

Denne vejledning skal ses som et supplement til Rigspolitiets vejledning om medarbejderevaluering forud for lønindplacering af uchargerede polititjenestemænd (jf. kdg. I nr. 14).

En disciplinærsag vil alt efter forseelsens karakter og den ikendte disciplinære sanktion kunne få betydning for en medarbejderevaluering og dermed på vurderingen af, om polititjenestemanden opfylder kravene for højere lønindplacering.

Denne vejledning udstikker retningslinjerne for, hvorvidt disciplinærsager, afsluttede som verserende, skal indgå i medarbejderevalueringer forud for højere lønindplacering

1. Retsgrundlag

I revideret aftale om klassificering af stillinger for polititjenestemænd (klassificeringsaftalen) fremgår de nærmere rammer for indplacering i løngruppe/-sats af polititjenestemænd.

Aftalens § 19 omhandler vilkårene for lønindplacering.

2. Medarbejderevaluering forud for højere lønindplacering

Ifølge Klassificeringsaftalens § 19, stk. 1-3, skal ansættelsesmyndigheden forud for højere lønindplaceringer foretage en konkret og individuel vurdering af, hvorvidt polititjenestemanden personligt og fagligt er i stand til at udføre de politiopgaver, som pågældendes stilling tilsiger (medarbejderevaluering).

Da en disciplinærsag er med til at afspejle tjenestemandens personlige og faglige kompetencer, vil sagen derfor, alt efter tjenesteforseelsens karakter, skulle indgå i medarbejderevalueringen forud for en evt. højere lønindplacering.

Forud for en sådan evaluering bør det derfor altid afklares, om medarbejderen har afgjorte eller verserende disciplinærsager.

3. Disciplinærsager

En disciplinærsag indledes, når tjenestemanden har begået en tjenesteforseelse og dermed ikke har levet op den agtelse og tillid, som stillingen kræver, jf. tjenestemandenslovens §10.

Af tjenestemandenslovens § 24 fremgår det videre, at som disciplinær straf for en tjenstlig forseelse kan anvendes: advarsel, irrettesættelse, bøde, overførsel til andet arbejde, arbejdssted eller til anden stilling, degradation eller afsked.

I klassificeringsaftalens § 19, stk. 6, er det særligt præciseret, at aftalen ikke er til hinder for, at ansættelsesmyndigheden i medfør af tjenestemandenslovens regler iværksætter en disciplinær sanktion i form af degradation, herunder i form af nedrykning til lavere lønsats/-trin eller forlængelse af perioden, før der skal ske evaluering af indplacering på højere lønsats.

3.1 Afgjorte disciplinærsager

Det vil altid bero på en konkret vurdering, hvorvidt en afgjort disciplinærsag skal have betydning for en medarbejderevaluering forud for eventuel højere lønindplacering. I vurderingen vil følgende elementer typisk indgå:

- sanktionsniveauet (den ikendte disciplinære sanktion vil være en indikation af, hvor alvorligt forholdet er bedømt)
- disciplinærsagens alder (datoen for tjenesteforseelsen)
- tjenesteforseelsens karakter i forhold til den funktion, der varetages (fx særlig betroet stilling, leder mv.)
- om der er tale om et enkeltstående tilfælde af manglende dømmekraft.

Ovennævnte elementer er endvidere præciseret i Rigspolitiets vejledning om medarbejderevaluering forud for lønindplacering af uchargedede polititjenestemænd (jf. kdg. I nr. 14).

Mindre alvorlige disciplinærsager, som er sanktioneret med advarsler, irettesættelser og mindre bøder, bør som udgangspunkt ikke indgå i evalueringen forud for højere lønindplacering. Det vil dog altid bero på en konkret vurdering, og eksistensen af flere mindre alvorlige disciplinærsager vil, samlet set, kunne tillægges betydning.

De mere alvorlige disciplinærsager, der er sanktioneres med større bøder, midlertidig overførsel til andet arbejde, arbejdssted eller til anden stilling og degradation bør altid indgå med betydelig vægt i evalueringen forud for højere lønindplacering.

3.2 Verserende disciplinærsager

I Klassificeringsaftalen er der ikke taget stilling til, om der skal ske evaluering i de tilfælde, hvor det er besluttet at indlede disciplinær forfølgning, og hvor en afklaring af, om der er begået en tjenesteforseelse, og hvordan denne i så fald påtænkes sanktioneret, er under behandling.

