



Dato: 10. august 2022  
Sagsnr.: 2022 - 4987  
Sagsbeh.: CES/Juridisk Afdeling

Folketingets Granskningsudvalg  
Christiansborg

## **Statsministerens besvarelse af spørgsmål nr. 22 (GRA alm. del).**

### **Spørgsmål nr. 22:**

”Statsministeren bedes, inden mødet med udvalget, oversende en udtømmende oversigt over embedsmænd, der tidligere er hjemsendt og/eller bedt om at forlade deres arbejdsplads, rejst sager overfor på grund af kritik i tidligere undersøgelser, kommissionsberetninger, pressemeddelelser og lignende i de seneste 15 år.”

### **Svar:**

Statsministeriet har til brug for besvarelsen indhentet et bidrag fra Skatteministeriet, der har oplyst følgende:

”Hvert ministerområde udgør en selvstændig ansættelsesmyndighed. Dette indebærer, at ansvaret for behandling af konkrete sager om bl.a. hjemsendelse og disciplinærfølgning ligger hos de enkelte ministre som ansættelsesmyndighed. Ansættelsesmyndighederne har et selvstændigt ansvar for at vurdere, om og i givet fald hvordan et eventuelt ansvar skal udmøntes.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen er tillagt kompetencer som statens arbejdsgiverrepræsentant og varetager på skatteministerens vegne opgaver med bl.a. forhandling af overenskomster, løn- og ansættelsesvilkår og tjenestemandsløven. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen er derfor som udgangspunkt ikke involveret i de enkelte ansættelses- og afskedigelsessager på de enkelte ministerområder. De enkelte ministerområder kan søge rådgivning om det ansættelsesretlige område hos Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har ansvaret for den rådgivning, styrelsen yder til andre ministerier og styrelser på det ansættelsesretlige område,

mens vedkommende ministerium eller styrelse har ansvaret for de afgørelser, de træffer som opfølgning på rådgivningen.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen yder i praksis kun rådgivning efter anmodning.

Da beslutningskompetencen i ansættelsesretlige sager som nævnt ligger hos de enkelte ministerier, der ikke har pligt til at søge rådgivning hos Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, har Medarbejder- og Kompetencestyrelsen ikke det fornødne overblik over eller kendskab til sagerne til at kunne svare udtømmende på spørgsmålet.

For så vidt angår opfølgning på kommissionsberetninger er Medarbejder- og Kompetencestyrelsen ved at fremsøge oplysninger af den efterspurgte karakter i styrelsens sagsbehandlingssystem, og styrelsen har efterspurgt supplerende og bekræftede oplysninger fra de ministerier og styrelser, der som ansættelsesmyndighed har behandlet en eller flere ansættelsesretlige sager som opfølgning på en kommissionsberetnings indhold de seneste 15 år. Det har ikke været muligt for styrelsen at foretage denne afdækning inden tidspunktet for Granskningsudvalgets møde den 11. august 2022. Den efterspurgte opgørelse vil blive eftersendt.

Det bemærkes i øvrigt, at undersøgelses- og granskningskommissioner skal foretage en retlig vurdering af, om der foreligger grundlag for, at det offentlige søger en eller flere embedsmænd draget til ansvar, men beslutningen, om et sådant ansvar skal søges gennemført, eller hvilke konkrete sanktioner der i givet fald kan komme på tale, skal ske hos ansættelsesmyndigheden.

Der er således ikke en retlig forpligtigelse til at indlede disciplinær forfølgning, selvom kommissionen finder grundlag herfor.

Såfremt en ansættelsesmyndighed vurderer, at en ansat har begået en tjenesteforseelse, kan ansættelsesmyndigheden rejse en disciplinærsag.

Det er generelt en forudsætning for, at der foreligger en tjenesteforseelse for tjenestemænd og overenskomstansatte, at den ansatte objektivt har tilsidesat de pligter, der følger af stillingen, at tilsidesættelsen subjektivt kan tilregnes den ansatte som forsætlig eller uagtsom, og at tilsidesættelsen har en vis grovhed.

En disciplinærsag kan resultere i, at en tjenestemand ikendes en disciplinær straf. En streng disciplinær straf kan være eksempelvis overførsel til andet arbejde, degradering eller afsked. En mildere straf kan eksempelvis være en advarsel eller irrettesættelse. En disciplinærsag kan også resultere i frifindelse.

For at en tjenestemand kan ikendes en disciplinær straf, er det som udgangspunkt en forudsætning, at der afholdes tjenstligt forhør. Hvis det vurderes, at sagen kan afsluttes med en mild sanktion (fx advarsel eller irettesættelse), kan sagen behandles uden tjenstligt forhør.

For overenskomstansatte kan en disciplinærsag typisk resultere i en advarsel eller afsked.

Der er også mulighed for i kraft af ledelsesretten at give både tjenestemænd og overenskomstansatte en tjenstlig tilkendegivelse uden sanktionskarakter (fx henstillinger eller påmindelser).

Mens sagerne pågår, har ansættelsesmyndighederne ligeledes mulighed for at træffe foreløbige foranstaltninger som eksempelvis hjemsendelse.

Hjemsendelse er en mulighed inden for ledelsesretten. Hjemsendelse sker typisk i situationer, hvor der ikke længere er tillid til den ansatte, eller, hvor det er nødvendigt, at den ansatte ikke er på arbejdspladsen, mens forholdet undersøges.”

Statsministeriet skal i øvrigt anmode om, at spørgsmål herom rettes til skatteministeren som den ansvarlige ressortminister.

Med venlig hilsen

Mette Frederiksen