarbejdsproblemer.
- Lever ikke op til arbejdsgiverens krav.
- Fravær.
- Andet.

## Hvorfor er det fornuftigt at invitere en bisidder?

- Det vil ofte være fornuftigt at bruge din TR som bisidder.
- En bisidder kan være talsmand for kollegaen over for ledelsen.
- En bisidder kan afdække og fremføre alt, der kan tale til fordel for kollegaen.
- Bisidderen kan medvirke til løsninger og sørge for "mindste indgreb", når løsningen findes
- Bisidderen kan sørge for ordentlige forhold ved sin blotte tilstedeværelse.
- Bisidderen kan sørge for at kredsen inddrages, så kollegaen også oplever støtte herfra.

Indkaldes man til en tjenstlig samtale vil lederen have flere reaktionsmuligheder.

## Reaktionsmuligheder.

- En ansat kan få en tjenstlig påtale.
  - Påtalen er en reaktion på tjensteforseelsen der skal have fremadrettet karakter.
  - En påtale er ikke en sanktion i ansættelsesretslig forstand.
- En tjenstlig samtale kan også ende med en tjenstlig indberetning, der kan føre til en:
  - Disciplinær sag, der afsluttes med en sanktion.
  - Diskretionær (uforskyldt årsag) afgørelse, der følges op af en sanktion.
    - Typiske årsager til diskretionære sanktioner er "uegnethed", alkoholproblemer, samarbejdsproblemer, hyppigt fravær.

Ender den tjenstlige samtale med en tjenstlig indberetning, kan sanktionerne være følgende

## Sanktioner

Der er nogen forskel på sanktioner over for tjenstemænd og overenskomstansatte, da de følger henholdsvis tjenstemandsloven og overenskomstens bestemmelser.

- Tjenstemænd:
  - Advarsel.
  - Irettesættelse.
  - Bøde på op til 1/25 månedsløn.(uden tjenstligt forhør)
  - Bøde på op til 1/2 af en månedsløn.(med tjenstligt forhør)
  - Andet arbejde.
  - Forflyttelse.
  - Degradation.
  - Afskedigelse
- Overenskomstansatte.
  - Advarsel.
  - Forflyttelse.
  - Opsigelse.
  - Bortvisning.

## Inddrag kredsen så hurtigt som muligt

- Når din retssikkerhed og ansættelse er eller kan blive truet.
- Når en sag vedrører beskyldninger om lovbrud eller lignende.
- Når en sag vedrører personstridigheder.