

## Høring af faglige organisationer i forbindelse med påtænkt bortvisning?

Den 30. april 2019 slog Arbejdsretten fast, at bortvisningssager på det kommunale område skal behandles i afskedigelsesnævn.

Flere kommuner har i forlængelse af Arbejdsrettens dom spurgt KL, hvilken betydning dommen har for bortvisninger på lærer- og pædagogområdet - særligt i relation til reglerne om organisationshøring.

### Særlige regler på lærer- og pædagogområdet

På lærer- og pædagogområdet gælder særlige bestemmelser om afskedigelse. Overenskomsterne (44.01, 50.01, 50.62, 50.65, 50.72, 50.81, 52.01, 60.01, 5.60.01, 64.01, 5.64.01, 69.01, 69.21) indeholder en regel om, at den relevante faglige organisation skal underrettes skriftligt om *påtænkte* uansøgte afskedigelser. Det fremgår også af overenskomsterne, at den faglige organisation herefter kan kræve sagen *forhandlet*, før afskedigelsen gennemføres. Forhandlingen skal normalt gennemføres inden for 3 uger.

Spørgsmålet er derfor, om disse særlige regler også gælder i bortvisningssager, og hvordan KL råder kommunerne til at agere i sager om bortvisning af lærere og pædagoger.

### Hvad er KL's råd?

KL's råd er, at kommunerne i forbindelse med bortvisningssager gennemfører organisationshøring, men i en version der er tilpasset bortvisningssager.

#### *Underretning*

Dette indebærer efter KL's opfattelse, at den faglige organisation underrettes i forbindelse med en påtænkt bortvisning, ligesom hvis der havde været tale om en påtænkt opsigelse. Husk, at der ikke må videregives tavshedsbelagte oplysninger.

#### *Forhandling*

Hvis den faglige organisation ønsker at forhandle en bortvisningssag, bør kommunerne medvirke til en sådan forhandling, men forhandlingen kan som hovedregel - i lyset af en bortvisnings særlige karakter - kræves afholdt inden for samme frist, som medarbejderen får i henhold til forvaltningsloven til at fremkomme med sit partshøringssvar i sagen.

### Hvad er baggrunden for KL's råd?

Reglerne om afskedigelsesnævn er generelle regler, der traditionelt er blevet forhandlet for hele det kommunale område af KL på den ene side og KTO/Forhandlingsfællesskabet på den anden side. Det har hele tiden været KL's opfattelse, at bortvisningssager var omfattet af afskedigelsesnævnets kompetence, og det har Arbejdsretten nu bekræftet i sin dom af 30. april 2019.

Dato: 16. august 2019

Sags ID: SAG-2018-01607  
Dok. ID: 2779837

E-mail: AFB@kl.dk  
Direkte: 3370 3370

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 1 af 2

Reglerne om underretning og forhandling på lærer- og pædagogområdet findes i ganske få overenskomster og skal bl.a. ses i lyset af, at lærere og pædagoger tidligere var tjenestemandsansatte. Det er KL's opfattelse, at overenskomstparterne altid har været enige om, at reglerne om organisationshøring ikke gjaldt i forbindelse med bortvisningssager.

Selvom reglerne om afskedigelsesnævn og reglerne om organisationshøring findes i samme paragraf i overenskomsterne, har det altså principielt været og er fortsat KL's opfattelse, at reglerne om afskedigelsesnævn gælder for bortvisningssager, mens de særlige regler om organisationshøring forud for endelig bortvisning ikke gælder. Dette skal ses i lyset af reglernes forskellige historiske oprindelse og den fælles forståelse, der efter KL's opfattelse har været mellem overenskomstparterne.

Trods dette principielle udgangspunkt, er det KL's råd, at kommunerne bør anvende reglerne om organisationshøring i en tilpasset version, sådan som det er beskrevet ovenfor.

Dette skal bl.a. ses i lyset af Arbejdsrettens dom af 17. oktober 2013, som vedrørte bortvisning af en pædagog, der efterfølgende blev underkendt i et afskedigelsesnævn. Under sagen anførte BUPL, at eftersom bortvisningen havde vist sig uretmæssig, så burde BUPL have været underrettet forud for bortvisningen, hvilket ikke til fulde var sket. KL var uenig med BUPL. Sagen blev afgjort konkret og dommen tog ikke stilling til det generelle indhold i BUPL's påstand om forudgående underretning ifm. en bortvisning. Det er derfor uafklaret i retspraksis, hvordan bestemmelserne om forudgående organisationshøring skal fortolkes i bortvisningssager.

KL orienterede den 13. maj 2019 om Arbejdsrettens dom af 30. april 2019 i sagen AR2018.0089.

**Links:**

KL's orientering om Arbejdsrettens dom af 30. april 2019 kan læses her: <https://www.kl.dk/nyhed/2019/maj/arbejdsretten-har-slaet-fast-at-bortvisning-af-medarbejdere-ansat-efter-overenskomsten-for-administration-og-it-mv-skal-behandles-i-det-fagrettlige-system/>

Arbejdsrettens dom af 30. april 2019 kan læses her: <http://arbejdsretten.dk/media/1227363/dom%20i%20ar2018.0089%20.pdf>

Arbejdsrettens dom af 17. oktober 2013 kan læses her: <http://www.arbejdsretten.dk/media/1107725/ar2013.0016.pdf>

Dato: 16. august 2019

Sags ID: SAG-2018-01607  
Dok. ID: 2779837

E-mail: AFB@kl.dk  
Direkte: 3370 3370

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 2 af 2