Er der tale om en alvorlig verserende disciplinærsag, finder Rigspolitiet, at det – ud fra forholdets natur – vil savne mening at medarbejderevaluere, før disciplinærsagen er afsluttet, da det fornødne grundlag for at evaluere ikke vil være til stede. Tilsvarende vil gøre sig gældende ved verserende alvorligere strafferetlige/adfærdsmæssige undersøgelser hos Den Uafhængige Politiklagemyndighed, Statsadvokaten og Rigsadvokaten.

I de tilfælde, hvor der verserer en alvorlig disciplinærsag, skal medarbejderevalueringer forud for højere lønindplaceringer derfor sættes i bero, indtil disciplinærsagen er afsluttet.

Ovennævnte retningslinjer er præciseret i Rigspolitiets vejledning om medarbejderevaluering forud for lønindplacering af uchargedede polititjenestemænd (jf. kdg. I nr. 14), hvortil der i øvrigt henvises.

3.2.1 Evaluering efter disciplinærsagens afslutning

En medarbejderevaluering, som har været sat i bero på baggrund af en verserende disciplinærsag, skal genoptages, når disciplinærsagen er afsluttet. Evaluering skal da ske i lyset af den disciplinære reaktion.

3.2.2 Lønoprykning med tilbagevirkende kraft

I de tilfælde, hvor en højere lønindplacering har været udskudt på baggrund af en verserende disciplinærsag, og medarbejderen, herunder i lyset af den afsluttede disciplinærsag, bliver vurderet

tilfredsstillende, da skal medarbejderen lønoprykkes med tilbagevirkende kraft fra det tidspunkt, hvor medarbejderen oprindeligt kunne være rykket op.

4. Udviklingsplan

Af klassificeringsaftalens § 19, stk. 4 fremgår det endvidere, at hvis ansættelsesmyndigheden vurderer, at polititjenestemanden ikke opfylder de ved stk. 1-3 fastsatte krav, skal der iværksættes en udviklingsplan med henblik på at kvalificere polititjenestemanden til opfyldelse af kravene.

Som det fremgår af ovenstående, er det vigtigt at være opmærksom på, at der skal iværksættes en udviklingsplan, når en medarbejder bl.a. på baggrund af en disciplinærsag bliver evalueret "ikke tilfredsstillende". I modsat fald vil tjenestemanden kunne hævde, at aftalens forskrifter ikke er overholdt, herunder at ansættelsesmyndigheden har forsømt sin pligt til at hjælpe med at kvalificere tjenestemanden til opfyldelse af kravene.

5. Udskudt oprykning

En ikke tilfredsstillende medarbejderevaluering medfører, at en polititjenestemand lønmæssigt rykker op på et senere tidspunkt, end han/hun ellers havde mulighed for. En sådan udskudt lønoprykning betyder, at medarbejderens næste mulige oprykningsdato tilsvarende udskydes.

6. Sammenfatning

Eksistensen af alvorlige disciplinærsager bør altid indgå med betydelig vægt i evalueringen forud for højere lønindplacering. Mindre alvorlige disciplinærsager bør som udgangspunkt ikke indgå i evalueringen, men kan dog efter en konkret vurdering tillægges betydning.

I de tilfælde, hvor der verserer en alvorlig disciplinærsag mod en polititjenestemand, skal en evaluering af denne forud for højere lønindplacering sættes i bero, indtil disciplinærsagen er afsluttet. Herefter skal evaluering ske i lyset af den disciplinære reaktion. Bliver medarbejderen i den forbindelse vurderet tilfredsstillende, skal lønoprykning ske med tilbagevirkende kraft.

Vurderer ansættelsesmyndigheden, at polititjenestemanden ikke opfylder kravene for højere lønindplacering, skal der iværksættes en udviklingsplan. I den forbindelse udskydes medarbejderens næste mulige oprykningsdato endvidere tilsvarende.

Sagsbehandlingstid

	Ansvar	Sagsbehandlingstid
Politikredsen/Rigspolitiets afdelinger	Politikredsen evaluerer polititjenestemandene forud for højere lønindplacering, ligesom politikredsen træffer afgørelse i de tilfælde, hvor der ikke skal ske lønoprykning. Rigspolitiet behandler klager over politikredsenes afgørelser om ikke at lønoprykke.	
Koncern HR	6 måneder inden en evaluering skal finde sted, sender Koncern HR en erindringsliste ud til de enkelte politikredse.	

Yderligere informationer

Revideret aftale om klassificering af stillinger for polititjenestemænd

Vejledning - Evaluering forud for lønindplacering af uchargedede polititjenestemænd

Kundgørelse I nr. 14 - Evaluering af medarbejdere, ledere og politistuderende

Ændret den: 03.12.14

Målgruppe

Polititjenestemænd